

**Manfred Eckert
Dietmar Heisler
Karen Nitschke**

Das Handlungsfeld der Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung

**Handlungsansätze und aktuelle Entwicklungen
(Zusammenfassung)**

**Materialien zum Abschlussbericht des BQF-Forschungsprojekts
"Praxisfeld 'Sozialpädagogik'
in der Benachteiligtenförderung und Berufsvorbereitung –
Exploration der Anforderungen und der Praxis der 'integrierten Sozialpädagogik'
bei der beruflichen Integrationsförderung an der ersten Schwelle"
gefördert vom BMBF (Förderkennzeichen 01NK0309)**

Erfurt
März 2007

durchgeführt im Programm:



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

kofinanziert mit Mitteln des ESF



Die vorliegende Publikation basiert auf einer wissenschaftlichen Studie, die im Rahmen des Programms "Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BQF) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – kofinanziert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) – in den Jahren 2004-2006 an der Universität Erfurt in Kooperation mit ConLogos Dr. Vock (Erfurt) durchgeführt wurde. Die Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt.

Mitglieder des Projektteams waren:

Prof. Dr. Manfred Eckert (Projektleitung)
Dr. Rainer Vock (Projektleitung)
Dipl.-Päd. Katja Grimm
Dietmar Heisler, MA
Dipl. Soz.-Päd./Soz.-Arb.(FH) Karen Nitschke

Weiter haben mitgearbeitet:

Dipl.-Wirt.Ing. Tom Schröter
Madlen Schuchardt, MA
Angela Pechthold

Die vollständige Studie erscheint voraussichtlich im April 2007
in 2 Bänden im Waxmann Verlag, Münster:

Das Handlungsfeld der Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung

Band 1:

Katja Grimm / Rainer Vock
Anforderungen, Zielgruppenwahrnehmung, Rollendefinitionen
(ISBN 3-8309-1804-2)

Band 2:

Manfred Eckert / Dietmar Heisler / Karen Nitschke
Handlungsansätze und aktuelle Entwicklungen
(ISBN 3-8309-1805-9)

Mit männlichen Bezeichnungen wie Auszubildender, Teilnehmer, Sozialpädagoge, Ausbilder, Stützlehrer, Schüler usw. werden im Text – wenn der Zusammenhang keine anderen Bezüge herstellt – auch weibliche Personen angesprochen.

Zusammenfassung des Berichtsteils

In dem hier vorgelegten Ergebnisbericht geht es um das Handlungsfeld der Sozialpädagogik in der Benachteiligtenförderung. Zusammen mit dem Band von Vock/Grimm: „Das Handlungsfeld der Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung – Anforderungslagen, Problemwahrnehmungen, Rollendefinitionen“ werden hier die Ergebnisse der Studie „Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung“ dargestellt, die als Projekt im Rahmen des Programms „Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF) in den Jahren 2004 und 2005 durchgeführt worden ist. Der Aufbau dieser Studie ist bereits in den einleitenden Vorbemerkungen am Anfang dieses Bandes dargestellt worden und muss hier nicht wiederholt werden.

Im Zentrum steht die konkrete Arbeit der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Maßnahmen der beruflichen Benachteiligtenförderung. Das sind die berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB), die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) und die außerbetrieblichen Hilfen (abH). Während der Laufzeit der Forschungsarbeiten ist das Konzept der Berufsvorbereitung umgestellt worden, von einer Förderung durch unterschiedliche Maßnahmetypen (G- und F-Lehrgänge, BBE- und TIPP-Lehrgänge) auf das sogenannte „Neue Fachkonzept“, bei dem nicht mehr nach Maßnahmetypen differenziert wird, sondern ein individualisierendes Qualifizierungskonzept für jeden einzelnen Jugendlichen entwickelt und in unterschiedlichen Maßnahmephasen (Eignungsfeststellung, Grund- und Fachstufe, Übergangsqualifizierung) umgesetzt wird. Hier ist auch die Rolle und die Funktion der sozialpädagogischen Fachkräfte eine andere geworden. Da die Erhebungen vor der Umgestaltung durchgeführt worden sind, konnte diese Entwicklung zunächst nicht berücksichtigt werden. Erst in einer nachfolgenden, ergänzenden Untersuchung sind entsprechende Daten durch jeweils 12 Interviews mit Bildungsbegleitern und 12 sozialpädagogischen Fachkräften, die in der neuen Berufsvorbereitung tätig sind, zusammengetragen worden. In der zuvor durchgeführten Hauptuntersuchung ist der Schwerpunkt auf sozialpädagogische Fachkräfte in den drei oben angesprochenen Maßnahmeformen einschließlich der „alten“ Berufsvorbereitung erhoben worden. Dazu sind offene, leitfadengestützte Interviews mit insgesamt 70 sozialpädagogischen Fachkräften, 12 Interviews mit Berufsberaterinnen und -beratern der Agenturen für Arbeit, 28 Interviews mit Einrichtungsleitern und 12 Interviews mit betrieblichen Mitarbeitern durchgeführt worden. Diese Zahl ergibt sich aus der Entscheidung, in 12 unterschiedlichen Arbeitsmarktregionen, die anhand der Klassifikation der Vergleichstypen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung differenziert worden sind, Erhebungen durchzuführen, um regionale Besonderheiten möglichst ausgleichen zu können. Die methodische Anlage der Studie und die Begründung zur Auswahl der Regionen und der Bildungsträger finden sich ausführlich in dem o. a. Band von Grimm und Vock.

