



f-bb-Bericht

Nadja Konrad, Michael Steinbach

Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

Laufzeit: 01.03.2020 – 31.07.2022

Förderung: Die Kammerkoordinierung „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt gefördert und ist ein Projekt innerhalb des gemeinsamen Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ des Landes Sachsen-Anhalt und der Bundesagentur für Arbeit.



Impressum

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Autorin und Autor

Nadja Konrad, Michael Steinbach

Zwischenbericht zum: 01.10.2021

Erstellt durch: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH
Stresemannstraße 121
10963 Berlin

In Kooperation mit dem Auftraggeber IHK Halle-Dessau, Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	7
1. Ausgangslage	8
1.1. Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“	12
2. Aufgabenstellung und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung	15
3. Zielerreichung in der Umsetzung des Programms	18
3.1. Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse aus Phase I und II auf Grundlage der Teilnehmendenstatistik	18
3.2. Analyse der Freistellungsquote	52
3.3. Analyse der Monatsprotokolle	54
3.4. Zwischenfazit Zielerreichung	61
4. Relevanz und Wirkung der Förderungsleistungen aus der Perspektive zentraler Akteure	62
4.1. Wirkungsanalyse der Ergebnisse aus Phase I und II aus der Perspektive der Teilnehmenden	62
4.1.1. Ergebnisse der Befragung der Teilnehmenden	62
4.1.2. Ergebnisse der Befragung von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund	81
4.2. Wirkungsanalyse der unternehmensspezifischen Ergebnisse der Phase I und II	85
4.3. Wirkungsanalyse der Qualitätssicherung	105
4.3.1. Einzelcoaching	105
4.3.2. Gruppencoaching	106
4.4. Relevanz und Wirksamkeit der Programmleistungen aus Sicht der ZaA-Träger	108
4.5. Rahmen- und Prozessanalyse zentraler Akteure	112
4.5.1. Rahmen- und Prozessanalyse der Kammerkoordinierungen	112
4.5.2. Rahmen- und Prozessanalyse der Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter	114
5. Überblick: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Programm	118
6. Literatur	122

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Eintritt in Phase I und Phase II - Soll</i>	20
<i>Abbildung 2: Eintritt in Phase I und Phase II - Ist</i>	20
<i>Abbildung 3: Teilnehmende Phase I: Alter bei Eintritt in Phase I</i>	23
<i>Abbildung 4: Teilnehmende Phase I: Schulabschluss</i>	23
<i>Abbildung 5: Teilnehmende Phase II: Alter bei Eintritt in Phase II</i>	25
<i>Abbildung 6: Teilnehmende Phase II: Schulabschluss</i>	25
<i>Abbildung 7: Teilnehmende Phase I</i>	26
<i>Abbildung 8: Teilnehmende Phase II</i>	27
<i>Abbildung 9: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – mit Übergang aus Phase I</i>	28
<i>Abbildung 10: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – ohne Übergang aus Phase I</i>	28
<i>Abbildung 11: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen</i>	32
<i>Abbildung 12: Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I)</i>	34
<i>Abbildung 13: Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II)</i>	36
<i>Abbildung 14: Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II)</i>	38
<i>Abbildung 15: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II</i> ..	40
<i>Abbildung 16: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Geschlecht</i>	41
<i>Abbildung 17: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Alter</i>	42
<i>Abbildung 18: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase I</i>	43
<i>Abbildung 19: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase II</i>	44
<i>Abbildung 20: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase I</i> ..	45
<i>Abbildung 21: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase II</i> ..	46
<i>Abbildung 22: Teilnehmende nach Geschlecht: Schulabschluss Phase I</i>	47
<i>Abbildung 23: Teilnehmende nach Geschlecht: Schulabschluss Phase II</i>	48
<i>Abbildung 24: Austritts- und Abbruchgründe vor und während Corona</i>	51
<i>Abbildung 25: Freistellungsquote ZaA</i>	52
<i>Abbildung 26: Freistellungsquote nach Kohorten</i>	54
<i>Abbildung 27: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden</i>	57
<i>Abbildung 28: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Geschlecht</i>	57
<i>Abbildung 29: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Migrationshintergrund</i>	58
<i>Abbildung 30: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Art der Freistellung</i>	59
<i>Abbildung 31: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsquote nach Abbruch-/Austrittsgefahr-Kategorie</i>	60
<i>Abbildung 32: Teilnehmendenbefragung: Alter der Teilnehmenden</i>	62
<i>Abbildung 33: Teilnehmendenbefragung: Geschlecht der Teilnehmenden</i>	63
<i>Abbildung 34: Teilnehmendenbefragung: Besondere Lebensumstände</i>	63

Abbildung 35: Teilnehmendenbefragung: Was haben Sie unmittelbar vor der Teilnahme der Maßnahme gemacht?	64
Abbildung 36: Teilnehmendenbefragung: Ausbildungsbeginn vor ZaA.....	65
Abbildung 37: Teilnehmendenbefragung: Grund für Ausbildungsabbruch vor ZaA.....	65
Abbildung 38: Teilnehmendenbefragung: Kontaktform während der Corona-Pandemie.....	66
Abbildung 39: Teilnehmendenbefragung: Fehlende Angebote während der Corona-Pandemie	69
Abbildung 40: Teilnehmendenbefragung: Anteil der Teilnehmenden an Phase I	70
Abbildung 41: Teilnehmendenbefragung: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich.....	70
Abbildung 42: Teilnehmendenbefragung: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung?	71
Abbildung 43: Teilnehmendenbefragung: Haben Sie ein Praktikum absolviert?	72
Abbildung 44: Teilnehmendenbefragung: Anzahl der Praktika.....	73
Abbildung 45: Teilnehmendenbefragung: Wo findet der Förder- und Stützunterricht statt?	73
Abbildung 46: Teilnehmendenbefragung: Wo sollte der Förder- und Stützunterricht stattfinden?....	74
Abbildung 47: Teilnehmendenbefragung: Art der Freistellung	74
Abbildung 48: Teilnehmendenbefragung: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir... 75	75
Abbildung 49: Teilnehmendenbefragung: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?	76
Abbildung 50: Teilnehmendenbefragung: Wunsch der Befragten nach zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen	77
Abbildung 51: Teilnehmendenbefragung: Gründe für Abbruchüberlegung	78
Abbildung 52: Teilnehmendenbefragung: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind?	79
Abbildung 53: Teilnehmendenbefragung: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut?	80
Abbildung 54: Teilnehmendenbefragung: Verbesserungsvorschläge	81
Abbildung 55: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Herkunft.....	82
Abbildung 56: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Aufenthaltsdauer in Deutschland.....	83
Abbildung 57: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Schulabschluss	83
Abbildung 58: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung?	84
Abbildung 59: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Welche Unterstützung benötigen Sie, um Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?	85
Abbildung 60: Unternehmensbefragung: Wie viele Beschäftigte gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung ungefähr?.....	86
Abbildung 61: Unternehmensbefragung: Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung zuzuordnen?.....	87
Abbildung 62: Unternehmensbefragung: Seit wie vielen Jahren bilden Sie im Betrieb aus?	88

Abbildung 63: Unternehmensbefragung: Haben Sie bereits Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen?	88
Abbildung 64: Unternehmensbefragung: Mit welchem weiteren Förderprogramm hat Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung in der Vergangenheit neben dem Programm ZaA noch Erfahrung gesammelt?	89
Abbildung 65: Unternehmensbefragung: Anteil der Auszubildenden, die durch ZaA betreut werden	90
Abbildung 66: Unternehmensbefragung: Werden die Auszubildenden, die durch ZaA unterstützt werden, durch einen oder verschiedene Bildungsträger betreut?	91
Abbildung 67: Unternehmensbefragung: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen?	92
Abbildung 68: Unternehmensbefragung: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahmen erfüllt?	93
Abbildung 69: Unternehmensbefragung: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend?	94
Abbildung 70: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein?	95
Abbildung 71: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger und das externe Coaching in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein?	96
Abbildung 72: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie den zeitlichen Umfang für die Maßnahmen der Begleitung und Stabilisierung ein?	98
Abbildung 73: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren des Programms ein?	99
Abbildung 74: Unternehmensbefragung: Stellen Sie Ihre/n Auszubildende/n für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht frei?	101
Abbildung 75: Unternehmensbefragung: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert?	103
Abbildung 76: Unternehmensbefragung: Welche Angebote werden von den/der Auszubildenden benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?	104
Abbildung 77: Wie lautet Ihr abschließendes Urteil zur Veranstaltung?	108

