

Betrieblicher Qualifizierungs- und Ausbildungsverbund



Ein Modellprojekt für betriebliche Ausbildung und sozialversicherungspflichtige
Beschäftigung von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten

Zweite Modellphase vom 01.10.2004 – 31.12.2006

Abschlussbericht, Mai 2007

Antje Ginnold
Franziska Herrmann
Brigitte Ibing
Ferdinand König
Yvonne Nitz
Charlotte Petri
Anke Simon
Joachim Radatz
Bettina Wenk

Gefördert durch

den Europäischen Sozialfonds,
die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sowie Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz und
die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.



Gliederung

1	Zusammenfassung und Beurteilung der Projektergebnisse	3
2	Ausgangslage und Projektziele	6
2.1	Ausgangslage	6
2.2	Projektziele	7
3	Ergebnisse	8
3.1	Teilnehmer/-innen	8
3.1.1	Vorangegangene Bildungsmaßnahmen	8
3.1.2	Schulabschlüsse	9
3.2	Erreichte Ausbildungsverhältnisse	9
3.3	Beteiligte Ausbildungsbetriebe	10
3.4	Integrationsverläufe und Verbleib der Auszubildenden	11
3.4.1	Ausbildungsabschlüsse	11
3.4.2	Ausbildungsabbrüche	11
3.4.3	Noch nicht abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse	15
3.4.4	Überleitung in Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse	15
3.5	Unterstützungsleistungen	16
3.5.1	Sozialpädagogische Alltagsbegleitung	16
3.5.2	Arbeitsassistenz	17
3.5.3	Lernortkoordination	17
3.5.4	Finanzielle Hilfen für Arbeitgeber	18
3.5.5	Ausbildungsbegleitende Hilfen	18
3.5.6	Besondere Prüfungsbedingungen	19
3.5.7	Organisation berufsschulintegrierter Lernhilfen	19
3.5.8	Förderung der Akzeptanz von Lernbehinderung	20
3.5.9	Zertifizierung von Teilqualifikationen	21
3.5.10	Bestandssicherung	21

1 Zusammenfassung und Beurteilung der Projektergebnisse

Das Projekt MOBILE wurde entwickelt, um die betriebliche Berufsausbildung von Jugendlichen mit sogenannter Lernbehinderung in Berlin zu fördern. Ging es in der ersten Modellphase (01.06.2003 – 31.12.2004) darum, Strukturen der betriebsintegrierten beruflichen Bildung zu erproben, die eine nachhaltige Absicherung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden mit sogenannter Lernbehinderung ermöglichen, so sollten in der Zweiten Modellphase

- die Ausbildungsverhältnisse von 17 Teilnehmer/-innen, die in der ersten Modellphase noch nicht abgeschlossen wurden, zum erfolgreichen Abschluss geführt werden,
- die Kapazität von MOBILE auf 27 Ausbildungsplätze erweitert werden,
- die Qualität des Unterstützungssystems verbessert sowie eine dauerhafte Finanzierungsgrundlage und Organisationsform für die ambulante Begleitung von Auszubildenden mit sogenannter Lernbehinderung geschaffen werden.

Folgende Ergebnisse wurden erreicht:

- Insgesamt wurden 36 Auszubildende (19 Frauen und 17 Männer) von MOBILE begleitet.
- In 25 von 36 Fällen erhielten die Kooperationsbetriebe Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gemäß SGB III oder gemäß der Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin.
- In 39 Fällen (23 Zwischenprüfungen und 16 Abschlussprüfungen) wurden besondere Prüfungsbedingungen gemäß § 65 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz bzw. § 221 Abs. 1 Handwerksordnung beantragt, bewilligt und umgesetzt.
- In zwei Fällen wurde der betriebliche Qualifizierungsprozess mittels gezielter Lernhilfen durch den Einsatz von Arbeitsassistenten zusätzlich gefördert.
- 32 der 36 Auszubildenden erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen gemäß SGB III.
- Alle Auszubildenden wurden sozialpädagogisch begleitet und auch bei der Bewältigung von Alltagsproblemen unterstützt, die sich nicht unmittelbar aus dem Ausbildungszusammenhang ergaben.
- Von den 36 Auszubildenden schlossen 16 (elf Frauen und fünf Männer) ihre Ausbildung erfolgreich ab.
- Drei Frauen bestanden zwei Abschlussprüfungen. Nachdem sie die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe abgeschlossen hatten, erreichten sie im dritten Lehrjahr Ausbildungsverhältnisse zur Restaurantfachfrau und Köchin, die sie ebenfalls mit Erfolg absolvieren konnten.
- Vier Ausbildungsverhältnisse wurden abgebrochen und zwei ohne Erfolg beendet.
- Zwölf Teilnehmer/-innen befanden sich zum Ende des Projektes in noch nicht abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen.
- Zehn Teilnehmer/-innen fanden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung Arbeit. Zwei erreichten Arbeitsverhältnisse, obwohl sie ihre Ausbildung ohne Erfolg beendet hatten. Neun Teilnehmer/-innen waren am 31.12.2006 arbeitslos.
- Zur Förderung der Akzeptanz von sogenannter Lernbehinderung wurden dreizehn Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte und betrieblicher Anleiter durchgeführt. Darüber hinaus wurden die Arbeitsweise und die Ergebnisse von MOBILE im Rahmen der jährlich

stattfindenden Informationsbörse zur Umsetzung der Inklusion in Berlin in der Katholischen Hochschule für Sozialwesen vorgestellt.

- An der Carl-Legien-Oberschule, einer Berufsschule mit sonderpädagogischen Aufgaben, wurde auf Initiative des Projektes eine Berufsschulklasse für Auszubildende mit Lernschwierigkeiten eingerichtet, die den Abschluss zur Fachkraft im Gastgewerbe anstreben.

Während der Projektlaufzeit gab es eine Reihe von rechtlichen Veränderungen, die der betriebsintegrierten beruflichen Bildung von jungen Menschen mit Behinderung dienlich sein können, auf die reagiert wurde.

- Unter Anwendung der neuen in § 68 Abs. 4 SGB IX getroffenen Regelung zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, deren Grad der Behinderung unter 30 liegt oder nicht festgestellt worden ist, wurden acht Auszubildende des Verbundes zur weiteren Unterstützung an die zuständigen Integrationsfachdienste abgegeben.
- In Reaktion auf die seit 20.06.2006 gültigen Handlungsempfehlungen zum persönlichen Budget gemäß § 17 SGB IX wurde damit begonnen, die Leistungen von MOBILE zu budgetieren, damit der neuen Rechtslage konkrete Angebote folgen und sich junge Menschen mit Behinderung anstelle von stationären oder teilstationären Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben ambulante und aufsuchende Hilfen, wie sie von MOBILE angeboten wurden, einkaufen können.
- Aufbauend auf den Erfahrungen von MOBILE wurde bei der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung ein mittlerweile bewilligtes Modellvorhaben beantragt, dass die Veränderung von § 66 des Berufsbildungsgesetzes nutzt, um die Ausbildung zum Hauswirtschaftshelfer in Berlin erstmals betrieblich zu erproben. Die beruflichen Chancen von jungen Menschen mit Behinderung, die den Anforderungen einer sogenannten Vollausbildung gemäß 4 Berufsbildungsgesetz bzw. § 25 Handwerksordnung noch nicht gewachsen sind, werden damit nachhaltig verbessert.

In Reflexion auf die Projektziele kann festgestellt werden, dass

- es gelungen ist, 15 der 17 Ausbildungsverhältnisse von Teilnehmer/-innen, die in der ersten Modellphase noch nicht abgeschlossen wurden, erfolgreich zu beenden. Die zwei Teilnehmer/-innen, die ihre Ausbildung ohne Erfolg beendeten, fanden mit Hilfe des Verbundes Arbeit.
- neun Jugendliche mehr als angestrebt begleitet werden konnten, was den Bedarf an ambulanter Unterstützung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse von jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten und die Bereitschaft von Betrieben belegt, diese jungen Menschen auszubilden.

Ob und in welchem Umfang es gelungen ist, die Qualität des Unterstützungssystems durch die Fortbildungsangebote und Informationsveranstaltungen von MOBILE zu verbessern, ist nur schwer zu beurteilen. Wir hoffen jedoch, damit relevante Personengruppen für die Lehr-/Lernbedürfnisse von Auszubildenden mit sogenannter Lernbehinderung zumindest sensibilisiert zu haben.

Unsere Bemühungen, berufsschulintegrierte Lernhilfen für die Teilnehmer/-innen nach dem Ambulanzlehrermodell, wie es im Bereich von Schüler/-innen mit dem Förderschwerpunkt Hören in Berlin praktiziert wird, hatten keinen Erfolg. Die von uns initiierte Einrichtung einer Berufsschulklasse für Auszubildende mit sogenannter Lernbehinderung an der Carl-Legien-

Oberschule beurteilen wir kritisch. Dadurch ist es zwar gelungen, eine Lehr-/Lernsituation zu erreichen, in der mehr Ressourcen für den/die einzelne/-n Schüler/-in zur Verfügung stehen. Diese Lösung entspricht aber nicht den von uns geteilten Vorstellungen, die mit der ungeteilten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am sozialen, beruflichen und kulturellen Leben verbunden sind.