Die Studie ist entlang der Interviews durchgeführt worden. Deshalb wird hier kein Litera-

turbericht über die sozialpädagogische Arbeit in der Benachteiligtenförderung vorgelegt – das würde den Rahmen bei weitem sprengen -, es werden auch keine bildungspolitischen Argumentationen und Kontroversen aufgenommen, sondern Fachkräfte befragt. Aus diesem Material heraus ist versucht worden, Antworten auf die gestellten Fragen nach den Besonderheiten, den impliziten pädagogischen Konzepten der Fachkräfte, den Anforderungen, Bedingungen und den Erfolgsmaßstäben zu geben. Um den Blick auf die Fachkräfte selbst zu eröffnen, sind sie in diesem Bericht umfangreich zitiert worden. Sie sollten „selbst zu Wort kommen“. Dabei ist behutsam zu interpretieren versucht worden. Vorschnelle Generalisierungen, erst recht das Herantragen von Vorurteilen an das Material sollten unbedingt vermieden werden. So mussten manche Differenzierungen hier mit dargestellt werden, weil sich viele Punkte finden ließen, in denen unterschiedliche Einschätzungen und Ansätze vertreten worden sind. Trotzdem ist versucht worden, die Grundformen des beruflich-professionellen Selbstverständnisses und die grundlegenden Handlungsansätze und -bedingungen herauszuarbeiten und darzustellen. Dass dazu auch interpretative und strukturierende Leistungen erforderlich waren, steht außer Frage. Allerdings kam es darauf an, alle Interpretationen an das Material zurückzubinden und die verschiedenen Positionen so auszuformulieren, dass die Zustimmung der Probanden und der Fachexperten zu den von uns entwickelten Interpretationen erwartet werden darf. Ob dieses zentrale Qualitätskriterium erreicht worden ist, wird die Diskussion der Ergebnisse zeigen.

Um die Ergebnisse darzustellen, sind unterschiedliche Zugänge gewählt worden. Zunächst steht die Grundausrichtung der Sozialpädagogik in den Maßnahmen, und zwar aus der jeweiligen Perspektive der befragten Akteure, im Mittelpunkt (Kap. 2). Dabei stellt sich heraus, dass alle Akteure diese Arbeit für völlig unverzichtbar halten, allerdings aus unterschiedlichen Perspektiven. Für die Berufsberatung ist die gelingende berufliche Integration von besonderer Bedeutung. Dabei wird die Berufswahlfrage kaum angesprochen. Im Zentrum steht der Integrationserfolg, sowohl in der Maßnahme als auch später in Ausbildung (weshalb abH eine besondere Bedeutung zugemessen wird) oder in Beschäftigung. Dass diese Integration an persönliche Voraussetzungen gebunden ist, die anfangs teilweise noch nicht vorhanden sind, steht außer Frage. Deshalb hat hier die sozialpädagogische Arbeit und die Maßnahme insgesamt anzusetzen. „Persönliche Entwicklung mit dem Ziel Maßnahmebewältigung und der Arbeitsmarktintegration“ könnte als Zusammenfassung der Agenturperspektive formuliert werden. Etwas anders ist die Lage für die Einrichtungsleiter. Sie stehen zwischen den Jugendlichen, dem pädagogischen Personal und den Agenturmitarbeitern. Einerseits geht es ihnen um die Erfüllung der Anforderungen, die die Agenturen stellen, und diese richten sich auf Vermittlungs- und Eingliederungserfolge. Andererseits werden sie mit den Problemlagen der Jugendlichen konfrontiert, wie sie den Einrichtungsleitern zugetragen werden. Das sind jene Ereignisse, von denen sie Kenntnis erhalten und zu denen sie Entscheidungen treffen müssen. Dazu gehören sowohl die Schwierigkeiten der Jugendlichen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt,

ihre Probleme an den verschiedenen Lernorten und ihre persönlichen Problemlagen, gerade wenn sie derart gravierend sind, dass die Einrichtungsleitungen darüber informiert werden müssen. Auch aus ihrer Sicht ist die sozialpädagogische Unterstützung für die Jugendlichen ein unverzichtbares Fördererelement. Die sozialpädagogischen Fachkräfte selbst sind unmittelbar „am Jugendlichen“ tätig. Dadurch erhalten sie die meisten Informationen, und bei vielen Problemlagen erfahren sie auch sehr viel über die Hintergründe und über die spezifischen persönlichen Problemkonfigurationen. Auf der Basis eines persönlichen Vertrauensverhältnisses und einer akzeptierend-verstehenden Haltung werden eine Vielzahl persönlicher Problemdimensionen deutlich, die oftmals mit der Biographie und mit dem sozialen Umfeld in Verbindung stehen. Um diese Problemlagen zu bewältigen, ist persönliche Stabilität erforderlich, die entwickelt werden muss, und hier liegt der Schwerpunkt der Förderung. Persönlichkeitsentwicklung zur Bewältigung der Probleme im individuellen sozialen Umfeld und Stabilisierung auch mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration, das sind Sozialpädagogen-Zielsetzungen. Die Problemlagen, die sie aufgreifen, sind äußerst vielfältig, gerade soweit sie das Spektrum der schwierigen Alltagsprobleme benachteiligter Jugendlicher betreffen. Dabei geht es immer um die Entwicklung von Handlungskompetenz, schon in dem alten, aber unverändert aktuellen Ansatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ steckt die Idee, dass durch gemeinsames und exemplarisches Problemlösen die Jugendlichen erkennen und lernen, wie in schwierigen Situationen zu Handeln ist. Problemlösen als Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess ist eine grundlegende sozialpädagogische Intention, die auf weitaus mehr zielt als nur auf Betriebs- und Arbeitsmarktintegration, sondern auf die Persönlichkeit. In dieser Orientierung ist auch der „Kompetenz- statt Defizit-Ansatz“ als eine Art „Grundaxiom“ verankert. Die sozialpädagogischen Fachkräfte gehen davon aus, dass vielfältige Kompetenzen bei den Jugendlichen vorhanden sind, an die es anzuknüpfen gilt. Allerdings sind es dann doch die Defizite, die in der Förderplanarbeit lokalisiert werden, um durch entsprechende Lern- und Entwicklungsstrategien von allen Beteiligten bewältigt zu werden.