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Erweiterungen im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“</i>	14
<i>Tabelle 2: Arbeitspakete der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung</i>	17
<i>Tabelle 3: Anzahl der Teilnehmenden – aktiv, Austritt/Abbruch, erfolgreicher Abschluss</i>	19
<i>Tabelle 4: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase I</i>	22
<i>Tabelle 5: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase II</i>	24
<i>Tabelle 6: Verweildauer in Phase I und II nach Monaten</i>	29
<i>Tabelle 7: Typisierung der Teilnehmenden</i>	31
<i>Tabelle 8: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase I</i>	49
<i>Tabelle 9: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase II</i>	49
<i>Tabelle 10: Analyse Monatsprotokolle: Art der Abbruch-/Austrittsgründe</i>	61
<i>Tabelle 11: Teilnehmendenbefragung: Erfahrungen mit den Kontaktformen während der Corona-Pandemie</i>	67
<i>Tabelle 12: Unternehmensbefragung: Wie häufig haben Sie Kontakt mit dem Träger, der Berufsschule, der Agentur für Arbeit und der Kammer?</i>	98
<i>Tabelle 13: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Gruppencoaching</i>	106
<i>Tabelle 14: Zufriedenheit mit dem Inhalt des Coachings und der Zusammenarbeit mit dem Coach</i> .	107

1. Ausgangslage

Die Besetzung offener Ausbildungsstellen stellt insbesondere klein- und mittelständische Betriebe vor große Herausforderungen. Seit Jahren steht einer abnehmenden Zahl an Ausbildungsplatzsuchenden eine steigende Anzahl an gemeldeten Ausbildungsplätzen gegenüber; gleichzeitig macht die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich, dass bei der Zusammenführung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage nach wie vor Schwierigkeiten bestehen. Diese „Passungsprobleme“ am Ausbildungsmarkt haben sich 2020 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie deutlich verstärkt: Ein Grund hierfür besteht darin, dass Berufsorientierungsangebote und andere Maßnahmen, um ausbildungsinteressierte Jugendliche und suchende Betriebe zusammenzubringen, pandemiebedingt nicht oder nur eingeschränkt durchgeführt werden konnten.¹ Infolgedessen sank die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2020 (Stand: September 2021) bundesweit um 11 Prozent gegenüber dem Vorjahr, und auch in Sachsen-Anhalt war ein Rückgang zu verzeichnen. Wenngleich diese Abnahme (- 7,4 Prozent) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (- 11,0 Prozent) liegt², zeigen aktuelle Statistiken zum Ausbildungsmarkt, dass auch hier nach wie vor eine Kluft zwischen der Anzahl an Bewerber*innen und den angebotenen Ausbildungsplätzen besteht.

So hatten sich seit Beginn des Ausbildungsjahres 2020/2021 insgesamt 9.000 junge Menschen in Sachsen-Anhalt als Ausbildungsplatzsuchende registrieren lassen (Stand: August 2021).³ Gegenüber dem Vorjahresstand bedeutet dies einen Rückgang um 6,2 Prozent (598 weniger Bewerber*innen als im Vorjahr). Die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsplätze lag demgegenüber bei 11.862 Stellen, was einer Zunahme von 378 Ausbildungsplätzen gegenüber dem Ausbildungsjahr 2019/2020 entspricht. Insgesamt haben im Ausbildungsjahr 2020/2021 mit Stand August 2021 1.767 junge Ausbildungssuchende keine Ausbildungsstelle gefunden – dem standen 3.689 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber.

Setzt man die aktuellen Zahlen in Beziehung zu der Entwicklung, die im Ausbildungsjahr 2019/2020, dem ersten Jahr der Pandemie, zu beobachten war, scheint sich der Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt derzeit aber von den Verwerfungen der Corona-Krise tendenziell zu erholen⁴. So war der Anteil an unversorgten Bewerber*innen im August 2020 (2.177 unversorgte Bewerber*innen) gegenüber dem Vorjahresmonat 2019 (1.860 unversorgte Bewerber*innen) zunächst um 13, 8 Prozent gestiegen, um dann im August 2021 (1.767 unversorgte Bewerber*innen) wieder um 16,5 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert abzunehmen. Auch hat

¹ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 9.

² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 38.

³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2021): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2021.

⁴ Vgl. hierzu auch die Presseinfo Nr. 24 der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt Thüringen vom 29.07.2021. Im Internet unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/2021-48>

das Angebot an Berufsausbildungsstellen 2021 wieder zugenommen, das 2020 (11.484 angebotene Berufsausbildungsstellen) gegenüber 2019 (12.363 angebotene Berufsausbildungsstellen) um 7,1 Prozent eingebrochen war.⁵ 2021 war wieder eine Zunahme des Angebots um 3,3 Prozent (11.862 Stellen) gegenüber 2020 zu verzeichnen. Dennoch sind weiterhin Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Allerdings ist einzuräumen, dass die Auswirkungen der Krise auf das Ausbildungsplatzangebot und das Übergangsgeschehen derzeit noch nicht absehbar sind.⁶

Für junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, scheinen die Bedingungen gleichwohl zunächst weiterhin günstig.⁷ Aktuell entfallen in Sachsen-Anhalt auf 100 Bewerber*innen 132 angebotene Ausbildungsstellen.⁸ Für Unternehmen stellt sich hingegen das Problem, dass die Anzahl an Bewerber*innen – auch im Vergleich zum Bundesgebiet – seit Jahren rückläufig ist.⁹

Die Ursachen für diesen Rückgang sind zum einen demografisch bedingt. Zwar nimmt die Anzahl an Schüler*innen im Land seit dem Schuljahr 2010/11 infolge einer Stabilisierung der Geburtenzahlen gegenüber den 1990er Jahren kontinuierlich zu, und auch die Anzahl an Schulabgänger*innen liegt gegenüber dem Tiefstand 2010/11 (14.024 Schulabgänger*innen) seit dem Schuljahr 2015/2016 bei über 17.000 (2019/2020: 17.451)¹⁰. Dieser Anstieg hat jedoch nicht zu einer entsprechenden Zunahme von Bewerber*innen um eine Ausbildungsstelle geführt, und die Betrachtung der Entwicklung seit den 1990er Jahren (1997: 38.000 Schulabgänger*innen)¹¹ macht deutlich, dass die Anzahl der Schüler*innen weiterhin auf niedrigem Niveau liegt. Substanzielle Anstiege des Potenzials an neuen Auszubildenden sind für die nächsten Jahre vor diesem Hintergrund nicht zu erwarten.¹²

Hinzu kommt, dass die Entwicklung hin zu höheren Schulabschlüssen nach wie vor mit einer gesteigerten Studierneigung korrespondiert. So zeigt der Blick in die Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) des Statistischen Bundesamts, dass sich 2020 von insgesamt 35.769 jungen Menschen aus Sachsen-Anhalt, die die Sekundarstufe I abgeschlossen hatten, 40,1 Prozent für eine Berufsausbildung entschieden hatten, während der Anteil, der den Erwerb der Hochschulreife anstrebte, bei 24,3 Prozent lag, und der Anteil bereits Studierender bei 24,5

⁵ Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit (2020): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2020.

⁶ Vgl. ebd. S. 4.

⁷ Vgl. ebd.

⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2021): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2021.

⁹ Vgl. hierzu auch Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (2021): Jahresmonitor Berufsbildung Sachsen-Anhalt 2020 (vorläufige Version), S. 5.

¹⁰ Vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2019): Statistischer Bericht Allgemeinbildende Schulen. Schuljahresendstatistik Schuljahr 2019/20, S. 10f.

¹¹ Vgl. ebd.

¹² Vgl. hierzu auch Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (2021): Jahresmonitor Berufsbildung Sachsen-Anhalt 2020 (vorläufige Version), S. 8.

Prozent.¹³ Von den 40,1 Prozent, die sich für den Erwerb eines Berufsabschlusses entschieden hatten, waren dabei 25,2 Prozent in einer dualen Berufsausbildung und 14,9 Prozent in schulischer Ausbildung oder einer Beamtenausbildung.