Auch die Ergebnisse unserer Bemühungen, eine dauerhafte Finanzierungsgrundlage und Organisationsform für die ambulante Begleitung von Auszubildenden mit sogenannter Lernbehinderung zu schaffen, sind für uns nicht in vollem Umfang zufrieden stellend. Eine nahtlose Fortführung der Arbeit nach Auslaufen der Förderung durch den Europäischen Sozialfond haben wir nicht erreicht. Wir hoffen jedoch, dass unser Angebot mit der Umsetzung des persönlichen Budgets Abnehmer finden wird und freuen uns darauf, mit dem neuen Projekt zur dualen Berufsvorbereitung und dualen Ausbildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Hauswirtschaftshelfer/-in weiterhin einen Beitrag zur betrieblichen Integration dieser Menschen leisten zu können. Ohne die in MOBILE gewonnenen Erfahrungen wäre uns dies nicht möglich gewesen.

2 Ausgangslage und Projektziele

2.1 Ausgangslage

Angesichts hoher Arbeitslosigkeit haben es Jugendliche und junge Erwachsene mit so genannter Lernbehinderung besonders schwer, im Anschluss an ihre Schulzeit einen betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Um Langzeitarbeitslosigkeit mit ihren psychosozialen Folgen zu verhindern und um die Beschäftigungschancen zu verbessern, besuchen immer mehr Jugendliche mit Lernbehinderung berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit oder der Jugendberufshilfe. Derartige Angebote lösen das Problem aber nicht hinreichend. Nach den vorliegenden Daten führten traditionelle Maßnahmen der Berufsvorbereitung lediglich in Ausnahmefällen in betriebliche Ausbildungsgänge oder Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes, sondern überwiegend in außerbetriebliche Ausbildungs- verhältnisse bei den Bildungsträgern, die bereits die berufsvorbereitende Maßnahme durchgeführt haben (vgl. Berliner Berufsbildungsbericht, 1999, S. 250).

Dass junge Menschen mit Behinderungen überwiegend in außerbetrieblichen Lernorten beruflich gefördert werden, kennzeichnet nicht nur die Berliner Situation. Bundesweit wurden im Jahr 2003 lediglich 6,8 % der Menschen mit Behinderung, die an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung teilnahmen, betrieblich qualifiziert (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2004, S. 139). Dem gegenüber betrug der Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze am Gesamtvolumen 90,9 % (ebd. S. 84). Dieses Verhältnis macht deutlich, dass Jugendliche mit Behinderungen weitaus weniger am statistisch normalen Bildungsweg partizipieren als Jugendliche ohne Behinderung. Dies hat erhebliche Benachteiligungen bei der Bewerbung auf die ohnehin knappen Arbeitsstellen zur Folge.

Ob jungen Erwachsenen nach erfolgreicher Lehre der Übergang in eine Erwerbstätigkeit gelingt, hängt nicht zuletzt davon ab, wo ihre Ausbildung erfolgte. Nach Informationen des Bundesinstituts für Berufsbildung erhalten ca. 74% der Jugendlichen im Anschluss an eine betriebliche Ausbildung ein Beschäftigungsangebot vom Lehrbetrieb. „Jugendliche, die in eine außerbetriebliche Lehre einmünden, müssen dagegen mit Schwierigkeiten rechnen, unmittelbar nach der Ausbildung eine Beschäftigung zu finden. Mehr als die Hälfte wird zunächst einmal arbeitslos“ (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2001, S. 1).

Die ungünstigen Lernausgangslagen junger Menschen mit so genannter Lernbehinderung führen also in einer Abwärtsspirale zu weiteren sozial bedingten Benachteiligungen. Die Angebote nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze kompensieren die mit einer Behinderung verbundenen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt offensichtlich nicht zufriedenstellend.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt MOBILE entwickelt, um die duale Berufsausbildung von Jugendlichen mit Lernbehinderung zu fördern und Strukturen der betriebsintegrierten beruflichen Bildung zu erproben, die eine nachhaltige Absicherung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden mit sogenannter Lernbehinderung ermöglichen. In der ersten Modellphase von MOBILE (01.06.2003 – 31.12.2004) konnte ein ambulantes Unterstützungssystem aufgebaut werden, das 23 junge Menschen und ihre Ausbildungsbetriebe begleitete. Zwölf Auszubildende absolvierten ihre Zwischenprüfung erfolgreich und sechs schlossen ihre Ausbildung mit erfolgreicher Prüfung vor den Kammern ab. Vier davon erreichten Beschäftigungsverhältnisse und zwei wurden von den Betrieben nach der bestandenen Prüfung zur Fachkraft im Gastgewerbe in die weiterführende Ausbildung zur Restaurantfachfrau übernommen. Zwei Ausbildungsverhältnisse mussten trotz der Unterstützung

von MOBILE abgebrochen werden. Entsprechend befanden sich am Ende der ersten Modellphase von MOBILE 17 Teilnehmer/-innen in einem noch nicht abgeschlossenem Ausbildungsverhältnis.

Die durch die Ausbildungsabbrüche angeregte problemorientierte Analyse aller Fallverläufe führte zu dem Ergebnis, dass die Qualität des ambulanten Unterstützungssystems durch die Organisation von berufsschulintegrierten Lernhilfen, die Förderung der Akzeptanz von Lernbehinderung und die Zertifizierung von Teilqualifikationen verbessert werden kann.

2.2 Projektziele

Aufbauend auf den Ergebnissen der ersten Modellphase sollten in der zweiten Modellphase

- die Ausbildungsverhältnisse von den 17 Teilnehmer/-innen, die in der ersten Modellphase noch nicht abgeschlossen werden konnten, zum erfolgreichen Abschluss geführt werden.
- die Kapazität von MOBILE auf 27 Ausbildungsplätze erweitert werden,
- eine dauerhafte Finanzierungsgrundlage und Organisationsform zur Bestandssicherung von MOBILE geschaffen werden,
- die Qualität der von MOBILE unterstützten betrieblichen Ausbildung durch
 - (1) die Organisation berufsschulintegrierter Lernhilfen,
 - (2) die Förderung der Akzeptanz von sogenannter Lernbehinderung,
 - (3) die Zertifizierung von Teilqualifikationenverbessert werden.

3 Ergebnisse

3.1 Teilnehmer/-innen

An MOBILE nahmen 36 junge Menschen (19 Frauen und 17 Männer) teil. Der älteste Teilnehmer wurde im Dezember 1977 der jüngste im Juli 1988 geboren.

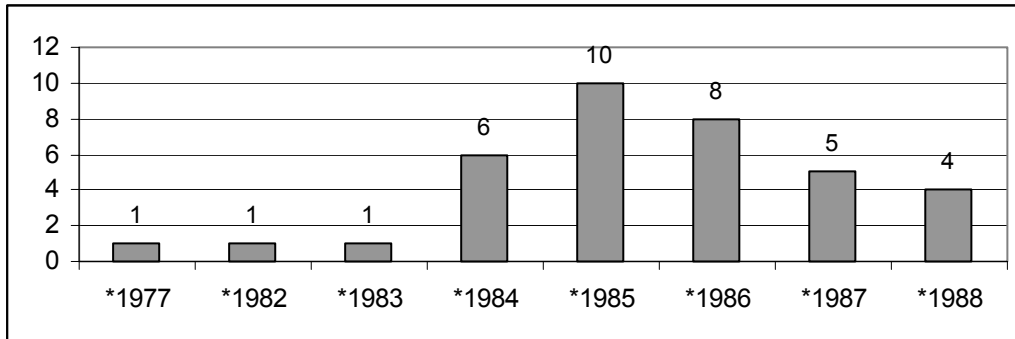


ABB.1: GEBURTSJAHR DER TEILNEHMER/-INNEN

3.1.1 Vorangegangene Bildungsmaßnahmen

13 Auszubildende besuchten unmittelbar vor Aufnahme der betrieblichen Ausbildung Sonderschulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen. Zwölf Jugendliche nahmen dort an dem Schulversuch BO 10¹ teil, einer am Schulversuch BESO 10/11².

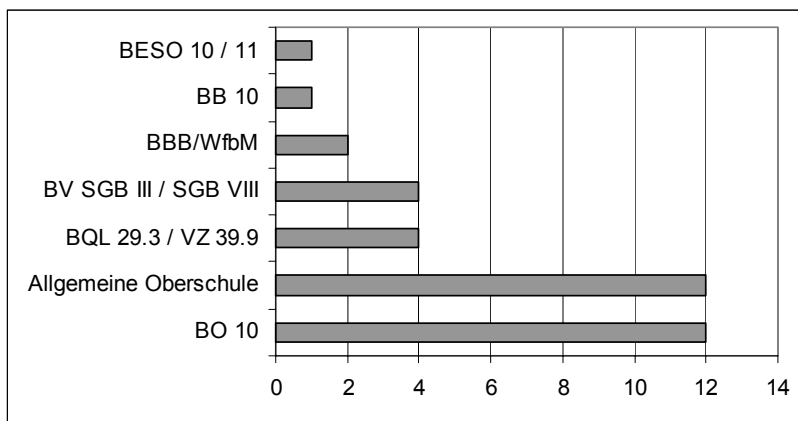


ABB. 2: VORANGEGANGENE BILDUNGSMAßNAHME

Zwölf Schüler/-innen erreichten in direktem Anschluss an die 10. Klasse der allgemeinen Oberschule von MOBILE unterstützte Ausbildungsverhältnisse.