Im nächsten Schritt geht es darum, die Sozialpädagogische Arbeit nach den unterschiedlichen Bereichen BvB, BaE und abH zu differenzieren (Kap. 3). Zunächst ist es wichtig, zur Kenntnis zu nehmen, dass in allen Bereichen die sozialpädagogische Arbeit auf individuelle Förderung, Lebensbewältigung und Berufsintegration zielt, aber dazu ist sie zugleich auf die Entwicklung eines positiven, fördernden Sozialisationsmilieus in den Maßnahmen bedacht. Sie müssen durch einen pädagogischen Kommunikationsraum mit einem guten Gruppenklima und einer entsprechenden pädagogischen Alltagskultur gekennzeichnet sein. Aus sozialpädagogischer Sicht geht es hier um positive Kommunikationsformen, um Konfliktlösung und um einen - dogmatisch eingeforderten – gewaltfreien Interaktionsraum, dessen explizite und implizite Regeln eine klare Orientierungsgrundlage für das soziale Verhalten bieten. Sozialpädagogik zielt immer sowohl auf Einzelfallhilfe als auch auf entwicklungsfördernde Kommunikations- und Gruppenstrukturen. Diese beiden Schwerpunkte, die soziale (auf die Gruppe bezogene) und die personale (auf das Indivi-

duum bezogene) Dimension sozialpädagogischen Handelns, sind das Kennzeichen guter Sozialpädagogik in den Maßnahmen und generell in der Jugendarbeit. Folglich bilden individuelle Beratung und Gruppen- und Freizeitangebote einen Kern der sozialpädagogischen Tätigkeiten. Dabei stehen eine akzeptierende und wertschätzende Haltung und eine vertrauensvolle persönliche Beziehung im Zentrum des Handlungsansatzes. Um genau diese Beziehung zu entwickeln, werden vielfältige Kontaktanlässe genutzt. Die morgendliche Anwesenheitskontrolle ist nur eine davon. Ein anderer ist der Stützunterricht, denn es hat sich in den Untersuchungen gezeigt, dass die sozialpädagogischen Fachkräfte in einem unerwartet großen Umfang auch diesen Unterricht übernehmen und darin sowohl fachliche als auch soziale und sozialpädagogisch bedeutsame Alltags- und Jugendprobleme als Inhalte und Themen bearbeiten.

Dass sich die Sozialpädagogen-Arbeit darin nicht erschöpft, ist hier nur am Rande zu erwähnen. Die Vernetzungsarbeit – die Kontaktpflege und Kooperation mit den anderen Lernorten, insbesondere mit den Betrieben – und die Dokumentations- und Verwaltungsarbeit nehmen einen sehr großen zeitlichen Raum ein, letztere haben ständig zugenommen, und das wird von den Fachkräften fast immer als gravierende Fehlentwicklung bezeichnet. Ob die Förderplanarbeit auch zu diesen Verwaltungs- und Dokumentationsaufgaben gehört oder ob es sich hier um ein wirkliches sozialpädagogisches Handlungsinstrument handelt, ist in den Interviews unterschiedlich beantwortet worden.

Der sozialpädagogische Grundansatz der individuellen und sozialen Förderung und die dazu erforderlichen Ansätze und Arbeitsformen gelten zunächst für alle Bereiche. Trotzdem finden sich Differenzierungen. In den Berufsvorbereitungsmaßnahmen – und hier werden durch die Einführung des „Neuen Fachkonzepts“ im Jahre 2004 Unterschiede zu beachten sein – gilt es, die größte Komplexität von personalen und sozialen Problemlagen zu bewältigen und das Berufswahlproblem zu lösen. Die Teilnehmerschaft ist sehr heterogen, ebenso die sich daraus ergebenden Arbeitsanforderungen. Ausbildungs- und Betriebsintegrationsfähigkeit zu entwickeln, stellt besondere Anforderungen. Das Bewältigen von Lern- und Disziplinanforderungen muss trainiert, teilweise auch Wissensdefizite beseitigt, Berufswünsche realitätsangemessen konkretisiert und wichtige erste Betriebserfahrungen durch Praktika ermöglicht werden. Darin liegen teilweise große Herausforderungen.

Etwas anders ist die Lage in der außerbetrieblichen Berufsausbildung. Hier haben sich relativ stabile Gruppen herausgebildet, die die lange zeitliche Strecke der Berufsausbildung mit allen ihren Anforderungen bewältigen müssen. Dabei geht es um fachliches, aber auch um soziales Lernen, um Motivation und um Durchhaltevermögen, um länger angelegte persönliche Entwicklungsprozesse und um den Berufsabschluss. Darin liegen vielfältige, nicht zuletzt auch sozialpädagogisch zu bewältigende Anforderungen. Die Vorbereitung auf die Prüfung, verbunden mit dem Übergang in Beschäftigung, ist nur eine

davon.

Wiederum anders ist es in den ausbildungsbegleitenden Hilfen. Hier werden Jugendliche betreut, die in Betrieben ihre Ausbildung absolvieren und schulische, fachliche Defizite oder persönliche Probleme haben. Neben den fachlich orientierten Stützunterricht tritt die sozialpädagogische Betreuung, die auf persönliche Entwicklungsprozesse abzielt, um darüber nicht zuletzt auch den beruflichen Erfolg zu sichern.

In einem weiteren Auswertungsschritt (Kap. 4) sind die vielfältigen Arbeitsschwerpunkte der Sozialpädagogischen Fachkräfte dargestellt worden, die zum Teil in den verschiedenen Phasen des Maßnahmeverlaufs erforderlich werden. Das ist zunächst die Unterstützung bei der Berufswahl, hier werden berufserkundende und kompetenz- und interessenklärende Aktionen durchgeführt. Die Betriebspraktika dienen einem ersten Einblick in die „Wirklichkeit“ des Berufs und der Erprobung und vielleicht auch der Revision des Berufswunsches. Sowohl in BvB als auch in BaE liegen wichtige Aufgaben in der Organisation der Praktika einschließlich der Praktikumsstellenakquise und der Betriebskontakte, im Bewerbungstraining, in der Praktikumsvorbereitung und -auswertung und später in der Arbeits- oder Ausbildungsstellensuche. Hier geht es dann um Übergangshilfen, zu denen auch die Nachbetreuung hinzu kommt. Mit einem Bündel von Strategien und Angeboten wird versucht, die Einmündung in Ausbildung oder Beschäftigung vorzubereiten, zu realisieren und zu stabilisieren. Beim Übergang in betriebliche Ausbildung ist abH ein Instrument, dass die Einstellungsentscheidung erleichtern soll.