Der Anteil, der in eine Berufsausbildung einmündet, liegt damit in Sachsen-Anhalt zwar weiterhin höher als im Bundesgebiet insgesamt (35,7 Prozent).¹⁴ Gleichwohl sind seit Jahren starke Rückgänge bei den Bewerber*innen in Sachsen-Anhalt zu verzeichnen, die noch deutlicher als die der Schulabgänger*innen ausfallen: Seit 2008/2009 nahm der Anteil männlicher Bewerber im Land um 28,8 Prozent ab, und bei den Frauen ist – insbesondere auf Grund besserer Schulabschlüsse und eines höheren Akademisierungsgrads – ein Rückgang gar um die Hälfte zu beobachten.¹⁵ Schließlich ist auch zu beachten, dass sich mehr als ein Drittel aller Bewerber*innen in Sachsen-Anhalt (37,4 Prozent) auf nur 10 von gegenwärtig 325 Ausbildungsberufen in der dualen beruflichen Ausbildung konzentrieren, wobei die Berufe Verkäufer*in und Mechaniker*in die beiden Spitzenpositionen einnehmen. Bei den weiblichen Bewerberinnen entfällt sogar rund jede zweite Bewerbung auf die TOP 10 der Ausbildungsberufe.¹⁶

Angesichts der demografischen Entwicklung, der gestiegenen Studierneigung und des Berufswahlverhaltens ist im Kontext der Herausforderung der Fachkräftesicherung auch die Betrachtung der vorzeitigen Vertragslösungen von Bedeutung: 2019 war für Sachsen-Anhalt gegenüber dem Vorjahr (2018: 34,7 Prozent) zwar ein leichter Rückgang der Vertragslösungsquote zu konstatieren, allerdings lag diese mit 33,8 Prozent im Vergleich der Bundesländer – wie in den Vorjahren – am zweithöchsten (Bundesgebiet: 26,9 Prozent).¹⁷ Betroffen sind dabei verstärkt Ausbildungsberufe, die ohnehin unter Besetzungsschwierigkeiten leiden: So lag 2019 die Lösungsquote in Sachsen-Anhalt beispielsweise im Handwerk bei 42,2 Prozent und im Bereich Industrie und Handel bei 31,5 Prozent.¹⁸ Zu beachten ist dabei, dass diese Zahlen sich auf das Jahr 2019 beziehen und somit noch keine möglichen Einflüsse der Corona-Pandemie widerspiegeln.

Zwar ist die Vertragslösungsquote nicht als Abbruchquote zu verstehen, zumal etwa die Hälfte der Auszubildenden nach Auflösung des Ausbildungsvertrags eine neue Ausbildung im dualen System aufnehmen.¹⁹ Zu beachten ist aber zum einen, dass die Lösungsquote umso

¹³ Vgl. Destatis (2021): Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung: Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern (vorläufige Ergebnisse).

¹⁴ Vgl. ebd.

¹⁵ Vgl. hierzu auch Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (2021): Jahresmonitor Berufsbildung Sachsen-Anhalt 2020 (vorläufige Version), S. 11.

¹⁶ Vgl. ebd., S. 15.

¹⁷ Die höchste Vertragslösungsquote hatte 2019 das Land Berlin mit 35,7 Prozent. Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 146.

¹⁸ Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 146.

¹⁹ Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 139.

höher liegt, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss ist.²⁰ Von Ausbilder*innen werden in diesem Zusammenhang unter anderem eine mangelnde Ausbildungs- und/oder Leistungsfähigkeit als typische Ursachen für die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses genannt. Zum anderen lassen sich auch Zusammenhänge zu anderen soziodemographischen Merkmalen beobachten, wie etwa der Staatsbürgerschaft: So lag die Auflösung von Ausbildungsverträgen ausländischer Auszubildender 2019 bundesweit mit 35,3 Prozent deutlich über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutscher Staatsangehörigkeit (25,8 Prozent).²¹ Zu den Hemmnissen dieser sehr heterogenen Gruppe (z. B. hinsichtlich Migrationshintergründe, Bildungsvoraussetzungen, Lebenslagen, soziale/regionale Herkunft) gehören oftmals u. a. geringe Sprachkenntnisse und die Anerkennung von Qualifikationen. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 haben sich 573 junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt als Bewerber*innen gemeldet (Anteil an allen Bewerber*innen: 6,4 Prozent). Bei Menschen mit Fluchthintergrund kommen weitere Faktoren, wie ungeklärte rechtliche Aufenthaltsstati, geringe Mobilität, durch Krieg und Verfolgung ggf. vorhandene Traumata, als Hürden für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung hinzu. Auf Grund der genannten Hemmnisse besteht das Risiko, dass die vorzeitige Lösung des Vertrags zu einem tatsächlichen Ausbildungsabbruch, also der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ohne die Erreichung eines Berufsabschlusses, führt und somit zur Einstellung aller Ausbildungsaktivitäten des/der Jugendlichen.

Um diesen Hemmnissen entgegenzuwirken, haben sich einige Maßnahmen als besonders zielführend herausgestellt. Betriebliche Erprobungen sind besonders geeignet, um die Einstellungsbereitschaft von Betrieben gegenüber Geflüchteten zu erhöhen und auch die Unterstützung beim Erwerb von Sprachkenntnissen ist von großer Bedeutung. Als hilfreich stellen sich ebenfalls die Beratung von Betrieben zu rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Unterstützung bzw. ein Coaching nach der erfolgreichen Beschäftigungsaufnahme dar.²²

Für junge Menschen, die sich für eine betriebliche Ausbildung entscheiden, bedeutet der oben geschilderte Rückgang an Bewerber*innen zunächst mehr Auswahlmöglichkeiten und höhere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. DIHK-Unternehmensbefragungen zeigen, dass sich vor dem Hintergrund der Besetzungsprobleme immer mehr Unternehmen bei der Rekrutierung von Auszubildenden auch für leistungsschwächere Schüler*innen öffnen²³.

²⁰ Vgl. ebd., S. 146.

²¹ Vgl. ebd., S. 145.

²² Vgl. ebd.

²³ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung. Abrufbar unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/11442/0b2e67c33ad302c8d662a53c661297b8/dihk-ausbildungsumfrage-2019-data.pdf>

Für die soziale Integration und das Führen eines selbstbestimmten Lebens ist der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Ausbildung von zentraler Bedeutung. Die geschilderte Ausgangslage macht deutlich, dass es Angebote bedarf, die sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten jungen Menschen Chancen auf berufliche Teilhabe ermöglichen.

1.1. Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

Vor diesem Hintergrund kommt dem Instrument der Assistierten Ausbildung (AsA) ein besonderer Stellenwert zu. Die Assistierte Ausbildung ist ein „Ansatz, der eine reguläre betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten der Jugendberufshilfe flankiert“.²⁴ Sie scheint daher besonders geeignet, „die bisher vorhandene Lücke zwischen Regelinstrumenten wie Bildungsketten und ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) einerseits sowie der außerbetrieblichen Ausbildung andererseits“ zu schließen.²⁵ Im Mai 2015 wurde die Assistierte Ausbildung im Zuge der 2014 auf den Weg gebrachten Allianz für Aus- und Weiterbildung im Dritten Sozialgesetzbuch (§ 130 SGB III) verankert. Sie besteht aus einer ausbildungsvorbereitenden Phase, die zur Aufnahme einer Ausbildung führen soll, und einer ausbildungsbegleitenden Phase. Zielgruppe sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch Jugendliche, die aufgrund besonderer Lebensumstände Schwierigkeiten haben, eine betriebliche Berufsausbildung zu beginnen oder abzuschließen. Mit dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz wurde die zunächst befristete Assistierte Ausbildung 2020 dauerhaft verankert.²⁶ Seit 2021 wird die Assistierte Ausbildung als „AsA flex“ umgesetzt, wobei das Instrument unter anderem eine Erweiterung der Zielgruppe über lernbeeinträchtigte und sozialbenachteiligte junge Menschen hinaus vorsieht.

Sachsen-Anhalt hat bereits 2015 – als einziges Bundesland – mit dem Landesfachkonzept „Zukunftschance Assistierte Ausbildung (ZaA)“ ein eigenes Landesprogramm auf Basis der gesetzlichen Regelung nach §130 Abs. 8 SGB III auf den Weg gebracht, um allen jungen Menschen, die einer assistierten Ausbildung bedürfen, ein landeseinheitliches Angebot zu unterbreiten. So wurde in der Kooperationsvereinbarung „Strategische Ausrichtung der Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt zur Ausgestaltung des Übergangsmanagements von der Schule in den Beruf“ zwischen dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration, dem Kultusministerium und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit aus dem Herbst 2015 festgelegt, dass nach Abschluss der 2014/2015 erfolgten Erprobung

²⁴ Beierling, B. (2015): Assistierte Ausbildung – bundesweit. Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung. In: Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit. Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Berlin, S. 5.

²⁵ Vgl. Lippegaus-Grünau, P. & R. Nuglich (2015): Assistierte Ausbildung. Definition und Empfehlungen zur politischen Umsetzung. Konrad-Adenauer-Stiftung. Berlin, S. 10.