Zwölf Schüler/-innen erreichten in direktem Anschluss an die 10. Klasse der allgemeinen Oberschule von MOBILE unterstützte Ausbildungsverhältnisse.

¹ BO 10 steht für Berufsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. Schuljahr und ist ein Schulversuch, der sich als Alternative zum herkömmlichen berufsbefähigenden Lehrgang (BB 10) an Schüler/innen, „die nach neun Schuljahren nicht an einer allgemeinbildenden Oberschule verbleiben oder die in einer Sonderschule für Lernbehinderte die 9. Klasse erfolgreich durchlaufen haben“ richtet. In Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft soll durch diesen Schulversuch Schülerinnen und Schülern mit Lernbehinderung die betriebliche Realität nahegebracht werden. Die Jugendlichen absolvieren pro Schuljahr vier jeweils zweiwöchige Praktika (Werkstattwochen) in unterschiedlichen Bereichen bzw. Berufsfeldern, wodurch der Erwerb von Schlüsselqualifikationen gefördert, Schwellenängste abgebaut und Motivation gesteigert werden sollen. Dieser Schulversuch begann im Schuljahr 1993/94 und findet an Schulen für Lernbehinderte statt.

² BESO 10/11 steht für „Beschäftigungsorientierender Lehrgang in Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft im 10. und 11. Schuljahr“ und richtet sich an Schüler/innen, die „die Sonderschule für Lernbehinderte nicht erfolgreich durchlaufen“ haben. Durch die kooperative Verzahnung von Schule und Betrieben der freien Wirtschaft soll durch diesen Schulversuch ein gleitender Übergang ins Erwerbsleben sowie eine bessere Vermittelbarkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. BESO 10/11 findet an Schulen für Lernbehinderte statt.

Vier Jugendliche nahmen vor ihrer Ausbildung am Vollzeitlehrgang im 11. Schuljahr gemäß § 39.9 bzw. 29.3 Berliner SchG³ teil. Vier Teilnehmer/innen absolvierten vor Aufnahme der betrieblichen Ausbildung berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gemäß SGB III oder SGB VIII. Zwei Teilnehmer kamen aus dem Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen⁴ und eine Teilnehmerin aus BB 10⁵

3.1.2 Schulabschlüsse

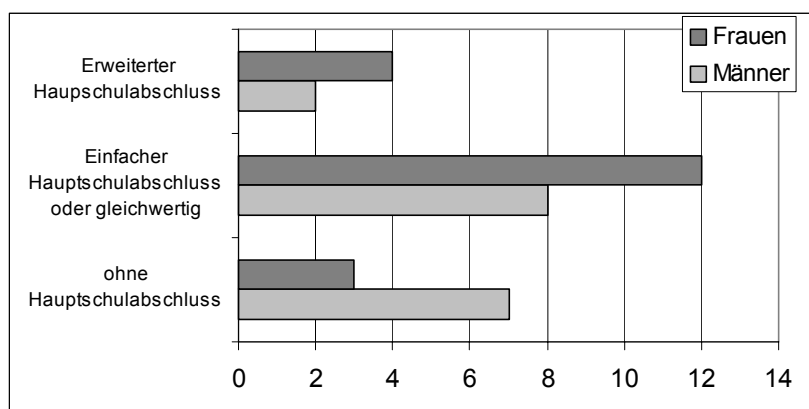


ABB.3: ERREICHTER SCHULABSCHLUSS

schluss.

Elf Auszubildende haben den einfachen Hauptschulabschluss nicht erreicht. 20 Teilnehmer/-innen konnten den einfachen bzw. einen dem einfachen Hauptschulabschluss gleichgestellten Schulabschluss vorweisen und sechs verfügten über den erweiterten Hauptschulabschluss.

3.2 Erreichte Auszubildungsverhältnisse

Von MOBILE wurden 40 Auszubildungsverhältnisse unterstützt. 26 davon entfielen auf den gastronomischen Bereich (Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachfrau, Koch). Mehrfach vertreten waren Ausbildungen zum Bäckereifachverkäufer (4) und Gebäudereiniger (4). Abbildung 1 gibt einen Überblick dazu.

³ Vollzeitlehrgänge im 11. Schuljahr (VZ 11) gemäß § 39.9 des alten Berliner Schulgesetzes waren Angebote für Schüler/innen, die berufsschulpflichtig sind und sich in keinem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis befinden. Den Jugendlichen wurde in diesen Lehrgängen u.a. die Möglichkeit gegeben, ihre Berufsschulpflicht zu erfüllen. Zu unterscheiden waren dabei Vollzeitlehrgänge nach § 39.9 und 39.7 des Schulgesetzes. Wurde im VZ 11 nach § 39.9 der Hauptschulabschluss angestrebt, so war der VZ 11 nach § 39.7 nicht abschlussorientiert. Er wurde für Jugendliche eingerichtet, die im VZ 11 nach § 39.9 „nicht oder nicht hinreichend gefördert werden können“. Mit Inkrafttreten des neuen Berliner Schulgesetzes wurden diese Bildungsgänge in „Berufsqualifizierende Lehrgänge“ (BQL) umbenannt und in den §§ 29.3 und 29.4 beschrieben.

⁴ Der Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) richtet sich an Personen, die „wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (SGB IX § 136, Abs. 1), „sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden“ (Werkstättenverordnung § 4, Abs. 1).

⁵ Für Schülerinnen und Schüler, „die nach neun Schuljahren nicht an einer allgemeinbildenden Oberschule verbleiben oder die in einer Sonderschule für Lernbehinderte die 9. Klasse erfolgreich durchlaufen haben“, wurden gemäß § 39.8 des alten SchulG berufsbefähigende Lehrgänge (BB 10) eingerichtet. Diese Lehrgänge werden gemäß § 129.12 des neuen SchulG mit dem Schuljahr 2006/2007 und dem Aufbau der 10. Jahrgangsstufe an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt Lernen auslaufen.

Fachkraft im Gastgewerbe	18
Restaurantfachfrau	6
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Bäckerei)	4
Gebäudereiniger	4
Koch	2
Gerüstbauer	1
Kfz-Elektriker	1
Arzthelferin	1
Friseur	1
Kaufmann für Bürokommunikation	1
Straßenbauer	1

ABB.4: AUSBILDUNGSBERUFE

Drei junge Frauen erreichten im Rahmen der sogenannten Stufenausbildung nach bestandener Abschlussprüfung zur Fachkraft im Gastgewerbe Ausbildungsverhältnisse zur Restaurantfachfrau. Eine Auszubildende wurde

vom Betrieb nach der Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe in die Ausbildung zur Köchin übernommen.

3.3 Beteiligte Ausbildungsbetriebe

18 Auszubildende schlossen ihre Ausbildungsverträge mit Integrationsbetrieben von MOSAIK-Services und vier mit denen von Lebenswelten Restaurations gmbH.

Darüber hinaus beteiligten sich folgende 14 Betriebe mit jeweils einem Ausbildungsverhältnis.

Betrieb	Ausbildung
Bosch Servis Bakalosch,	Kfz Elektriker
Bäckerei Menzer	Bäckereifachverkäuferin
Fa. Cut in Cut	Friseur
Fa. Accurat	Kaufmann für Bürokommunikation
Fa. Alpha Straßenbau	Straßenbauer
Fa. Bockoldt Gebäudedienste	Gebäudereiniger
Fa. Form	Gebäudereiniger
Fa. Neumann Gerüstbau GmbH	Gerüstbauer
Hotel Jurine	Fachkraft im Gastgewerbe
NH Hoteles	Fachkraft im Gastgewerbe Restaurantfachfrau
Praxis Dr. Lud	Arzthelferin
Restaurant "Olle Bolle"	Fachkraft im Gastgewerbe
Fa. Sasse Traffic Logistic GmbH	Gebäudereiniger
Restaurant Tiroler Alpenstadl	Fachkraft im Gastgewerbe

ABB.5: KOOPERATIONSBETRIEBE UND AUSBILDUNG

3.4 Integrationsverläufe und Verbleib der Auszubildenden

3.4.1 Ausbildungsabschlüsse

Von den 36 Auszubildenden des Verbundes haben 16 (elf Frauen und fünf Männer) ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Drei Frauen bestanden dabei im Rahmen der Stufenausbildung zwei Abschlussprüfungen (siehe Kapitel 3.2).