Ein weiterer Vorgang, dem viele Interventionen der sozialpädagogischen Fachkräfte vorausgehen, ist der Maßnahmeabbruch. Hier führen vielfältige Ursachen in einer prozesshaften Problemkumulation zur Beendigung der Maßnahme. Sozialpädagogische Aufgabe ist die Unterbrechung dieser Spirale. Abbrüche können aber auch vom Träger ausgehen, wenn unabweisbare, aber anders nicht lösbare Probleme auftreten. Dabei hat eine Kündigung immer auch eine rechtliche Seite, auf die besonders eingegangen wird.

Eine bedeutungsvolle Aufgabe der sozialpädagogischen Fachkräfte ist die Förderplanarbeit. Oftmals stellt sich die Frage, ob es sich hier nur um „Schreibkram“ oder um ein substanzielles Element sozialpädagogischer Arbeit handelt. Für beide Positionen gibt es Beispiele. Dabei ist der Förderplan aber auch für die Einrichtungsleitungen und für die Berufsberatungen von Bedeutung. Dem wird in Kap.4.5 nachgegangen.

Die in Kap. 4 zusammengestellten Aufgaben – eine Zusammenstellung der aus unserer Sicht wichtigsten Punkte – zeigen, wie vielfältig die Anforderungen der sozialpädagogischen Fachkräfte sind, und sie macht auch deutlich, dass sich sozialpädagogisches Handeln keineswegs nur auf die Entwicklung von sozialer Kompetenz und ein „freundliches“ Gruppenklima beschränkt. Es wird eine Vielzahl von konkreten pädagogischen, aber auch

von wichtigen organisatorischen Arbeiten übernommen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der persönlichen Entwicklung, der beruflichen Kompetenzentwicklung und der Arbeitsmarkt- oder Ausbildungsintegration stehen. Die sozialpädagogischen Fachkräfte sind genau die Akteure, die sich um diese Aufgabenstellungen kümmern. Mit der Einführung des Neuen Fachkonzepts haben sich hier Änderungen eingestellt, die an späterer Stelle angesprochen werden.

Neben diesen Arbeiten, die sich in fast allen Fällen konkret an den Jugendlichen richten, gibt es auch eine Vielzahl von Kooperationsaufgaben, die von den sozialpädagogischen Fachkräften zu bewältigen sind (Kap. 5 und 6). Einerseits geht es um die Kooperationen „nach außen“, hier sind besonders die Berufsberatungen der Arbeitsagenturen, die Betriebe, die Berufsschulen, die Beratungsstellen und die verschiedenen Ämter anzusprechen. Darauf wird unten eingegangen. Andererseits ist aber auch die Vernetzung „nach innen“ von Bedeutung. Bei dieser inneren Kooperation war auch zu prüfen, ob es gelungen ist, die Sozialpädagogik als ein durchgehendes Prinzip der Maßnahmen zu verankern. Relativ schwer fällt die Antwort auf diese Frage in Bezug auf die Ausbilder. Hier gibt es gute und sehr gute Kooperationsbeziehungen, aber auch viele Reibungspunkte. Das ist auch von den konkreten Personen abhängig. Wenn die Beziehungsebene funktioniert ist wohl – wie so oft – einiges leichter zu organisieren. Die schwierigeren Punkte entstehen durch die beiden unterschiedlichen pädagogischen Ansätze: die Betriebspädagogik und die Sozialpädagogik. Ausbilder haben in ihrer eigenen beruflichen Sozialisation diese Betriebspädagogik selbst erfahren, und manche von ihnen tendieren dazu, anhand dieser Erfahrungen ihre eigene Praxis zu gestalten. Hier wird, ausgehend von den werkstattpraktischen Organisationsabläufen, eine entsprechende Integrationsleistung abgefordert und wohl zum Teil auch mit einem strengen Ton sanktioniert, wenn das Verhalten nicht so abläuft, wie es aus Sicht der Ausbilder aufgrund der sachlichen Gegebenheiten gefordert ist. Ansätze wie eine gemeinsame Förderplanarbeit oder pädagogische Teamarbeit sind Ausbildern zunächst nicht vertraut – und sie werden manchmal auch nicht so wichtig genommen, wie das die Sozialpädagogen es wünschen und fordern. Mit den Stützlehrern ist diese Zusammenarbeit einfacher. Ein Grund liegt in der Tatsache, dass sehr viele sozialpädagogische Fachkräfte selbst in der Stützlehrerfunktion tätig sind, und andererseits in einer gemeinsamen pädagogischen Basis, auf der sich Stützlehrer und Sozialpädagogen relativ gut begegnen und verständigen können. Die Rolle des Stützlehrers ist eine andere als die des Berufsschullehrers, die Lernformen des Schulunterrichts und des Stützunterrichts sind sehr unterschiedlich. Das pädagogische Prinzip der Individualisierung verbindet Stützlehrer und Sozialpädagogen. Ein kurzes Kapitel (5.3) befasst sich mit der Kooperation der Sozialpädagogen untereinander. Die Kürze dieses Kapitels drückt die Bedeutung dieser Kooperation nicht aus, denn die wechselseitige Unterstützung, Kooperation und Supervision ist ein außerordentlich wichtiges Element der sozialpädagogischen Arbeit, das aber kaum thematisiert wird.