²⁶ Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020.

des Konzepts zur „Assistierten Ausbildung“ ein Landesfachkonzept zugelassen und die konzeptionellen Rahmenbedingungen an die regionalen Bedarfe angepasst werden.²⁷ Im Koalitionsvertrag des Landes Sachsen-Anhalt 2016-2021 wurde sodann vereinbart, das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ fortzuführen und flächendeckend auszubauen. Das Landesfachkonzept sollte dabei ausdrücklich so konzipiert und beworben werden, dass vor allem kleinst- und mittelständische Unternehmen bei der Ausbildung unterstützt werden.²⁸

Seit 2016 wird das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ auf Basis der gesetzlichen Grundlage zur Assistierten Ausbildung (Sozialgesetzbuch III § 130) in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration und der Bundesagentur für Arbeit mit Mitteln des Bundes und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) umgesetzt sowie in Anlehnung an § 130 Abs. 8 SGB III für weitere Zielgruppen geöffnet.²⁹

Neben den im Bundesprogramm definierten Zielgruppen richtet sich das Landesprogramm an einen erweiterten Personenkreis: junge Menschen, bei denen besondere Lebensumstände dazu geführt haben, dass sie eine Berufsausbildung in einem Betrieb nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Hierzu zählen nach Landesfachkonzept:

- Jugendliche, bei denen die Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht ausreicht und die durch ihr Verhalten und ihr Leistungsbild (u. a. eingeschränktes Leistungsvermögen bzw. -bereitschaft) ein erhöhtes Risiko zum Ausbildungsabbruch aufweisen,
- Jugendliche, die ihre Berufswahl geschlechtsuntypisch wählen (z. B. Mädchen in technischen Berufen),
- Jugendliche, die aus Mobilitätsgründen ihr Elternhaus für die Ausbildung verlassen müssen,
- Teilnehmende mit Migrationshintergrund, dazu zählen insbesondere Geflüchtete,
- Jugendliche mit Behinderungen sollen besondere Unterstützungsangebote erhalten.³⁰

Die Koordinierung des Landesfachkonzepts und die Verzahnung der beteiligten Akteure erfolgt durch die gewerblichen Kammern, die als Binde- und Koordinationsglied zwischen den beteiligten elf Losen, der Agentur für Arbeit/dem Jobcenter sowie den Ausbildungsbetrieben

²⁷ Ministerium für Arbeit und Soziales, Kultusministerium und Regionaldirektion Sachsen-Anhalt (2015): Strategische Ausrichtung der Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt zur Ausgestaltung des Übergangsmanagements von der Schule in den Beruf. Kooperationsvereinbarung. Magdeburg, Halle.

²⁸ Staatskanzlei und Ministerium für Kultur Sachsen-Anhalt (2016): Koalitionsvertrag: Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig.

²⁹ Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (2016): Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Verfügbar unter: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/berufsorientierung-ausbildung/assistierte-ausbildung/> (Abruf: 25.07.2019)

³⁰ Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (2016): Landesfachkonzept zum gemeinsamen Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung Sachsen-Anhalt (ZaA)“. Magdeburg.

in Sachsen-Anhalt fungieren. Aufgabe der Kammerkoordinierung ist es einerseits, Ausbildungsbetriebe über die Potenziale der assistierten Ausbildung für Jugendliche und Betriebe zu informieren, zu sensibilisieren und für eine Teilnahme zu gewinnen sowie im aktiven Prozess der Umsetzung zwischen den beteiligten Akteuren Betrieb – Projektträger – Jugendlichen – Arbeitsverwaltung zu vermitteln und zu unterstützen. Zu den weiteren Aufgaben der Kammerkoordination gehören zudem die Unterstützung bei der Akquise von Ausbildungsplätzen, die Vermittlung zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb bei Schwierigkeiten, Konflikten oder Krisen während der Ausbildung sowie die Vermittlung von Einzel- und Gruppencoachings für Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben. Zudem koordinieren die Kammern qualitätssichernde Maßnahmen für die ZaA-Projektträger in Form von Kompetenzbildungsangeboten und Qualitätszirkeln und stellen eine wissenschaftliche Begleitung bereit.

Tabelle 1: Erweiterungen im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“

Erweiterung im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“	
Erweiterter Personenkreis	<p>Jugendliche mit besonderen Lebensumständen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bei denen das Risiko eines vorzeitigen Abbruchs besteht, ▪ die einem geschlechtsuntypischen Beruf ausgebildet werden, ▪ die ihren bisherigen Wohnort für die Ausbildung verlassen mussten, ▪ die einen Migrationshintergrund haben (insb. Geflüchtete), ▪ mit Behinderungen sollen besondere Unterstützungsangebote erhalten
Erweiterung des Personalschlüssels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsbegleiter*in : Teilnehmende = 1 : 8 (regulär 1 : 23-25) ▪ Sozialpädagoge*in : Teilnehmende = 1 : 8 (regulär: 1 : 31-33) ▪ Lehrkräfte : Teilnehmende = 1 : 35-37
Qualitätssicherungsmaßnahmen	<p>Kammerkoordinierung – Erweiterung des Angebots um</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Monatsgespräche ▪ Austausch Kammer – Unternehmen ▪ Kompetenzbildungsangebote und Erfahrungsaustausche für Träger ▪ Coaching für Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben ▪ Wissenschaftliche Begleitung

Quelle: eigene erweiterte Darstellung nach: Reinbothe, Birgit, Danek, Simone & Fischer, Gunda (2019)

Das Landesfachkonzept sieht gemäß der gesetzlichen Regelung zwei Prozessphasen vor: eine Vorbereitungsphase (Phase I) und eine Ausbildungsbegleitungsphase (Phase II).

Phase I dient zunächst der individuellen Unterstützung der Jugendlichen durch die Bildungsträger in Vorbereitung zu einem Vertragsabschluss im Rahmen eines regulären Ausbildungsverhältnisses. Die Dauer der Vorbereitungsphase ist an den entsprechenden Unterstützungsbedarf des/der Jugendlichen angepasst und findet im Zeitraum vom 01. April eines Jahres bis

zum Ausbildungsbeginn statt. Einer Verlängerung um zwei Monate kann bei begründetem Bedarf stattgegeben werden.³¹

Die Phase II dient dem fließenden Übergang in die Ausbildung und der Vorbereitung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Jugendlichen. Neben dem Stütz- und Förderunterricht sowie der sozialpädagogischen Betreuung erhalten die Teilnehmenden Unterstützung, um den Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden, Unterstützung bei der Vorbereitung schriftlicher Antragsunterlagen im Rahmen einer Beantragung von Förderung (z. B. Berufsausbildungsbeihilfe, Fahrtkostenzuschüsse), Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen für die Zwischen- und Abschlussprüfungen. Auch wird Unterstützung bei möglichen anderen Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten sowie regelmäßige Reflexionen des Ausbildungsverlaufs in Verbindung mit der Förderplanung vorgenommen. Darüber hinaus erfolgen regelmäßige Informationsgespräche mit den Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben. Zudem können begleitend individuelle Coachings für die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben angeboten werden. Auch nach der Ausbildungszeit können die Träger im Rahmen der Probezeit den Teilnehmenden eine Nachbetreuung anbieten, um so zu einer Stabilisierung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses beizutragen.

2. Aufgabenstellung und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung

Die Umsetzung des Landesprogramms wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) erstmalig im Zeitraum 01.10.2016 bis 31.01.2018 (**1. Phase**) in enger Kooperation mit dem Auftraggeber, der IHK Halle-Dessau, wissenschaftlich begleitet. Anhand der Kohorte 2016 im Programm wurden vor allem die Austritts- und Abbruchgründe in Phase I und Phase II untersucht; darüber hinaus wurden Erfolgsfaktoren sowie kritische Faktoren herausgearbeitet und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Landesfachkonzepts entwickelt.

In der **2. Phase** der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 bis 31.01.2020) standen unter anderem die Frage nach der Zielführung und Effektivität der Unterstützungsleistungen des Programms und die Herausforderungen, die sich aus der Umsetzung ergeben, im Mittelpunkt. Im Rahmen einer Wirkungs- und Prozessanalyse wurden die bestehenden Herausforderungen näher untersucht, um aus den so gewonnenen Erkenntnissen Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen abzuleiten. Ein Fokus lag dabei auf der Zielgruppe der Teilnehmenden mit Fluchterfahrung.