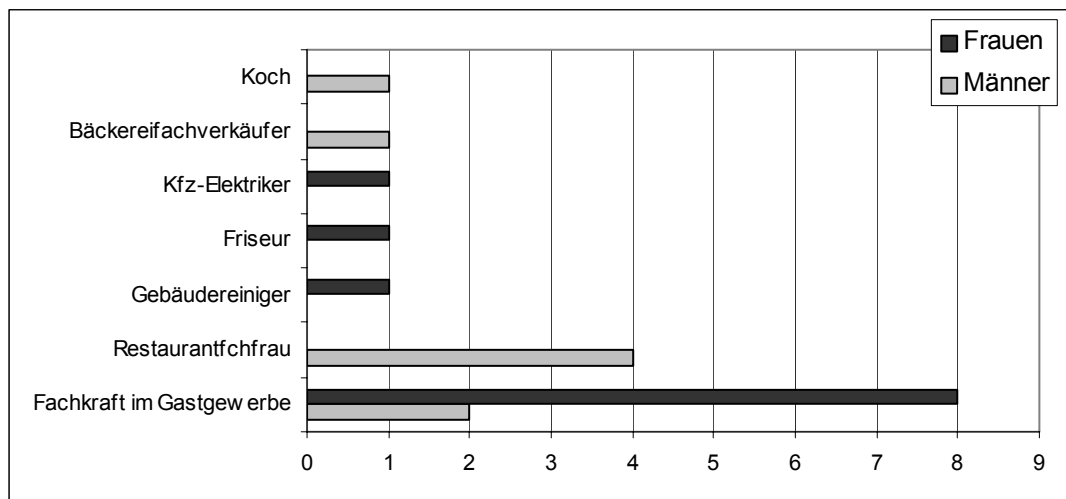


ABB.6: ERREICHTE AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE

3.4.2 Ausbildungsabbrüche

Vier Ausbildungsverhältnisse wurden im Verlauf der zweiten Modellphase abgebrochen. Anhand der folgenden Fallverläufe werden die Ursachen und Hemmnisse, die zu diesen Abbrüchen geführt haben, dargestellt.

Peter B.

Peter B. besuchte bis zum Ende des Schuljahres 2003/2002 eine Hauptschule in Berlin Pankow. Als Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Förderschwerpunkt Lernen wurde er dort bis zum Abschluss der 10. Klassenstufe ziel-different unterrichtet und konnte folglich keinen Hauptschulabschluss erreichen. Er lebte mit seiner Mutter und seinem Stiefvater zusammen und erhielt wenig Unterstützung von zu Hause. Seine Mutter war häufig krank und der Stiefvater mit seiner eigenen schwierigen beruflichen Situation beschäftigt. Als sein Stiefvater in Erwägung zog, mit der Familie nach Holland umzuziehen, teilte Peter B. uns mit, dass er auf jeden Fall in Berlin bleiben wolle und im Ernstfall einen Auszug in das betreute Wohnen vorziehen würde. Der Umzug nach Holland wurde aufgegeben, nachdem der Stiefvater Arbeit in Brandenburg gefunden hatte.

Nachdem sich Peter B. für einen von Mosaik-Services zur Verfügung gestellten Ausbildungsplatz als Fachkraft im Gastgewerbe beworben hatte, wurde ein Erprobungspraktikum im Küchenbereich durchgeführt. Dieses Praktikum absolvierte er mit Erfolg, so dass er im September 2004 mit der Ausbildung beginnen konnte. Sein Ziel war es, Koch zu werden und im ersten Schritt den Abschluss zur Fachkraft im Gastgewerbe anzustreben, um dann die weiterführende Ausbildung zum Koch aufzunehmen.

Das erste Ausbildungsjahr verlief ohne größere Schwierigkeiten. Peter B. wohnte weiterhin zu Hause und bestand die Zwischenprüfung. Mit Beginn des zweiten Ausbildungsjahres häuften sich die bis dahin nur wenigen Unregelmäßigkeiten, wie beispielsweise zu spät eingereichte Krankschreibungen und unentschuldigte Fehltage. Peter B. teilte mit, dass er zu einem Onkel in Oranienburg gezogen sei und es stellte sich heraus, dass er in der neuen Lebenssituation sehr auf sich alleine gestellt war. Er verbrachte mehr und mehr Zeit mit Jugendlichen seines Alters, bei denen er auch übernachtete bzw.

sich häufig mit ihnen die „Nächte um die Ohren schlug“. Im Kontakt mit der Mutter wurde deutlich, dass auch sie nicht mehr wusste, wo sich ihr Sohn aufhielt. Häufige und längere Krankschreibungen wurden zur Regel. Es gelang uns jedoch, den Kontakt zu halten und Peter B. bereitete sich auf die schriftlicher Abschlussprüfung vor, an der er auch teilnahm. In den ca. sechs Wochen bis zur praktischen Abschlussprüfung tauchte er jedoch endgültig ab und konnte weder telefonisch noch per sms erreicht werden. Auch die Familie wusste nichts über seinen Verbleib.

Um Zeit zu gewinnen, wurde in Verhandlungen mit der IHK eine Verschiebung der praktischen Prüfung erreicht. Peter B. reagierte auf diese positive Mitteilung nicht und trat die Abschlussprüfung auch nicht an. Nach allen Bemühungen und drei Abmahnungen sah sich der Betrieb gezwungen, die Kündigung auszusprechen. Weitere Versuche, Peter B. zu erreichen, scheiterten. Es kam zu keiner erneuten Kontaktaufnahme und wir wissen nicht, wie es Peter B. ergangen ist und was er heute

~~macht.~~
Norbert O.

Norbert O. wuchs bei seiner allein erziehenden Mutter auf. Als Norbert O. 15 Jahre alt war, wurden er und sein jüngerer Bruder von der Mutter verlassen. Beide kamen in einer betreuten Jugendwohn-gemeinschaft unter.

Ab 1993 besuchte Norbert O. aufgrund der Feststellung eines besonderen Förderbedarfs mit dem Förderschwerpunkt Lernen die Förderschule in Nauen. Nach seinem Umzug nach Berlin besuchte er zunächst für ein halbes Jahr eine Sonderschule und wechselte anschließend an die Waldenburg-Oberschule. Aufgrund seiner Entwidmung (Entlassung aus dem Förderstatus) konnte er dort im Jahre 2003 den erweiterten Hauptschulabschluss erreichen. Nach Beendigung der Regelschule nahm Norbert O. an einer betriebsintegrierte Berufsvorbereitung im Projekt „Gemeinsam schaffen wir das!“ teil und erreichte im September 2004 ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zum Gebäudereiniger. Mit Beginn der Ausbildung wurde Norbert O. in den Ausbildungsverbund MOBILE aufgenommen.

Die Firma war anfangs zufrieden mit seinen praktischen Arbeitsleistungen. Er fühlte sich in seinem Arbeitsteam wohl. Die Berufsschule besuchte er nach Beendigung der Probezeit jedoch zunehmend unregelmäßiger. Auch im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen kam es verstärkt zu entschul-digten und unentschuldigten Fehlstunden.

Im März 2005 bezog Norbert O. eine Wohnung des betreuten Einzelwohnens und die Jugendamts-betreuung wurde wiederholt aufgrund der sozialen Probleme verlängert. Das Alleinwohnen fiel ihm schwer. Er litt vor allem unter der Trennung von seinem Bruder, der weiterhin in der betreuten Wohn-gemeinschaft lebte. Er fühlte sich auch für ihn sehr verantwortlich, hatte große Angst, dass er sozial ins Abseits geraten könnte. Außerdem benötigte Norbert O. weiterhin eine intensive Begleitung sei-tens des WG-Betreuers, um zu lernen, mehr Eigenverantwortung für sein Leben zu übernehmen.

Im April 2005 wechselte Norbert O. planmäßig seinen Arbeitsort. Er wurde in der Schlossparkklinik Charlottenburg bei der Bettenreinigung eingesetzt, wo es ihm nicht gefiel. Da Auszubildende ver-schiedene praktische Bereiche kennen lernen sollen, war ein Umsetzen seitens der Firma zunächst nicht vorgesehen. Norbert O. war häufiger krank, einige Tage fehlte er unentschuldigt.

Im Juli 2005 fehlte er wiederholt unentschuldigt. Er verließ seine Wohnung nicht, da er sich von Ju-gendlichen mit Migrationshintergrund körperlich bedroht fühlte. Sein Wohnbetreuer schaltete die Poli-zei ein.

In einem anschließenden Gespräch mit der Vorarbeiterin, dem Abteilungsleiter und Bildungsbegleiter wurde Norbert O. Verständnis für seine Situation entgegengebracht, aber auch deutlich gemacht, dass sie eine Verhaltensänderung von ihm erwarten. Eine schriftliche Abmahnung wurde erteilt. Ab August 2005 wurde Norbert O. auf wiederholten Wunsch wieder in seinem ersten Arbeitsort, einem Bankenzentrum, eingesetzt.

Kurzzeitig arbeitete er wieder regelmäßig. Doch dann meldete er sich wiederholt krank. Er klagte häu-fig über Rückenprobleme, war aber nicht bereit, sich langfristig therapieren zu lassen und äußerte wiederholt depressiv verstimmt, dass er wenig Sinn in seinem Leben sehe. Er berichtete über Dro-genkonsum, worin er aber kein Problem sah und fühlte er sich auch durch zunehmende finanzielle

Probleme belastet (hauptsächlich Handyschulden). Es wurden verschiedene Anträge (Wohngeld, BAB) gestellt und bewilligt, die zu keiner hinreichenden Verbesserung führten. Einen auf Wunsch von Norbert O. vereinbarten Termin bei einer Schuldnerberatung nahm er nicht wahr.

Mit Beginn des 2. Ausbildungsjahres besuchte er die Berufsschule nur noch sporadisch, was sich auch in den Schulnoten widerspiegelte. Auch im Betrieb häuften sich krankheitsbedingte und unentschuldigte Fehltage. Wiederholte Gespräche zwischen dem Arbeitgeber, Norbert O. und der Projektmitarbeiterin bleiben relativ wirkungslos und führten nur zu kurzfristigen Verhaltensänderungen. Ab Januar 2006 ging er nicht mehr zur Arbeit und war für seine Kollegen auch nicht mehr erreichbar.