Bei Kooperationen „nach außen“ geht es, wie oben angesprochen, um die Berufsschullehrer, um die Agenturmitarbeiter, um die Betriebe und andere externe Stellen. Die Zusammenarbeit mit den Berufsberatern ist unterschiedlich intensiv, aber an keiner Stelle als problematisch geschildert worden. Bei vielen Ereignissen, insbesondere bei umfangreicheren Fehlzeiten und Abbrüchen müssen die Berufsberater eingeschaltet werden, und die erforderliche Kommunikation scheint gut und ohne Vorurteile zu funktionieren. Die Kooperation mit den Berufsschullehrerinnen und –lehrern ist dagegen kein einfaches Kapitel der Benachteiligtenförderung. Hier gilt es, ein gewisses Misstrauen und Desinteresse zu überwinden, teilweise auch eine negative Haltung gegenüber den Jugendlichen und Auszubildenden der Benachteiligtenförderung abzubauen. Auch für die abH-Maßnahmen ist von solchen Vorbehalten und Konkurrenzängsten die Rede. Generell kommt es darauf an, die Ebene des persönlichen Vertrauens zu stärken, um zusammenarbeiten zu können. Ungern lassen sich die Fachkräfte als Sanktionsagenten in Dienst nehmen, wenn die Berufsschullehrer mit den Jugendlichen und mit manchen Situationen nicht mehr klar kommen. Nicht explizit angesprochen, aber zu vermuten ist, dass die Sozialpädagogen hier eine latente Schuldzuweisung erleben, wenn „ihre“ Jugendlichen in der Berufsschule nicht funktionieren. Bedauerlich ist, dass kaum von einem Ansatz die Rede ist, bei dem gemeinsam – auch gegenüber den Jugendlichen – ein pädagogisches Konzept mit entsprechenden Anforderungen vertreten wird. Hier liegen ungenutzte Chancen.

Die Zusammenarbeit mit den Eltern zählt sicher nicht zu den zentralen Fragen der sozialpädagogischen Arbeit. Es gibt sozialpädagogische Fachkräfte, die in den Eltern keine Kooperationspartner sehen und folglich auch keine Zusammenarbeit suchen. Dafür gibt es zwei Gründe, der eine liegt in dem Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der andere in der häufig angesprochenen Tatsache, dass viele Elternhäuser mit eigenen Problemen schon völlig überlastet sind, so dass hier eher weitere Hilfe nötig wäre und Unterstützung kaum erwartet werden kann. Diese Einschätzung wird nicht überall geteilt, und dort, wo die Kooperation mit Eltern möglich ist, spricht sicher sehr vieles dafür, hier Arbeit und Zeit zu investieren, wie das bei manchen Trägern auch üblich ist. Insgesamt ist das Bild dieser Kooperation sehr heterogen. Das gilt auch für die Erwartungen der Eltern. Zum Teil sehen sie sich als Anwalt ihrer Kinder, zum Teil erwarten sie als pädagogische Wirkung des Maßnahmebesuchs eine Entwicklung in Richtung des Erwachsenwerdens, des beruflichen Engagements und der Disziplin. Bei Migrantenfamilien wird die Elternkooperation durch vielfältige Probleme und kulturelle Differenzen überlagert.

Zu den weiteren Außenkontakten gehören auch die Beratungsstellen. Hier geht es insbesondere um Sucht und Drogen und um Schulden. Beides kommt in unterschiedlichen Abstufungen häufig vor, und hier ist eine Abstimmung der Leistungen der Sozialpädagogen und der Beratungsstellen erforderlich. Prophylaktische Arbeit wird in der sozialpädagogischen Betreuung oft geleistet, aber auch Unterstützung, wenn hier bereits größere Problemlagen eingetreten sind und Beratungsstellen einbezogen werden müssen. Bei richtig

„harten“ Drogenfällen kann es auch zu einer Beendigung der Teilnahme an der Maßnahme führen, und manchmal sind diese Teilnehmer auch nicht mehr willkommen.

Zu den weiteren Kooperationspartnern gehören schließlich auch die anderen Träger und die Kammern. Sozialpädagogische Kooperationen über Trägergrenzen hinweg kommt selbst bei erfolgreichen Bietergemeinschaften sehr selten vor. Da unsere Erhebungen vor der Einführung des Neuen Fachkonzepts durchgeführt worden sind, könnten hier Änderungen eingetreten sein. Die Kooperationen mit den Kammern sind nicht sehr ausgeprägt, hier sind eher die Ausbilder angesprochen, weil sie zum Teil auch in den Prüfungsausschüssen mitwirken.

Ein weiterer wichtiger Befragungspunkt war die Einschätzung der Freiheitsgrade und der Grenzen der sozialpädagogischen Arbeit (Kap. 7). Hier hat sich als generelles Ergebnis herausgestellt, dass die Freiräume der Sozialpädagogen relativ groß sind. Es wird ihnen nicht in ihre konkrete Arbeit hineingeredet. Arbeitsaufgaben, Methodenwahl, zeitliche Planung und Erfolgskontrolle sind in ihrer Hand. Bevormundungen durch die Berufsberater oder die Einrichtungsleiter kommen in unseren Interviews nicht vor. Freilich wird deren implizite Erwartung, dass die Maßnahme gut „laufen“ muss, auch von den Sozialpädagogen uneingeschränkt geteilt. Das Zielsystem ihrer eigenen Arbeit ist allerdings weitaus komplexer. Zu den einhellig geteilten Zielen gehört die Integration in Ausbildung und in Beschäftigung, und darin zeigt sich zugleich auch ein Bedingungsfaktor, der massiv und begrenzend in die sozialpädagogische Arbeit hinein wirkt: In Regionen, in denen die Arbeitsmarktlage sehr schlecht ist, sind die Übergangsprobleme groß. Das wirkt auf die Motivation der Jugendlichen zurück, insbesondere wenn Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit in der Familie oder im sozialen Umfeld hinzukommen. Dadurch wird die sozialpädagogische Arbeit schwerer.