Seit dem 01.03.2020 setzt das f-bb bis zum 31.07.2022 die **3. Phase** der wissenschaftlichen Begleitung um. In Abgleich zu den bisherigen Ergebnissen sollen dabei insbesondere die Fragestellungen, welche Wirkungen ZaA in Hinblick auf die Stabilisierung von Ausbildungsver-

³¹ Ebd.

hältnissen und die Vorbeugung von vorzeitigen Vertragslösungen entfaltet, untersucht werden. Darüber hinaus werden auch im aktuellen Untersuchungszeitraum die Austritts-, Abbruch- und Verbleibgründe der Teilnehmenden analysiert und eine Bewertung der Kooperation der beteiligten Akteure sowie der Rahmenbedingungen und der Instrumente in Hinblick auf Effizienz und Wirksamkeit vorgenommen.

Aufbauend auf dem Untersuchungsdesign der bisherigen wissenschaftlichen Begleitung und unter Einbeziehung der seit dem 01.10.2016 gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse werden die Unterstützungsleistungen des Programms hinsichtlich Zielerreichung und Effektivität im Rahmen einer *Wirkungs- und Prozessanalyse* untersucht und Herausforderungen der Umsetzung identifiziert. Gestaltungsspielräume und Rahmenbedingungen werden auf Basis einer Strukturanalyse vertiefend reflektiert. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Form von *Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen formuliert*.

Die einzelnen Arbeitspakete zur Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung (vgl. *Abbildung 2*) wurden auf Grundlage der Leistungsbeschreibung zur wissenschaftlichen Begleitung im Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA“) vom 18.12.2019 entwickelt.

Die Übermittlung und Auswertung der vorliegenden Dokumente sowie die Führung und Auswertung der verschiedenen Interviews wurden unter Beachtung der geltenden Datenschutzregeln durchgeführt.³²

³² Näheres zum Datenschutzkonzept des f-bb findet sich unter: <https://www.f-bb.de/weitere-infos/datenschutz/>

Tabelle 2: Arbeitspakete der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung

Arbeitspaket (AP)	Umsetzung u. a. durch
AP 1: Auswertung der Teilnehmendenstatistik und weiterer Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalyse Sachberichte (Träger) und Teilnehmendenstatistik • Dokumentenanalyse Sachberichte (Kammerkoordinierungen) • Dokumentenanalyse Monatsprotokolle
AP 2: Befragung der ZaA-Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Teilnehmendenbefragung • Qualitative Interviews mit Teilnehmenden • Erstellung von vier Fallstudien³³
AP 3: Befragung der ZaA-Projektträger	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Interviews mit Trägerpersonal
AP 4: Befragung der ZaA-Ausbildungsunternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Unternehmensbefragung (Ausbildungsverantwortliche)
AP 5: Auswertung der qualitätssichernden Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von Feedbackbögen
AP 6: Befragung von weiteren Netzwerkpartnern	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Interviews mit Berufsberater*innen • Qualitative Interviews mit Berufsschullehrkräften • Qualitative Interviews mit Kammerkoordinierungen
AP 7: Wissenschaftliche Auswertung und Formulierung von Handlungsoptionen	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung der Ergebnisse aus den AP 1-7 • Formulierung von Handlungsempfehlungen
AP 8: Berichtslegung und Kommunikation mit dem Auftraggeber	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage Zwischenbericht zum 01.10.2021 • Vorlage Abschlussbericht zum 30.04.2022

Mit dem vorliegenden Zwischenbericht werden die bisherigen Erkenntnisse der 3. Phase der wissenschaftlichen Begleitung dargestellt. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Ergebnisse aus den Arbeitspaketen 1-6. Pandemiebedingt konnten zum derzeitigen Stand (September 2021) nicht alle Aktivitäten dieser Arbeitspakete wie geplant umgesetzt werden. Dies betrifft insbesondere die Durchführung aller geplanten Interviews zur Erstellung der vier Teilnehmenden-Fallstudien, die mit dem Abschlussbericht zum 30.04.2021 vorgelegt werden. Der Abschlussbericht wird, ausgehend von einer zusammenfassenden Betrachtung der wesentlichen Erkenntnisse aus allen Phasen der wissenschaftlichen Begleitung, auch eine Übersicht zu identifizierten Erfolgsfaktoren und kritischen Punkten des Programms enthalten, aus denen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

³³ Zur Erstellung der vier Einzelfallstudien werden jeweils Interviews sowohl mit den Teilnehmenden, als auch mit Mitarbeiter*innen der Träger, Berufsschullehrkräften und Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen geführt.

3. Zielerreichung in der Umsetzung des Programms

3.1. Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse aus Phase I und II auf Grundlage der Teilnehmendenstatistik

Um Aussagen zur Zielerreichung in der Umsetzung des Programms zu treffen, wurden vorhandene Daten der Teilnehmendenstatistik, der Monatsstatistik sowie der Statistik zur Freistellung der Teilnehmenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht ausgewertet.³⁴

Die vorliegenden Daten sind die Basis für eine umfassende Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse der Phase I und II. Im Folgenden finden sich ein Soll/Ist Abgleich der Eintritte in Phase I/II, eine Übersicht über die soziodemographischen Daten der Teilnehmenden sowie die Untersuchungsergebnisse zu den Abbrüchen und Austritten aus dem Programm, zu den dahinterstehenden Gründen, zur Verweildauer der Teilnehmenden in den einzelnen Phasen und zum Teilnehmendenverbleib nach Ausbildungsende. Geschlechtsspezifische Teilnehmendenergebnisse und die Ergebnisse für die Zielgruppe der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund werden in eigenen Abschnitten ausgewiesen. Die Darstellung beinhaltet erstmals auch eine Analyse zur Freistellung der Teilnehmenden durch die Unternehmen und detaillierte Auswertungen der Monatsprotokolle, um die Abbrüche und Austritte in ZaA näher zu beleuchten.

Insgesamt haben zum Erhebungsstand im Juni 2021 kohortenübergreifend **2.132 junge Menschen am Landesprogramm teilgenommen** – gegenüber dem Abschlussbericht der II. Phase der wissenschaftlichen Begleitung aus dem Januar 2020, in dem für den Erhebungszeitpunkt Juli 2019 insgesamt 1.298 Teilnehmende ausgewiesen wurden³⁵, bedeutet dies eine Zunahme um 834 Teilnehmende.³⁶

Die Kohorten sind dabei unterschiedlich fortgeschritten: Die **Kohorte 2016** war vollständig abgeschlossen, 111 Teilnehmende haben die Ausbildungsprüfung am Ende der Maßnahme erfolgreich absolviert und ihren Berufsabschluss erhalten. Die **Kohorte 2017** war ebenfalls fast vollständig abgeschlossen, d. h. Teilnehmende der Phase I hatten diese vollständig durchlaufen, und insgesamt nur noch 15 Teilnehmende nahmen aktiv in Phase II am Programm teil. Insgesamt 131 Teilnehmende der Kohorte 2017 haben die Ausbildung erfolgreich zu Ende geführt. Die **Kohorte 2018** lief seit über drei Jahren, d. h. auch hier war die Phase I beendet, und

³⁴ Die Teilnehmendenstatistik wird von den Trägern in den 11 verschiedenen Losen fortlaufend, getrennt für die einzelnen Kohorten, geführt. Die Monatsstatistik wird monatlich von den Kammern, auf Grundlage der Teilnehmendenstatistik, geführt. Die Statistik zur Freistellung der Teilnehmenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht wird jährlich durch die Kammern erhoben. Alle Daten werden anonym erfasst und ausgewertet. Es sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.

³⁵ Vgl. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S. 21.

³⁶ In der Teilnehmendenstatistik wurden 26 Teilnehmende der Kohorte 2020 fehlerhaft dargestellt. Aus diesem Grund finden diese Teilnehmenden in den weiterführenden Analysen keine weitere Berücksichtigung.

das 3. Ausbildungsjahr war fast abgeschlossen. 30 Teilnehmende haben die Ausbildung erfolgreich absolviert. Die **Kohorte 2019** lief zum Erhebungsstand bereits seit über zwei Jahren. Auch hier war die Phase I bereits abgeschlossen und das Ende des zweiten Ausbildungsjahres stand kurz bevor. Drei Teilnehmende haben die Ausbildung bereits erfolgreich absolviert. Die **Kohorte 2020** lief seit einem Jahr. Die Phase I war abgeschlossen und das Ende des ersten Ausbildungsjahres stand unmittelbar bevor. Weitere Jugendliche, die nur zeitweise die Betreuung durch ZaA benötigten, konnten ebenso ihren Berufsabschluss erhalten. Diese Gruppe kann zahlenmäßig nicht erfasst werden.