Albrecht F.

Albrecht F. war durch den Schulbesuch im Oberstufenzentrum Ernährung und Hauswirtschaft beruflich orientiert und fand den Weg in die Ausbildung über die Maßnahme AQJ, in deren Verlauf er das Praktikum im Küchenbereich des Restaurants Charlottchen (Mosaik Services) absolvierte. Das Praktikum wurde vom Küchenchef positiv bewertet und im Mai 2004 bewarb er sich bei Mosaik für die Ausbildung zum Koch. Im September des gleichen Jahres begann das Ausbildungsverhältnis und er wurde als Teilnehmer in MOBILE aufgenommen.

Zu Beginn war Albrecht F. sehr motiviert und machte im praktischen Bereich gute Fortschritte. Bereits im Oktober 2004 gab es jedoch gesundheitliche Probleme. Auf Grund von Rückenschmerzen wurde Albrecht F. regelmäßig 1 bis 2 Wochen krankgeschrieben. Auch im schulischen Bereich zeigten sich schnell Defizite. Im Dezember 2004 wurden deshalb ausbildungsbegleitende Hilfen bei einem der kooperierenden Bildungsträger beantragt.

Um die gesundheitlichen Probleme von Albrecht F. in den Griff zu kriegen, galt es zu klären, ob die vorwiegend stehenden Tätigkeiten zu belastend für ihn sind, um ggf. durch Veränderungen des Arbeitsablaufs oder auch durch physiotherapeutische Interventionen eine Verbesserung zu erreichen. Albrecht F. entzog sich jedoch diesen Angeboten. Nachdem sich die Krankschreibungen verlängerten, wurde er Ende Juni 2005 zum Gespräch mit der Betriebsleitung eingeladen, um die Perspektiven der Ausbildung zu besprechen. Dieser Termin wurde von Albrecht F. nicht wahrgenommen. Ende Juli kündigte Albrecht F. aus gesundheitlichen Gründen das Ausbildungsverhältnis. Er erhielt erneut das Angebot zum Gespräch, um die Möglichkeiten einer Umschulung zu besprechen, aber auch zu diesem Termin erschien er nicht.

Gerd H.

Gerd H. stammt aus Russland und kam Anfang der 90er Jahre als Spätaussiedler mit seinen Eltern und dem älteren Bruder nach Deutschland. Der Vater trennte sich später von der Familie. Neben lückenhaften Sprachkenntnissen, insbesondere im Hör- und Leseverstehen sowie in Wortschatz und im produktiven Schreiben, erwiesen sich vor allem psychische Probleme als problematisch für die Integration. Es kann nur vermutet werden, dass die Ursachen in der Kindheit lagen. Gerd H. nahm regelmäßig Medikamente gegen Depressionen. Es zeigte sich, dass Gerd H. an manchen Tagen nicht in der Lage war, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. Jede neue für Gerd H. schwer überschaubare und einzuschätzende Situationen sowie neue Kontakte zu fremden Personen riefen in ihm große Ängste hervor, auf die er vor allem mit Vermeidungsstrategien reagierte.

Im Ausbildungsbetrieb war Gerd H. bei Übernahme in das Projekt MOBILE gut angekommen, da er dort bereits ein Praktikum absolviert und zu Anleitern und Kollegen schon einen guten Kontakt hergestellt hatte. Tätigkeiten und Arbeitsabläufe waren ihm schon etwas vertraut geworden. Die Qualifizierung im Betrieb verlief daher unproblematisch. Durch seine Arbeitskontakte konnte er im Bereich der Alltagssprache recht gute Fortschritte erreichen.

Sowohl der Schulbesuch als auch die Teilnahme am Stützunterricht der ausbildungsbegleitenden Hilfen erwiesen sich jedoch von Anfang an als sehr schwierig. Aufgrund nicht ausreichender Sprachkenntnisse, vor allem in der Fachsprache, in Wirtschafts- und Sozialkunde sowie im Leseverständnis textgebundener Aufgaben in der Fachmathematik konnte Gerd H. den Inhalten des Berufsschulunterrichtes nicht ausreichend folgen. Ausbleibender Erfolg verstärkte seine Selbstzweifel und wirkte sich ne-

gativ auf sein Selbstwertgefühl und sein Selbstvertrauen aus. Es kam zu häufigen Krankschreibungen und Fehlzeiten in der Berufsschule. Die Förderung durch ausbildungsbegleitende Hilfen konnte er schließlich nicht mehr als Unterstützungsangebot, sondern ausschließlich als zusätzliche Belastung empfinden. Er nahm anfangs nur unregelmäßig, dann gar nicht mehr daran teil. Der Vorschlag einen Deutschkurs zu besuchen, wurde von ihm abgelehnt.

Die an ihn gestellten Anforderungen und die Erwartungen an sich selbst verstärkten die psychischen Probleme. Durch Krisengespräche mit Gerd H., seiner Mutter, dem Betrieb und der Berufsschule konnte vereinbart werden, dass Gerd H. für einen gewissen Zeitraum dem Berufsschulunterricht fernbleibt. Vor allem der Betrieb regte den Beginn einer Therapie an und unterstützte Gerd H. dabei. Ziel sollte die Stabilisierung seiner Persönlichkeit und eine Verbesserung seiner psychischen Situation sein, um seine Teilnahme am fachtheoretischen Teil der Ausbildung zu ermöglichen. Der Betrieb unternahm sogar Anstrengungen, um eine vollständige Befreiung von Berufsschulunterricht zu erreichen. Die Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung erlaubten dies jedoch nicht.

Die Bemühungen einen geeigneten russisch sprechenden Therapeuten zu finden, zogen sich über ein Vierteljahr hin. Es ist unklar, ob Termin-, Vertrauensprobleme oder Verweigerungsstrategien nach dem ersten Therapiegespräch zum Abbruch führten. Der Wechsel des Therapeuten führte - wenn auch mit entsprechender zeitlicher Verzögerung - zu einigen Therapiegesprächen, die nach Einschätzung von Gerd H. gut verliefen. Die Gespräche wurden jedoch im Juli/August 2006 durch den geplanten Aufenthalt der Familie in Russland unterbrochen. Gerd H. kehrte mit seinem Bruder früher als geplant von dieser Reise zurück, während die Mutter erst einige Wochen später folgte.

Nach dieser Reise zeigte sich Gerd H. noch verunsicherter als zuvor. Er vermisste offensichtlich die Geborgenheit der Familie. Er erschien nur noch unregelmäßig, dann gar nicht mehr zur Einzelförderung. Vereinbarte Termine sagte er nicht mehr ab. Immer häufiger sprach er vom Abbruch der Ausbildung. Auf Anraten des Betriebes und der Bildungsbegleitung begab er sich in ärztliche Behandlung und erhielt Antidepressiva. Der Kontakt zu Gerd H. verlief nun ausschließlich telefonisch. Die zeitlichen Abstände zwischen den Gesprächen wurden größer gehalten, um offensichtliche Ängste nicht weiter zu verstärken. Im September meldete sich Gerd H. noch einige Male von sich aus, bat um Bedenkzeit und stellte Fragen zum möglichen Fortgang seiner Ausbildung bzw. zur bevorstehenden Zwischenprüfung. Da er zu diesem Zeitpunkt bereits längere Zeit arbeitsunfähig war, wurde ihm das Nachholen der Prüfung zu einem späteren Zeitpunkt angeboten. Damit erklärte er sich einverstanden. Der Ausbildungsbetrieb zeigte auch hier großes Verständnis und sagte ihm jede gewünschte Unterstützung zu.

Im November teilte Gerd H. mit, dass er entschlossen sei, seine Ausbildung abzubrechen. Der Betrieb forderte ihn auf, den Ausbildungsvertrag schriftlich zu kündigen und bot ihm gleichzeitig die Möglichkeit an, diese zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen. Die Einschätzung des betrieblichen Anleiters war eindeutig, dass Gerd H. aufgrund seiner psychischen Probleme derzeit nicht arbeitsfähig und demzufolge auch nicht ausbildungsfähig war. Zum 31.12.2007 war die Kündigung durch den Betrieb noch nicht ausgesprochen, aber Gerd H. war weder krank geschrieben, noch erschien er zur Arbeit. Das Beratungs- und Begleitangebot von MOBILE wurden von Gerd H. abgelehnt und die Therapie wurde ebenfalls aufgegeben. Als Grund gab er an, dass der Therapeut ihm nicht mehr helfen könne. Er deutete an, jemanden gefunden zu haben, der ihm bestimmte Übungen beibringe, die er zu Hause allein machen könne. Zu näheren Informationen war er nicht bereit. Die Bildungsbegleiterein von MOBILE versuchte auch weiterhin in Kontakt zu bleiben, um eine Überleitung zum IFD Begleitung sicher zu stellen, aber der Kontakt seitens Gerd H. wurde verweigert und er lehnte jegliche Unterstützung ab.