Neben diesen äußeren Rahmenbedingungen gibt es auch strukturelle Grenzen im Innenbereich der Maßnahme. Das betrifft die unterschiedlichsten Faktoren, die auf die sozialpädagogische Arbeit einwirken. Ein solcher Faktor liegt in der Förderplan- und Dokumentationsarbeit. Hier bestehen externe Kontrollmöglichkeiten der sozialpädagogischen Arbeit, die aber von den Sozialpädagogen kaum als störend empfunden werden. Allein bei der „Fehlzeitenfrage“ ist die Autonomie der Sozialpädagogen doch eingegrenzt, sie müssen negative Entwicklungen, wenn sie sich zuspitzen, gegenüber den Leitungen und der Agentur offen legen. Als insgesamt sehr belastend erleben die sozialpädagogischen Fachkräfte den Aufwand, der mit dieser Dokumentations- und Verwaltungsarbeit verbunden ist. Einerseits haben die Dokumentationspflichten („alles aufschreiben müssen“) sehr zugenommen – was explizit beklagt wird – andererseits sind es die vielfältigen organisatorischen Funktionen und Aufgaben, die den sozialpädagogischen Fachkräften häufig zufallen und die viel Zeit kosten. Die Praktikumsakquise und –betreuung ist eine davon.

Bei der weiteren Auswertung ist zwischen strukturellen und professionellen Grenzen unterschieden worden. Strukturelle Grenzen entstehen durch die Rahmenbedingungen des sozialpädagogischen Handelns, und hier lassen sich vielfältige Faktoren benennen. Dazu gehören zum Beispiel die komplexen oder multiplen Problemlagen mancher Jugendlicher. Sie können den Handlungsrahmen der sozialpädagogischen Fachkräfte sprengen und dem erfolgreichen Handeln seine Grenzen zeigen. Bei wirklich schwierigen Problemfällen wird das sehr deutlich. Hier muss auch bedacht werden, dass der zeitliche Rahmen für sozialpädagogisches Handeln limitiert ist. Die Grenzen liegen zum einen in der Dauer der Maßnahme, zum anderen, - und das ist noch weitaus bedeutsamer -, in der Zeitstruktur der Maßnahmen selbst. Die praktische Ausbildung und der Berufsschul- und Stützunterricht schränken die sozialpädagogischen Betreuungszeiten deutlich ein, und die Respektierung dieser Zeitanteile wird von den anderen pädagogischen Akteuren, besonders den Ausbildern, wohl teilweise sehr klar und deutlich eingefordert. Das gilt für die Berufsschule noch mehr, denn ihr Zeitrahmen ist institutionell unhintergebar festgelegt. Dabei ist die Kombination verschiedener Lernorte durchaus ein Charakteristikum der beruflichen Bildung, und dieses Qualifizierungskonzept hat seine starken Seiten. Sie kämen besonders zum Tragen, wenn es gelänge, die Lernorte im Rahmen einer lernfördernden und sozialökologischen Vernetzung zu einem offenen System zu entwickeln. Aus sozialpädagogischer Sicht, - das ist bereits dargestellt worden - ist diese Vernetzung keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Ob allerdings in dieser „Sozialpädagogen-Vorstellung“ eine Tendenz zur Verabsolutierung ihres eigenen pädagogischen Ansatzes liegt, dem - trotz des guten Willens - die Tendenz zu übertriebener Wichtigkeit der eigenen Profession innewohnt, ist in den Interviews selbst nicht angesprochen worden. Hier geht es um Fragen des professionellen Selbstverständnisses, und das wird ebenfalls mit den Begrenzungen der Realität konfrontiert. Sie werden besonders dort sichtbar, wo ein jugendlicher Teilnehmer von sozialpädagogischen Interventionen nicht mehr erreicht wird, wo sowohl die Kommunikation als auch die Sanktion zu keiner Veränderung der Situation führt. Das professionelle Umgehen mit solchen Situationen erfordert auch eine sozialpädagogische Selbsteinschränkung, die im Spannungsfeld von Identifikation und Distanz eine ausgewogene Position finden muss. Die richtige Form der Selbstbeschränkung setzt nicht zuletzt auch eine professionelle Handlungsautonomie frei, und darin liegt ein Beispiel für eine Grenze, die zugleich auch Befreiendes an sich hat. Hier geht es darum, die richtige Balance zu finden. Das gilt auch für die Frage, in welchem Maße die Teilnahme an sozialpädagogischen Angeboten freiwillig oder verpflichtend sein soll.

Ein wichtiges Handlungsfeld der sozialpädagogischen Fachkräfte ist der Praktikumseinsatz. Im Rahmen des Projektes sind 12 Betriebe befragt worden, um deren Erfahrungen mit Praktikanten aus den Maßnahmen dokumentieren zu können (Kap. 8). Da die Kontakte über die Träger hergestellt worden sind, ist hier eine Auswahl entstanden, in denen das Praktikum gut funktioniert. Als ein wichtiges Motiv von Seiten der Betriebe hat sich das Interesse an der Personalgewinnung herausgestellt. Es ist aber fast immer mit einer posi-