Tabelle 3: Anzahl der Teilnehmenden – aktiv, Austritt/Abbruch, erfolgreicher Abschluss

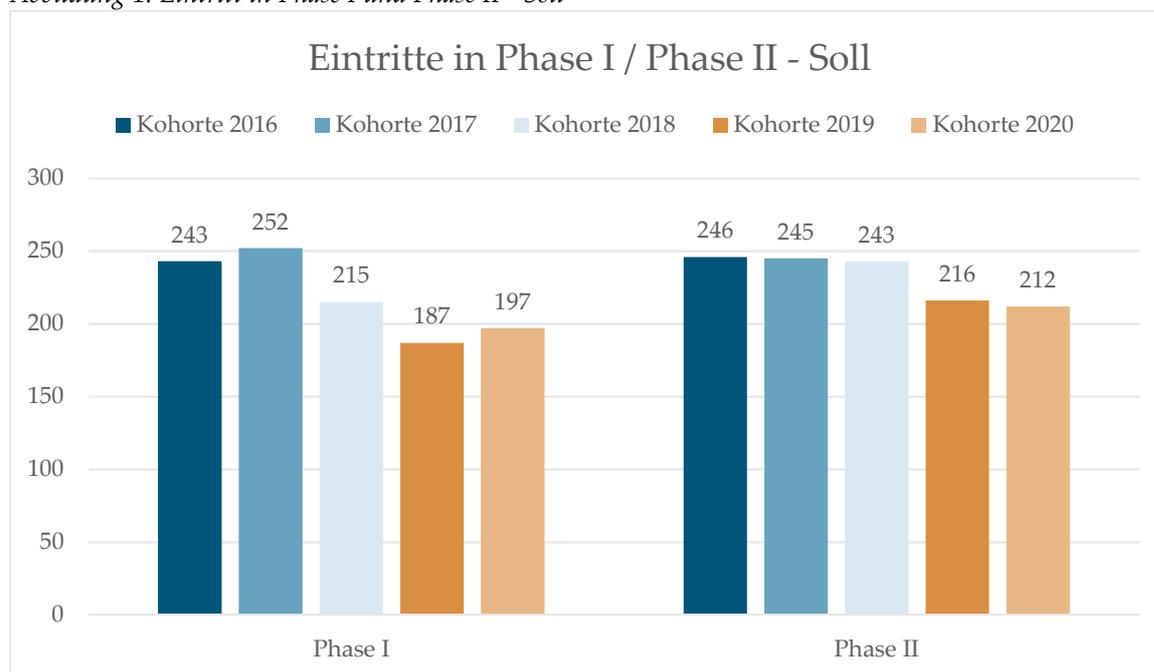
	Anzahl Teilnehmende	davon aktiv im Programm	davon Abbruch/Austritt ³⁷	davon erfolgreicher Berufsabschluss innerhalb der Maßnahme
Kohorte 2016	465	0	354	111
Kohorte 2017	514	15	368	131
Kohorte 2018	473	152	291	30
Kohorte 2019	354	146	205	3
Kohorte 2020	277	116	161	0
Teilnehmende insgesamt	2.083	429	1.379	275

Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=2.083

³⁷ Nähere Ausführungen zu Austritten und Abbrüchen finden sich auf Seite 29f.

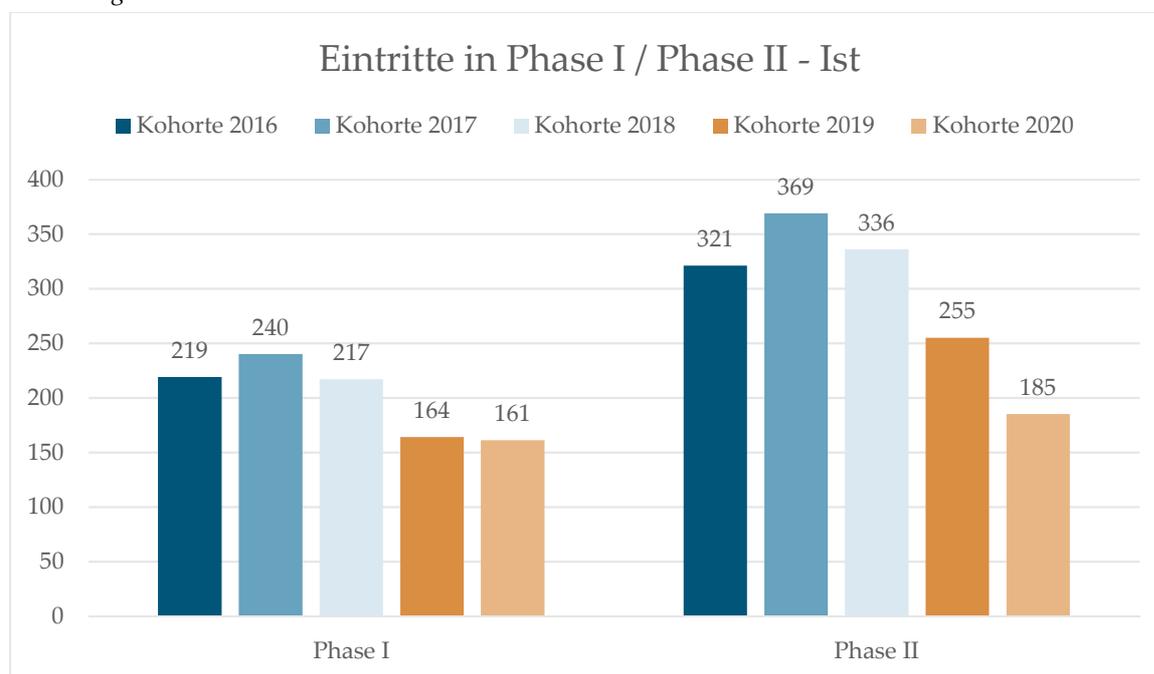
Untersuchung der Eintritte in Phase I und II

Abbildung 1: Eintritt in Phase I und Phase II - Soll



Quelle: Angaben zur Kohorte 2016 Monatsstatistik Dezember 2020, Angaben zu den Kohorten 2017 – 2020 Monatsstatistik Juni 2021

Abbildung 2: Eintritt in Phase I und Phase II - Ist



Quelle: Angaben zur Kohorte 2016 Monatsstatistik Dezember 2020, Angaben zu den Kohorten 2017 – 2020 Monatsstatistik Juni 2021

Die in *Abbildung 2* dargestellten Eintritte der Teilnehmenden in Phase I und II zeigen, dass die Zahl der Zugänge in Phase II höher liegt als in Phase I. Dies entspricht auch den bisherigen

Ergebnissen aus den vorangegangenen Phasen der wissenschaftlichen Begleitung.³⁸ So wurde die Zahl der für die **Phase I** zur Verfügung stehenden Plätze lediglich in Kohorte 2018 ausgeschöpft (101 Prozent). In den anderen Kohorten war dies nicht der Fall (vgl. *Abbildung 1*). Die Ausschöpfungsquote lag in Kohorte 2017 bei 95 Prozent, in Kohorte 2019 bei 88 Prozent und in Kohorte 2020 bei 81 Prozent. Die vergleichsweise niedrige Ausschöpfungsquote in der Kohorte 2020 ist mit dem Beginn der Corona-Pandemie zu erklären. Eine Zuweisung zur kürzeren Phase I gestaltete sich während des 1. Lockdowns schwierig (vgl. Kapitel 4.5.2. Zu beachten ist dabei allerdings, dass eine Nachbesetzung von freiwerdenden Plätzen durch die kurze Dauer der ausbildungsvorbereitenden Phase erschwert wurde. In **Phase II** wurden die Zielvorgaben in den Kohorten bis 2019 hingegen erreicht. Auch für die Kohorte 2020 ist davon auszugehen, dass die Soll-Zahlen im Zeitverlauf erreicht werden – denn diese Kohorte lief zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch kein ganzes Jahr. Auf Grundlage der Teilnehmerstatistik kann zunächst festgehalten werden, dass das Programm durch die Teilnehmenden angenommen wird.