In zusammenfassender Beurteilung der dargestellten Fälle kann festgestellt werden, dass Ausbildungsverhältnisse dann von Jugendlichen abgebrochen wurden, wenn erhebliche soziale oder psychische Probleme auftraten, die weder durch die Ressourcen des Projekts, noch durch Leistungen aus anderen Unterstützungssystemen bearbeitet werden konnten. Die Schilderungen legen nahe, dass dabei die Akzeptanz der Hilfe durch die Jugendlichen das entscheidende Kriterium ist. In allen vier Fällen wurden Unterstützungsangebote nicht

angenommen, wodurch im Einzelfall verfügbare Ressourcen ungenutzt blieben, die nach Auffassung der Projektmitarbeiterinnen der jeweils individuellen Problematik, die zum Abbruch der Ausbildung geführt hat, hätten entgegenwirken können. Die Frage, warum es MOBILE in den dargestellten Fällen nicht gelungen ist, verfügbare Ressourcen so zu organisieren und so anzubieten, dass sie von den Jugendlichen angenommen werden, bleibt offen.

Ein weiteres Fallbeispiel (siehe Kap. 3.5.1) wird zeigen, dass es gelingen kann, auch sehr schwerwiegende Probleme erfolgreich zu bearbeiten, wenn Unterstützungsangebote von Jugendlichen als hilfreich wahr- und angenommen werden.

3.4.3 Noch nicht abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse

Bereits in der ersten Projektphase von MOBILE hatte sich gezeigt, dass das Modell der Stufenbildung für einige Teilnehmer/-innen geeignet ist. Entsprechend wurde dieses Modell auch in der zweiten Projektphase umgesetzt. Nach erfolgreicher Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe haben zwei junge Frauen ihre Ausbildungsverhältnisse in denselben Betrieben mit dem Ziel, einen höheren Abschluss zu erreichen, fortgesetzt und noch nicht abgeschlossen.

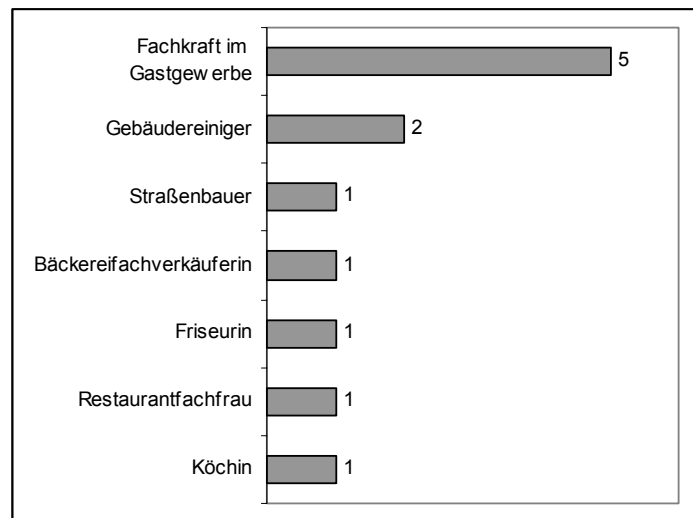


ABB. 7: NOCH NICHT ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

Zehn Projektteilnehmer/-innen befanden sich am 31.12.2006 im letzten Jahr der ersten Ausbildung, wobei fünf Ausbildungsgänge auf zwei und ebenfalls fünf auf drei Jahre angelegt sind.

Zwei Auszubildende verließen das Projekt, bevor sie ihre Ausbildung abgeschlossen hatten:

- Eine junge Frau, die in der Bäckerei Menzer zur Bäckereifachverkäufer/-in ausgebildet wurde, verließ das Projekt auf eigenen Wunsch, weil sie ihrer Meinung nach keine Unterstützung mehr benötigte. Diese Einschätzung wurde von der zuständigen Mitarbeiterin geteilt, sodass ihr Austritt einvernehmlich erfolgte.
- Ein junger Mann, der bei der Firma Accurat eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation begonnen hatte, wurde aufgrund seines Unterstützungsbedarfes in eine außerbetriebliche Ausbildung übergeleitet, wobei sich die Firma weiterhin an der Qualifizierung des Jugendlichen im Rahmen von betrieblichen Praktika beteiligt.

3.4.4 Überleitung in Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Zehn der 16 Auszubildenden, die ihre Ausbildung mit Erfolg beendeten, konnten mit Unterstützung des Projektes in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse übergeleitet werden. Fünf davon fanden Arbeit im Ausbildungsbetrieb und fünf in anderen Betrieben.

Zwei Auszubildende fanden Arbeit, gleichwohl sie die Abschlussprüfung nicht bestanden haben. Eine Auszubildende wurde vom Ausbildungsbetrieb in ein sozialversicherungspflicht-

tiges Arbeitsverhältnis übernommen, nachdem sie die Abschlussprüfung zur Arzthelferin nicht bestanden hatte. Ein Auszubildender fand Arbeit, nachdem er die Prüfung zum Gerüstbauer nicht bestanden hatte, in einem anderen Betrieb und wurde dann arbeitslos.

Zwei Auszubildende wurden nach abgeschlossener Ausbildung und Arbeitslosigkeit vom Jobcenter in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung vermittelt.

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick zum Verbleib der 36 Projektteilnehmer/-innen:

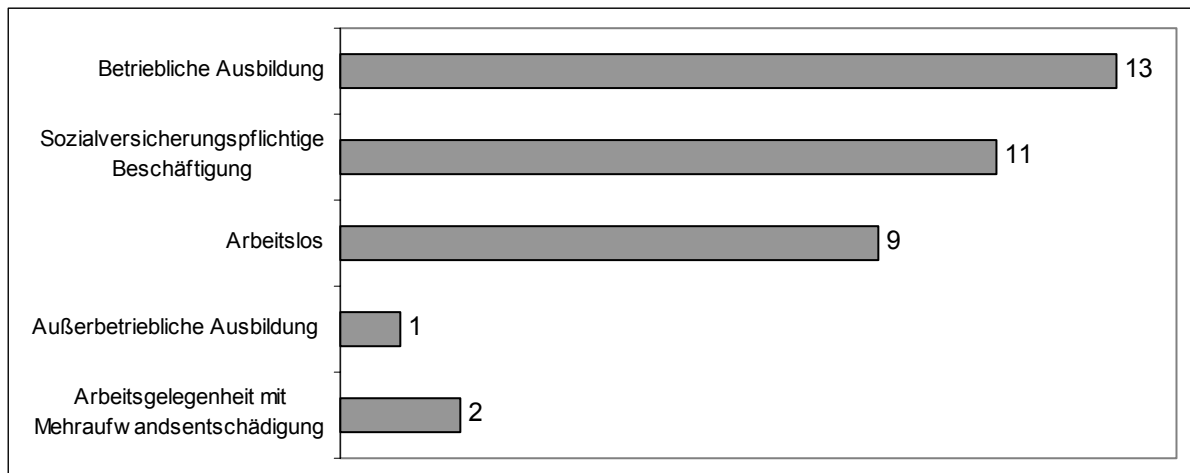


ABB. 8: VERBLEIB DER TEILNEHMER/-INNEN

3.5 Unterstützungsleistungen

Um die dargestellten Projektergebnisse zu erzielen wurden insbesondere folgende Leistungen erbracht.

3.5.1 Sozialpädagogische Alltagsbegleitung

Da sich Probleme, die in der persönlichen Situation von Menschen begründet sind, nachteilig auf ihre Lernerfolge in der beruflichen Qualifizierung auswirken, wurden die Auszubildenden des Verbundes nicht nur im Bereich Ausbildung sondern auch bei finanziellen Angelegenheiten, bei der Freizeitgestaltung, bei Wohn- bzw. Unterbringungsproblemen, bei Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Ämtern sowie bei der Gestaltung von sozialen Beziehungen unterstützt. Bei acht der Auszubildenden von MOBILE gab es erhebliche soziale Probleme, die sich in vier Fällen so dramatisch gestalteten, dass sie zu Ausbildungsabbrüchen führten (siehe Fallbeispiele unter 3.4.2).

In den anderen vier Fällen wurde das sozialpädagogische Unterstützungsangebot von den Teilnehmer/-innen angenommen. Krisenzeiten konnten, wie das folgende Beispiel zeigt, überwunden werden.

Nach erfolgreich absolviertem Erprobungspraktikum beginnt Jenny O. im September 2004 ihre Ausbildung als Fachkraft im Gastgewerbe. Die schüchterne, hilfsbereite und arbeitswillige junge Frau macht schnelle Fortschritte in der Ausbildung. Nach einem halben Jahr fällt auf, dass Jenny O. in ihrer Arbeitsleistung nachlässt. Es kommt zu Verspätungen und unentschuldigtem Fehltagen. Nach mehreren Gesprächsangeboten öffnete sich die junge Frau und gestand, dass sie juristische Probleme hat, ein Gerichtstermin ansteht und sie mit einer Gefängnisstrafe rechnet, weil sie vor zwei Jahren beim Graffiti-sprayen erwischt worden war, über ein Gerichtsverfahren zu Sozialstunden verpflichtet wurde, die sie jedoch nicht abgeleistet hat. Nun wird sie per Gerichtsbeschluss zu zwei Wochen Dauerarrest

bestraft. Die zuständige Projektmitarbeiterin nahm Kontakt zum Rechtspfleger auf, um sich über die Einzelheit des Verfahrens zu informieren. In Absprache mit dem Betrieb wurde der Dienstplan von Jenny O. so abgestimmt, dass sie den Dauerarrest antreten konnte.