tiven Einstellung gegenüber jungen Praktikanten oder Auszubildenden verbunden, in der zum Teil auch soziale Aspekte mitschwingen. Sehr wichtig ist die Bereitschaft der Jugendlichen zur Integration in den Betrieb, das gilt sowohl für die anfallenden Arbeiten als auch für die Organisation und deren soziale Struktur. Ganz besonderer Wert wird auf „Basistugenden“ wie Pünktlichkeit, Interesse und Engagement gelegt. Lustlosigkeit – aus welchen Gründen auch immer – kommt nicht gut an und führt zu schnellem Abbruch. Andererseits gibt es gute Hinweise darauf, dass die betreuenden Mitarbeiter, die häufig auch Erfahrung in der Ausbildung haben, durchaus in der Lage sind, den jungen Praktikanten angemessene Arbeiten zu übertragen, durch die sie sich gefordert fühlen und Erfolgserlebnisse haben. Wenn die Grundlinie des Einsatzes bei den Jugendlichen stimmt, zeigt sich durchaus auch eine gewisse pädagogische Toleranz, durch die Praktika insgesamt sehr erfolgreich sein können. Ein interessantes Thema sind die Erwartungen der Betriebe an die Betreuung durch die sozialpädagogischen Fachkräfte. Sie müssen sehr genau jenen Takt finden, in dem sie auf die Mitarbeiter und ihre Jugendlichen in den Betrieben zugehen und dabei eine dezente Präsenz zeigen, ohne zu stören. Dazu gehört auch die Fähigkeit, genau abwägen zu können, welche Jugendliche mit welchen Problemen in welchen Betrieben gut aufgehoben sind. Diese Kenntnisse und Kontakte sind ein beachtliches Kapital der sozialpädagogischen Fachkräfte, das bei einem Verlust der Maßnahme im Ausschreibungsprozess leicht verloren gehen kann.

Die Ausschreibungspraxis hat einen so gravierenden Einfluss auf die sozialpädagogischen Tätigkeiten und besonders auch auf die Beschäftigungsverhältnisse, dass diesem Problem ein eigenes Kapitel gewidmet ist (Kap. 9). Viele der befragten sozialpädagogischen Fachkräfte sind nur befristet beschäftigt, und die Vertragslaufzeiten sind teilweise mit den Maßnahmelaufzeiten von 10 Monaten synchronisiert. Daraus ergibt sich eine extrem große Beschäftigungsunsicherheit, die die Arbeit sehr beeinträchtigen kann. Einerseits besteht die Sorge, dass „Billiganbieter“ die Maßnahmen übernehmen, andererseits gibt es keine Betreuungskontinuität über die Maßnahmelaufzeit hinaus. Das führt zu Begrenzungen des Engagements und der Beziehungsintensität, gleichsam als „Schutzmaßnahme“ gegen Enttäuschungen. Sie können nicht nur auf Seiten der Sozialpädagogen, sondern mehr noch bei den Jugendlichen entstehen, wenn mit Mühe aufgebaute Beziehungen schon nach 10 Monaten wieder abrupt beendet werden müssen. Für Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, sich auf Beziehungen einzulassen, ist die Situation insgesamt als problematisch einzuschätzen. Auch das Netzwerk zu den Praktikumsbetrieben erfordert eigentlich eine ganz andere Pflege, als das unter den Ausschreibungsbedingungen möglich ist.

Eine weitere gravierende Veränderung der letzten beiden Jahre ist die Einführung der Neuen Förderstruktur (Kap 10). Für die Darstellung der mit diesem Konzept einhergehenden Neuerungen war es erforderlich, auf den Vorläufer, die „Neue Förderstruktur“ und auf die Hartz-Reformen einzugehen. Ohne diesen Kontext wären die Entwicklungen im Be-

reich der Berufsvorbereitung nicht zu verstehen. Im Zentrum des Neuen Fachkonzepts steht nicht mehr die sozialpädagogische Fachkraft, sondern der Bildungsbegleiter. Er koordiniert den gesamten Maßnahmeverlauf, er erstellt den Qualifizierungsplan, der an die Stelle des alten Förderplanes getreten ist. Ein großer Vorteil liegt darin, dass nun die sozialpädagogischen Fachkräfte nicht mehr für die umfangreiche Dokumentations- und Verwaltungsarbeit zuständig sind, auch die Praktikumsakquise und -betreuung obliegt neben allen anderen Außenkontakten den Bildungsbegleitern. Das kann die sozialpädagogische Arbeit entlasten. In den Interviews hat sich gezeigt, dass das neue Fachkonzept auch für die Fachkräfte vor Ort relativ kurzfristig eingeführt worden ist und für systematische Weiterbildung kaum Zeit gewesen ist. Alle Bildungsbegleiter kommen auch aus pädagogischen Berufen, ein Teil war zuvor schon als sozialpädagogische Fachkraft tätig. Das kann die Arbeit erleichtern, es klärt aber die strukturell schwierige Beziehung zwischen Bildungsbegleitern und Sozialpädagogen nicht. Ganz schwierig wird die Lage, wenn die Bildungsbegleiter versuchen, die Arbeit der sozialpädagogischen Fachkräfte mit zu übernehmen. Das hat es auch gegeben, es hat zu Überlastungen und zu Ausgrenzungen geführt. Unklar ist auch, ob den Bildungsbegleitern eine Führungsrolle zukommen soll. In einigen Fällen wird die Entwicklung so eingeschätzt. In den Interviews lassen sich jedoch zwei verschiedene Entwicklungslinien erkennen. Es gibt Träger, bei denen Bildungsbegleiter und Sozialpädagogen Hand in Hand arbeiten, dabei gute Teams bilden und darin unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte legen. Das kann gut funktionieren. Das andere Modell ist die relativ klare Trennung von Sozialpädagogik und Bildungsbegleitung. Wenn sich die Bildungsbegleitung auf Eignungsfeststellung und Qualifizierungsprozesse konzentriert, bleibt deutlich ein Handlungsraum für die sozialpädagogischen Fachkräfte frei, der auch mit entsprechenden Aktivitäten gefüllt werden kann – sofern die Ressourcen bereit gestellt worden sind und der Betreuungsschlüssel das zulässt. Riskant ist jedoch, dass die sozialpädagogische Arbeit jetzt – wenigstens der Tendenz nach – auf Anforderung des Bildungsbegleiters erfolgt. Damit steht wieder die „Feuerwehrfunktion“ im Mittelpunkt, die eigentlich überwunden war und die, wenn sie zum leitenden Prinzip wird, eher als eine Verfallsform der sozialpädagogischen Arbeit gilt. Um im Bild zu bleiben: Gute sozialpädagogische Arbeit ist eher vorbeugender Brandschutz als Feuer löschen. Wenn es wirklich brennt, ist es eigentlich schon zu spät. Die systematische sozialpädagogische Betreuung, bei der die Sozialpädagogen im Rahmen einer relativ großen Autonomie selbst tätig werden können, steht hier tendenziell zur Disposition. Denkbar ist jedoch ein Modell, das diesen Handlungsspielraum bewahrt, denkbar ist aber auch eine Konstruktion, bei der sozialpädagogische Fachkräfte nur auf Anforderung tätig werden. Das Fachkonzept selbst klärt diese Frage nicht, und damit ist sie in das Belieben der Bildungsbegleiter gestellt. Darin liegt das gesamte Dilemma der sozialpädagogischen Arbeit in der neuen Berufsvorbereitung. Die Antwort auf die Frage, ob ihnen ein professioneller Handlungsspielraum zusteht oder ob er entbehrlich ist, liegt in faktisch häufig den Händen des einzelnen Bildungsbegleiters. Dieses Problem mag in der Alltagspraxis – wo man sich gut kennt und seit langem gut zusammen arbeitet – keine Rolle spielen, in struktureller Sicht