Das Kontingent an den zur Verfügung stehenden Plätze im Landesprogramm ist i. d. R. nicht zu jeder Zeit vollumfänglich ausgelastet: Austritte und Neueintritte finden in beiden Phasen während des Programmverlaufs statt, so dass es zu Schwankungen in der Auslastung kommen kann. Die Plätze in den Losen werden rechtskreisbezogen zugewiesen, d. h. die SGB II-Plätze über die Jobcenter (gE/zkT) und die SGB III-Plätze durch die jeweiligen Agenturen für Arbeit. Bei einer ungleichen Auslastung der Plätze zwischen beiden Rechtskreisen besteht die Möglichkeit von „Verschiebungen“ (Verkäufen). Dies kann ebenfalls zu einer temporären Verzögerung in der Auslastung bei den Bildungsträgern führen. Dieses Vorgehen wird nicht in jedem Landkreis bzw. jeder kreisfreien Stadt praktiziert.³⁹ Die Schwankungen in der Auslastung der Plätze werden durch die vorliegende Abbildung nicht dargestellt.

Die Platzkontingente sind im Vorfeld geplant. Die Phase I wird mit einer geringeren Kapazität geplant. In Phase II ist die Nachbesetzung im Bereich des SGB II schwierig. Die meisten Jugendlichen fallen durch die Aufnahme einer Ausbildung und Bezug der entsprechenden Ausbildungsvergütung aus dem SGB II Bereich.

Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden am Programm

Von den zum Erhebungszeitpunkt (Juni 2021) insgesamt 2.132 erreichten Teilnehmer*innen waren 75 Prozent männlich und 24 Prozent weiblich⁴⁰. Das Durchschnittsalter beim Maßeintritt liegt bei 19,8 Jahre. Rund 47 Prozent verfügten über einen Hauptschulabschluss

³⁸ Vgl. Abschlussberichte zur 1. Phase (01.10.2016-31.01.2018) und 2. Phase (01.06.2018-31.01.2020) der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

³⁹ Vgl. den Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S. 23

⁴⁰ Bei einem Prozent der Teilnehmenden wurde keine Angabe gemacht.

und rund 37 Prozent über einen Realschulabschluss; nur ein kleiner Teil hat die Fachhochschulreife (ein Prozent) bzw. die Hochschulreife (zwei Prozent) erlangt.⁴¹ Von den insgesamt 2.109 Teilnehmenden, zu denen nähere Informationen vorliegen, waren rund 30 Prozent dem Bereich des SGB II und rund 68 Prozent dem des SGB III zugewiesen.⁴²

Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase I

Dass durch das Landesprogramm überwiegend männliche Teilnehmende erreicht werden, macht auch eine phasenspezifische Betrachtung der Geschlechterverteilung deutlich: So ist nur rund ein Drittel (32 Prozent) der Teilnehmenden in Phase I weiblichen Geschlechts (68 Prozent männlich). Über die Kohorten hinweg nimmt der Anteil an Teilnehmerinnen zudem tendenziell ab und stagniert mit den Kohorten 2019 und 2020 bei 27 Prozent bzw. 29 Prozent (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase I

	Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase I				
	Kohorte 2016	Kohorte 2017	Kohorte 2018	Kohorte 2019	Kohorte 2020
männlich	62%	68%	70%	73%	71%
weiblich	38%	32%	30%	27%	29%

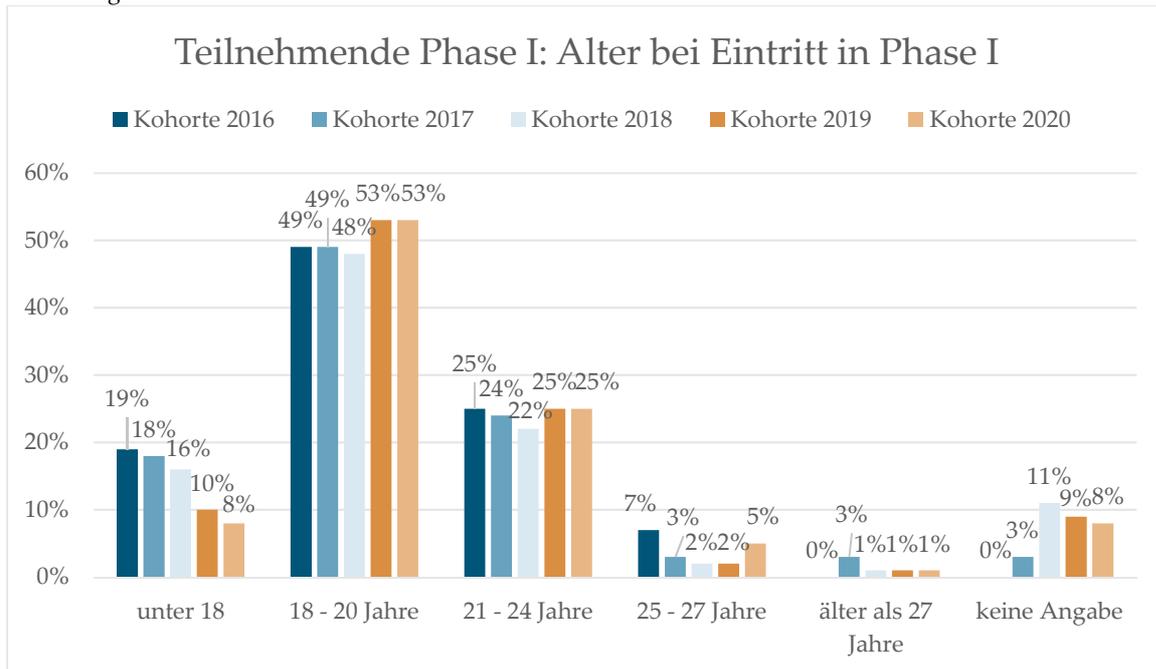
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, Kohorte 2016 n=226, Kohorte 2017 n=238, Kohorte 2018 n=227, Kohorte 2019 n=163, Kohorte 2020 n=151

Von den Teilnehmenden in Phase I sind 62 Prozent dem Rechtskreis SGB III und 38 Prozent dem Bereich des SGB II zuzuordnen. Die Verteilung weicht zwischen den Kohorten nur minimal voneinander ab.

⁴¹ Für rund 13 Prozent der Teilnehmenden wurden keine Angaben gemacht.

⁴² Für einen Teil der ZaA-Teilnehmenden (2 Prozent) wurden keine entsprechenden Angaben gemacht.

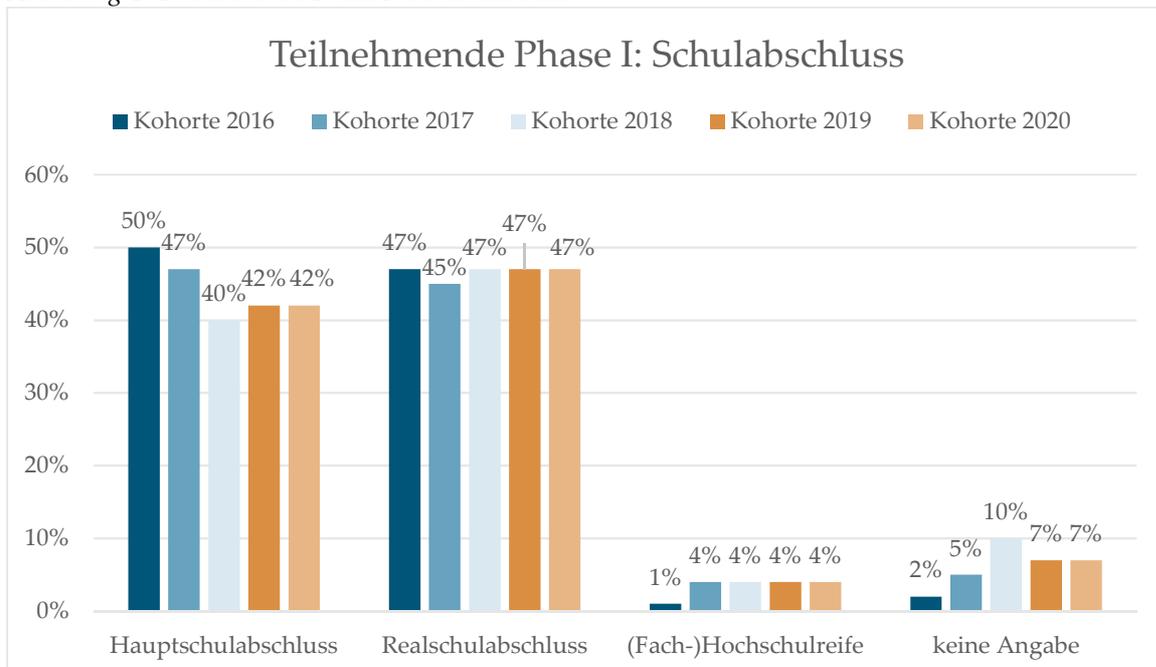
Abbildung 3: Teilnehmende Phase I: Alter bei Eintritt in Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.039

Abbildung 3 gibt Aufschluss über die Altersverteilung der Teilnehmenden bei Eintritt in Phase I. Das Eintrittsalter liegt in Kohorte 2016 bei durchschnittlich 19,8 Jahren, in Kohorte 2017 bei 19,9 Jahren, in Kohorte 2018 bei 19,5 Jahren, in Kohorte 2019 bei 19,8 Jahren und in Kohorte 2020 bei 20 Jahren. Der Anteil der unter 18-Jährigen nimmt von Kohorte zu Kohorte ab.