Zunächst schien es so, als wäre damit die Problematik behoben. Doch dann stellte sich heraus, dass Jenny O. mit ihrem Freund eine gemeinsame Wohnung hat, und diese mehrmals hintereinander durch die Polizei wegen Verdacht auf Graffiti-Materialien durchsucht wurde. Jenny O. wurde zunächst nicht als Mittäterin behandelt, sondern als Geschädigte, bis sie bei einer weiteren Hausdurchsuchung einen Polizisten tödlich angriff. Sie wurde in Verwahrung genommen, unterzog sie einem Bluttest und man stellte Drogenmissbrauch fest. Jenny O. wurde zum Anwalt begleitet, ein Termin bei einer Drogenberatungsstelle verabredet und die Umsetzung in einen Betriebsteil des Ausbildungsbetriebes in Brandenburg erreicht, wo sie mit Unterstützung auch eine Wohnung fand. Jenny O. nahm diese Angebote an und nutzte sie für sich, um dem Teufelskreis der Abhängigkeit vom dem Freund und den Drogen zu entkommen. Während des Praktikums in Brandenburg gewann sie Abstand von ihrer bis dahin gewohnten Lebenssituation und konnte schon lange fällige Entscheidungen treffen. Sie bestand ihre Abschlussprüfung als Fachkraft im Gastgewerbe und erhielt die Möglichkeit, sich ein weiteres Jahr zur Restaurantfachfrau ausbilden zu lassen. Zum Zeitpunkt des Projektendes befand sie sich im dritten Lehrjahr. Weitere Schwierigkeiten traten nicht auf.

3.5.2 Arbeitsassistenz

Es hat sich gezeigt, dass in den meisten Fällen die erforderliche besondere Unterstützung am Arbeitsplatz von den Betrieben selbst übernommen wurde. Lediglich in zwei Ausbildungsverhältnissen (Friseurin und Gerüstbauer) hat es sich als notwendig erwiesen, den betrieblichen Qualifizierungsprozess durch ambulante Arbeitsassistenz zu unterstützen. Dies führte in beiden Fällen zu Erfolg. Beide Auszubildenden bestanden ihre praktischen Prüfungen. Im Fall des Gerüstbauers war dies aber nicht hinreichend, weil der Auszubildende zwar die praktische, aber nicht die schriftliche Prüfung bestand.

Deutlich wurde im Projektverlauf, dass die Betriebe zu wenig Ressourcen zur Verfügung haben, um Jugendliche mit Lernschwierigkeiten adäquat auf die jeweiligen Zwischen- und Abschlussprüfungen vorzubereiten. Dieser Mangel konnte zum Teil durch fachpraktische Angebote der abH-Träger bzw. vor allem durch interne Schulungen bei Mosaik Services kompensiert werden. An diesen Schulungen nahmen auch Auszubildende anderer gastronomischer Betriebe des Verbundes teil.

Es wurden zwei Versuche unternommen, außerbetriebliche Bildungsträger zu gewinnen, um analog zu den überbetrieblichen Lehrgängen bei betriebliche Ausbildungen im Handwerk, das Üben bestimmter Arbeitsabläufe bzw. die Vorbereitung auf Prüfungen unter anderen Bedingungen als im Betrieb zu organisieren. Es wurde das Angebot unterbreitet, dass ein Auszubildender des Bildungsträgers im Austausch mit dem betrieblichen Auszubildenden eine Phase der Qualifizierung im Betrieb absolvieren kann. Dieses Vorhaben scheiterte an den finanziellen und organisatorischen Strukturen des außerbetrieblichen Ausbildungssystems.

3.5.3 Lernortkoordination

An der Berufsausbildung sind unterschiedliche Institutionen (Betriebe, Berufsschulen, abH-Träger, Innungen und Kammern, Arbeitsagenturen) und Personen beteiligt. Eine zentrale Aufgabe der Projektmitarbeiter/-innen bestand darin, die Aktivitäten dieser Institutionen und Personen so zu koordinieren, dass sie als tragfähiges Unterstützungssystem zum Erfolg der Berufsausbildung beitragen. Die Beantragung von finanziellen Hilfen für Arbeitgeber und

ausbildungsbegleitenden Hilfen für die Auszubildenden bei den Arbeitsagenturen und bei der Senatsverwaltung für Arbeit waren in diesem Zusammenhang ebenso von Bedeutung wie die Beantragung von besonderen Prüfungsbedingungen bei den Kammern und deren Umsetzung.

3.5.4 Finanzielle Hilfen für Arbeitgeber

Betriebe, die Menschen mit Lernbehinderung ausbilden, können unter anderem

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gemäß § 235a oder § 236 SGB III erhalten, die bei anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung bis zu 80% der monatlichen Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres betragen können,
- einen Aufwendungszuschuss zur Förderung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen gemäß § 12 der Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin erhalten, der bis zu 7.500 € für eine Ausbildung betragen kann.

Mit diesen Hilfen wurden 25 der 36 Ausbildungsverhältnisse unterstützt. In vier Fällen gab es Schwierigkeiten bei der Bewilligung, in drei Fällen standen die Bescheide zum Ende des Projektes noch aus

3.5.5 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind allgemeine Leistungen nach SGB III und dienen dazu, den Erfolg einer betrieblichen Berufsausbildung durch Stützunterricht in Fachtheorie und allgemein bildenden Fächern zu sichern. Je nach Bedarf werden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit, im Rahmen von drei bis acht Stunden wöchentlich, Berufsschulinhalte aufgearbeitet, Grundkenntnisse gefestigt und Lernstrategien für Klausuren und anstehende Prüfungen erarbeitet. Nachdem das Einverständnis der Arbeitgeber eingeholt worden war, wurden diese Leistungen bei den zuständigen Arbeitsagenturen für die Auszubildenden beantragt. 32 der 36 Auszubildenden haben diese Unterstützungsleistung mit Hilfe von MOBILE in Anspruch nehmen können.

In Hinblick auf die Träger von abH stand MOBILE in der zweiten Modellphase vor einem strukturellen Problem, das durch die zentrale Ausschreibungspraxis der Bundesagentur für Arbeit verursacht wird. In der ersten Modellphase von MOBILE ist es gelungen, mit den Bildungsträgern ABU und Bildungsmarkt Vulkan Kooperationspartner zu finden, die sich auf den besonderen Förderbedarf der Auszubildenden einließen und zum Beispiel Einzelunterricht ermöglichten. Bei beiden Bildungsträgern war eine hohe Bereitschaft zur Kooperation mit den Berufsschullehrern vorhanden. So fand beispielsweise im Fall des Kfz-Elektrikers ein regelmäßiger Austausch der Lerninhalte direkt zwischen dem Fachlehrer am Oberstufenzentrum und dem Stützlehrer von abH statt, der im Rahmen der besonderen Prüfungsbedingungen (siehe unten) auch die Abschlussprüfung des Auszubildenden begleitete, was wesentlich zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung beigetragen hat.

Doch bereits während der ersten Modellphase mussten sich die abH-Träger an den zentralen Ausschreibungen beteiligen und in den meisten Fällen wurden die aufgebauten Kooperationen dadurch abgebrochen, dass im Projekt bewährte Träger keinen erneuten Zuschlag erhielten. Dementsprechend war es erforderlich, mit jeweils neuen Bildungsträgern, die den Zuschlag erhalten hatten, die Kooperation neu aufzubauen und bei den dortigen Sozialpädagogen die Akzeptanz für den besonderen Förderbedarf der Auszubildenden zu wecken. Die-

ser Trend setzte sich fort, so dass eine Mehrzahl der Auszubildenden jedes Jahr im August/September den abH-Träger wechseln mussten. In allen Fällen zog sich die Überleitung bis zu einem Monat hin, da sich der neue Träger zunächst räumlich und personell konstituieren musste. Bei den Auszubildenden zur Fachkraft im Gastgewerbe fand dieser Wechsel jedes Mal genau in der Zeit vor den Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen statt. Insbesondere im letzten Jahr haben wir feststellen müssen, dass die Bildungsträger, um im Konkurrenzkampf stand zu halten, auf Honorarkräfte zurückgriffen, was mit einer zunehmenden Fluktuation des Personals bei den abH-Trägern verbunden war. Damit einhergehend war ebenfalls zu beobachten, dass die aufgrund eines ruinösen Wettbewerbs knappen Ressourcen keinen Einzelunterricht mehr ermöglichten.

3.5.6 Besondere Prüfungsbedingungen

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht Jugendlichen mit Behinderung die Durchführung einer theorieverminderten Ausbildung nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder nach § 42m der Handwerksordnung (HwO). Ergänzend dazu wurde eine Grundlage zur Beantragung besonderer Prüfungsbedingungen mit § 65 Abs. 1 BBiG bzw. § 22l Abs. 1 HwO geschaffen. In § 65 Abs. 1 BBiG heißt es:

„Regelungen ... sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.“

Gleichwohl diese Praxis im Hinblick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten, die eine betriebliche Ausbildung absolvieren nach wie vor ungewöhnlich ist, ist es MOBILE in 39 Fällen (23 Zwischenprüfungen und 16 Abschlussprüfungen) gelungen, Anträge auf Nachteilsausgleich erfolgreich zu stellen und besondere Prüfungsbedingungen (u.a. Zeitverlängerung und Begleitung) für Auszubildende umzusetzen.