ist dieser unregelmäßige Punkt für die Sozialpädagogik katastrophal. In den Interviews zeigt sich, dass auf Seiten der sozialpädagogischen Fachkräfte wirklich eine große Sorge vorherrscht, dass ihre Arbeit inferiorisiert wird und erheblich an Bedeutung verlieren kann. Diese Sorge ist aufgrund der strukturellen Unklarheiten durchaus begründet. Allerdings findet sich in der Praxis der von uns befragten Sozialpädagogen kaum etwas davon wieder. Hier wird vielmehr von guter Kooperation, teilweise auch von Entlastungen durch die Bildungsbegleiter berichtet. Das lässt verschiedene Interpretationen zu. Entweder erweisen sich die strukturellen Probleme, die im Verhältnis von Bildungsbegleitungen und Sozialpädagogik bestehen, in der Alltagspraxis aufgrund des guten pädagogischen Kooperationspotentials als irrelevant, oder das Neue Fachkonzept ist in seinen Grundstrukturen noch nicht in der Wirklichkeit angekommen. Sollte letzteres der Fall sein, ist die Lage für die Sozialpädagogik in der Berufsvorbereitung, vielleicht in der gesamten Benachteiligtenförderung außerordentlich riskant. Eine Arbeit auf Anweisung durch den Bildungsbegleiter würde die Autonomie und Professionalität der sozialpädagogischen Fachkräfte stark untergraben, und es würde die Chancen zu einem eigenständigen Beziehungsaufbau zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ganz erheblich einschränken. Auch die soziale Integrationsarbeit, die im Vorfeld eine Entproblematisierungsstrategie darstellt, könnte in den Hintergrund treten. Damit wäre eine wichtige sozialpädagogische Handlungsbasis, die durch Vertrauensarbeit hergestellt wird, weitgehend demontiert.

Ein abschließendes Kapitel (Kap. 11) kehrt noch einmal in die sozialpädagogische Arbeit zurück, so wie sie vor Einführung des Neuen Fachkonzepts in der Berufsvorbereitung, und bis jetzt in der außerbetrieblichen Berufsausbildung und in den ausbildungsbegleitenden Hilfen durchgeführt worden ist. Hier wird der Versuch unternommen, die qualitativen Daten zur sozialpädagogischen Arbeit zu quantifizieren. Das ist nicht ohne Risiko, weil nicht die reale Zeit erfasst wird, die in die verschiedenen Arbeitsformen zu investieren ist, auch nicht die Anzahl der Anlässe, die solche unterschiedlichen Arbeitsformen auslösen. Allein die Anzahl der Nennungen kann hier zur Auswertung herangezogen werden. Das könnte methodisch umstritten sein, deshalb soll diesem Kapitel kein zentraler Wert beigemessen werden, was auch seine Stellung am Schluss des Berichts zum Ausdruck kommt. Hervorzuheben ist aber, dass deutlich wird, wie ein ganzes Spektrum von Hilfen angeboten wird, und dass einzelfall- und gruppenbezogene Arbeiten ungefähr gleichgewichtig angeboten werden. Die Arbeiten, die an der Entwicklung einer guten Gruppenstruktur orientiert sind, nehmen einen breiten Raum ein. Das gilt auch für jene Aufgaben, die im eigentlichen Sinne keine sozialpädagogischen, sondern eher verwaltende sind. Dieser Teil ist in der Berufsvorbereitung jetzt an die Bildungsbegleiter übergegangen. Bedenkenswert, vielleicht auch bedenklich ist die sich abzeichnende Tendenz, dass die gruppenbezogenen sozialpädagogischen Arbeitsformen zurückgehen. Ohne Frage wird es Jugendliche geben, die nach dem neuen Fachkonzept in ihrer Berufseinmündung gefördert werden können, ohne dass sie sozialpädagogische Gruppenangebote wahrnehmen müssen. Sicher ist aber auch, dass es Jugendliche gibt, die mit erheblichen sozialen

Problemen in die Berufsvorbereitung eintreten und dringend einer Förderung ihrer sozialen Kompetenz bedürfen. Hier sind soziale Gruppenarbeit und individuelle Betreuungsformen erforderlich, die auf der Basis guter Vertrauensverhältnisse erst die Entwicklung sozialer Fähigkeiten ermöglichen. Das neue Fachkonzept, angetreten mit der Zielsetzung, den „Maßnahmedschungel“ zu lichten, sieht solche Differenzierungen der Maßnahmen nicht vor. Ob es damit der sozialpädagogischen Arbeit eher Abbruch getan hat oder ob es durch die Arbeitsteilung mit den Bildungsbegleitern neue Chancen eröffnet, wird die Zukunft zeigen. Für die Autoren steht aber außer Frage, dass es sozialpolitisch und pädagogisch kaum zu vertreten ist, auf die Potentiale der sozialpädagogischen Arbeit, wie sie sich in über 25 Jahren herausgebildet hat, zu verzichten.