3.5.7 Organisation berufsschulintegrierter Lernhilfen

Die Mehrzahl der von MOBILE unterstützten Auszubildenden wurde zur Fachkräfte im Gastgewerbe ausgebildet. Bei der Anmeldung zur Berufsschule wurde der in der SEK I festgestellte Förderbedarf der Teilnehmer/-innen von den Projektmitarbeiter/-innen angegeben. Dabei stellte sich heraus, dass das Oberstufenzentrum für Gastgewerbe wie auch die anderen kooperierenden Oberstufenzentren auf die Aufnahme von Schüler/-innen mit Lernschwierigkeiten nicht vorbereitet waren. Es wurde davon ausgegangen, dass Schüler mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“ keine betriebliche Ausbildung erreichen und somit auch nicht für den entsprechenden Berufsschulunterricht angemeldet werden.

Nach Durchsicht der Anmeldungen wurde klar, dass nicht nur die Auszubildenden von MOBILE, sondern auch andere einen besonderen Förderbedarf hatten. In Verhandlung mit der Schulleitung und durch das Engagement einer interessierten Fachlehrerin konnte eine eigene Klasse mit 16 Auszubildenden eingerichtet werden, die sonderpädagogischen Förderbedarf im Schwerpunkt Lernen hatten. Damit war eine Situation geschaffen, in der an einem Schulstandort zwei unterschiedliche Klassentypen mit unterschiedlicher Ausstattung geführt wurden, was wiederum zu Verwerfungen in der internen Schulstruktur führte.

Der nächste Schritt zum Aufbau berufsschulintegrierter Lernhilfen wurde unternommen, indem das Fachgespräch mit der Schulleitung der Ernst-Adolf-Eschke Schule aufgenommen wurde. Die Ernst-Adolf-Eschke Schule stellt als sonderpädagogisches Förderzentrum mit

dem Förderschwerpunkt Hören bereits seit Jahren Ambulanzlehrer, die die Kommunikation von gehörlosen Auszubildenden im Berufsschulunterricht sichern.

Mit dem Oberstufenzentrum Gastgewerbe, dem Oberstufenzentrum Ernährung und Lebensmitteltechnik und dem Oberstufenzentrum Versorgungstechnik wurden Gespräche aufgenommen, um dieses Konzept der Ambulanzlehrer auch für die Auszubildenden mit dem Förderschwerpunkt Lernen nutzbar zu machen. Im Falle des Oberstufenzentrum Gastgewerbe wurde durch die Schulleitung das Gespräch mit dem zuständigen Schulrat gesucht, aber es kam an keinem der drei Standorte zu einer Umsetzung dieser Idee.

Schließlich wurde mit der Carl-Legien-Oberschule, einer Berufsschule mit sonderpädagogischen Aufgaben, ein Schulstandort gefunden, zu dem die Teilnehmer von MOBILE und auch projektexterne Schüler mit Lernschwierigkeiten, im bereits laufenden Schuljahr 2005/2006, überwiesen wurden. Da die Auszubildenden mit der Einrichtung von Berufsschulklassen an der Carl-Legien-Schule die Förderung erhalten, die sie benötigen, ist dies als Fortschritt für deren Teilhabe am Arbeitsleben zu werten. Im Sinne der Integration ist jedoch auch ein Rückschritt erfolgt, weil junge Menschen mit Behinderung ihren Berufsschulunterricht in einer Sondereinrichtung erhalten.

3.5.8 Förderung der Akzeptanz von Lernbehinderung

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben, waren die Lehrkräfte der kooperierenden Oberstufenzentren nur unzureichend auf den Umgang mit Schülern mit dem Förderschwerpunkt Lernen vorbereitet. Aus ihren täglichen Unterrichtserfahrungen formulierten sie häufig: „Alle unsere Schüler haben doch Lernschwierigkeiten, warum sollen da einige wenige eine Sonderbehandlung bekommen, das wäre doch ungerecht gegenüber den anderen, die genauso viel Unterstützung brauchen“. Von MOBILE wurden daher im Jahr 2005 zehn und im Jahr 2006 drei Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte durchgeführt.

Für Lehrkräfte und Fachlehrer am Oberstufenzentrum Versorgungstechnik wurde eine Veranstaltung angeboten. Am Oberstufenzentrum Ernährung und Lebensmitteltechnik und am Oberstufenzentrum Gastronomie jeweils zwei. Folgende Fragestellungen behandelt:

- Wie definiert sich Lernbehinderung und welche geeigneten Unterstützungsangebote gibt es?
- Wie kann der Berufsschulunterricht binnendifferenziert organisiert werden?.
- Was ist ein Nachteilsausgleich und wie kann er gestaltet werden?

Darüber hinaus wurden drei Fortbildungsveranstaltungen an allgemeinbildenden Oberschulen durchgeführt, um mit den Lehrern der Sekundarstufe I die Chancen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben zu diskutieren und alternative Wege zur außerbetrieblichen Ausbildung vorzustellen. Ziel dieser Veranstaltungen war es, die berufliche Orientierung und Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt bereits in der Sekundarstufe I anzubahnen.

Außerdem wurde über das Landesinstitut für Schule und Medien (LISUM) eine Veranstaltung mit dem Titel: „Welche Möglichkeiten haben Menschen mit geistiger Behinderung in der Arbeitswelt?“ angeboten und durchgeführt. Bei Mosaik-Services fand eine Fortbildungsveranstaltung betrieblicher Ausbilder und Anleiter mit den Fragestellungen statt, die auch in den Oberstufenzentren behandelt wurden.

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Informationsbörse zur Umsetzung der Inklusion in Berlin wurden die Arbeitsweise und die Ergebnisse von MOBILE mehrfach mit der Absicht vorgestellt, Fachkräfte zu informieren und Eltern von Jugendlichen, die am Übergang aus der Schule ins Berufsleben stehen, zu ermutigen, alternative Wege zur außerbetrieblichen Ausbildung in Erwägung zu ziehen.

3.5.9 Zertifizierung von Teilqualifikationen

Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der betrieblichen Ausbildungspraxis war zum Zeitpunkt der Beantragung von MOBILE als ein Weg gedacht, Jugendlichen mit erheblichen Lernschwierigkeiten, als Alternative zu den in Berlin ausschließlich außerbetrieblich organisierten theorieverminderten Ausbildungen, eine anerkannte betriebliche Qualifizierung zu ermöglichen.

Durch die Reform des Berufsbildungsgesetz zum 1. April 2005 ist jedoch mit § 66 BBiG die Grundlage geschaffen worden, sogenannte Helferausbildung auf Antrag von Betroffenen durchzuführen:

„Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen.“

Diese neue Grundlage führte zur Beantragung des mittlerweile bewilligten Modellvorhabens „Duale Berufsvorbereitung und Berufsausbildung zum/r Hauswirtschaftshelfer/-in“ bei der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, um diesen Ausbildungsgang in Berlin erstmals betrieblich zu erproben.

3.5.10 Bestandssicherung

Um ein nachhaltiges Unterstützungssystem für junge Menschen mit sogenannten Lernbehinderung aufzubauen, gehörte es zu den Zielen von MOBILE eine „dauerhafte Finanzierungsgrundlage und Organisationsform“ zu schaffen. Durch die Veränderungen der Gesetzeslage ist die Ausgangssituation, in der MOBILE beantragt wurde, in zweifacher Hinsicht überholt.

Mit der Änderung von § 68 Abs. 4 SGB IX sind behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit einer Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Dort heißt es:

„Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene ... während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist.“

Damit haben Auszubildende mit sogenannter Lernbehinderung die Möglichkeit, vom Integrationsfachdienst/Begleitung Hilfe zu erhalten. Aufgrund dieser neuen Regelung konnten acht der sich noch in Ausbildung befindlichen Teilnehmer von MOBILE zum Integrationsfachdienst übergeleitet werden. Jedoch muss kritisch in Frage gestellt werden, ob die zur Verfügung stehenden Ressourcen der IFD und deren Arbeitsweisen geeignet sind, dem Unterstützungsbedarf der Auszubildenden von MOBILE zu entsprechen.

Bislang erbrachten Rehabilitationsträger Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben als Sachleistungen. § 17 SGB IX sieht dem gegenüber vor, dass sie diese Leistungen auch in Form des Persönlichen Budgets erbringen können. Ab 1. Januar 2008 besteht auf dies Form der Leistungsausführung ein Rechtsanspruch. In den seit 20.06.2006 gültigen Handlungsempfehlungen dazu heißt es:

„Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben können – auf Antrag – auch durch ein Persönliches Budget (PersB) ausgeführt werden, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbst bestimmtes Leben zu ermöglichen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Reha-Träger die Leistung dadurch wirksamer oder wirtschaftlicher erbringen kann“ (§ 17 SGB IX; Verordnung zur Durchführung des § 17 Abs. 2 bis 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – BudgetV)

Die Beantragung eines persönlichen Budgets stellt somit eine neue Möglichkeit für Jugendliche mit anerkanntem Rehabilitationsstatus dar. Sie haben bereits jetzt – vor Inkrafttreten des Rechtsanspruches – die Möglichkeit, sich ambulante und aufsuchenden Hilfen wie sie von MOBILE angeboten wurden anstelle von stationären oder teilstationären Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben einzukaufen. Vor diesem Hintergrund wurde damit begonnen, die Leistungen von MOBILE zu budgetieren, damit der neuen Rechtslage konkrete Angebote folgen.