Abbildung 4: Teilnehmende Phase I: Schulabschluss



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.038

Die Teilnehmenden der Phase I haben überwiegend einen Haupt- oder Realschulabschluss. Der Anteil der Teilnehmenden mit Hauptschulabschluss lag in den Kohorten 2016 (50 Prozent) und 2017 (47 Prozent) höher als in den Kohorten 2018 (40 Prozent), 2019 (42 Prozent) und 2020 (42 Prozent).

Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase II

Der Anteil männlicher Teilnehmer in der Phase II liegt bei 79 Prozent, während der Anteil an Teilnehmerinnen hier bei nur rund einem Fünftel liegt (21 Prozent); der Anteil an weiblichen Teilnehmenden der Phase II fällt gegenüber dem in Phase I (32 Prozent) also deutlich geringer aus. In den einzelnen Kohorten lassen sich dabei leichte Schwankungen beobachten.

Tabelle 5: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase II

	Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase II				
	Kohorte 2016	Kohorte 2017	Kohorte 2018	Kohorte 2019	Kohorte 2020
männlich	77%	83%	78%	83%	80%
weiblich	23%	17%	22%	17%	20%

Quelle: Teilnehmendenstatistik Stand Juni 2021, Kohorte 2016 n=321, Kohorte 2017 n=369, Kohorte 2018 n=336, Kohorte 2019 n=255, Kohorte 2020 n=165

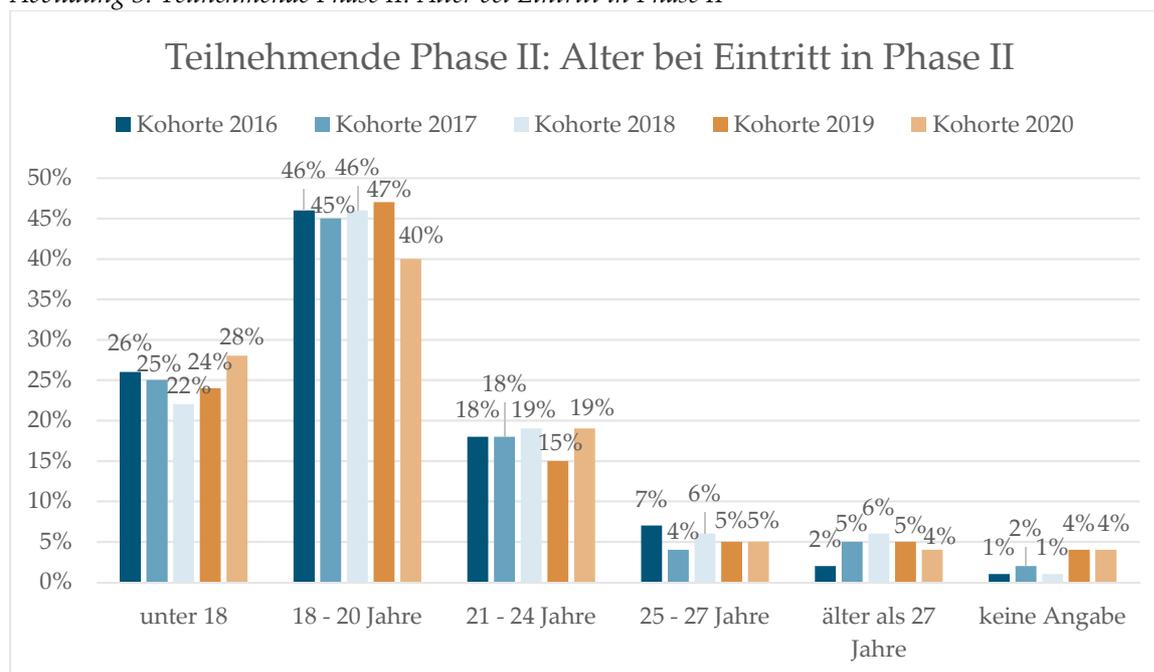
In der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018-31.01.2020) wurde der geringe Anteil der Teilnehmerinnen von einzelnen Berufsberater*innen unter anderem mit dem ohnehin niedrigeren Anteil von Frauen an den Auszubildenden im dualen System und der häufigeren Wahl vollzeitschulischer Berufsausbildungsgänge (die in die Förderung des Programms nicht einbezogen sind) begründet. Zudem werde in den Regionen vorwiegend in „männlich besetzten“ Ausbildungsberufen, z. B. den gewerblich-technischen Berufen, ausgebildet, während die Berufswünsche von Teilnehmerinnen nach wie vor oftmals „geschlechtstypisch“ ausfielen.⁴³

74 Prozent der Teilnehmenden der Phase II sind aus dem Rechtskreis des SGB III und 26 Prozent aus dem Rechtskreis des SGB II zugewiesen. Im Vergleich zu den Teilnehmenden in Phase I liegt der Anteil der Zuweisungen aus dem SGB III in Phase II damit etwas höher.

Die Teilnehmendenstatistik gibt auch Auskunft darüber, welchen Kammer-Bereichen die Ausbildungsberufe der Teilnehmenden zuzurechnen sind: Demzufolge werden 55 Prozent der Teilnehmenden in Berufen aus dem IHK-Bereich ausgebildet und 36 Prozent in Berufen aus dem Bereich der HWK. 4 Prozent werden landwirtschaftlichen Berufen und 3 Prozent in freien Berufen ausgebildet. Bei einem Prozent gibt es keine entsprechende Angabe.

⁴³ Vgl. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S. 25f.

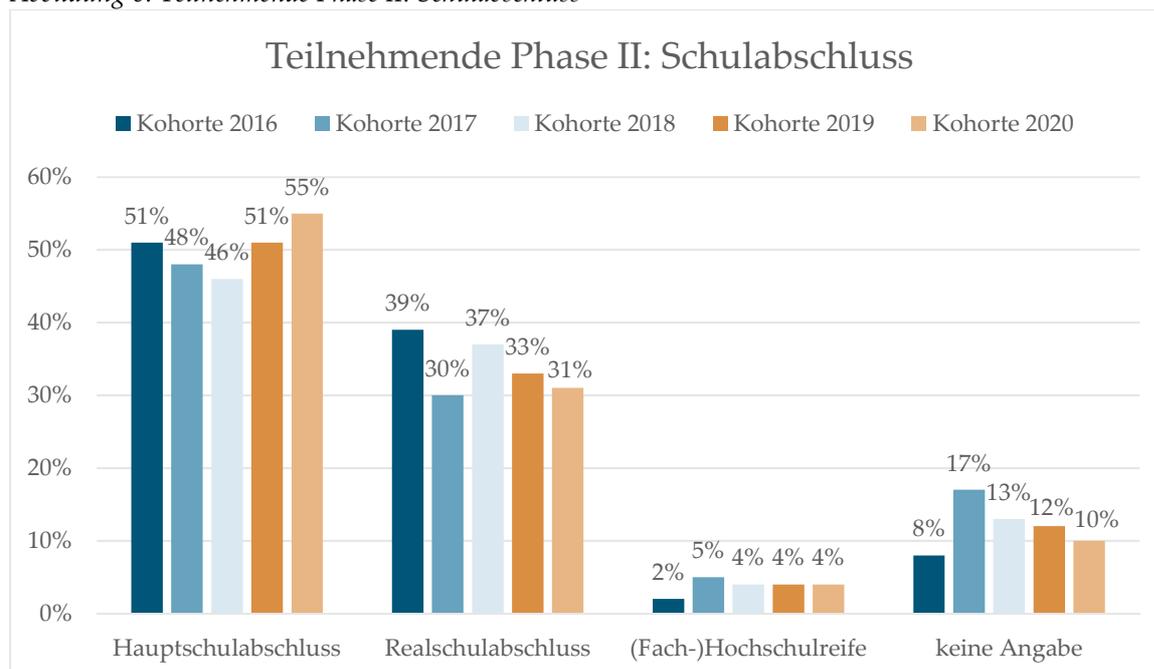
Abbildung 5: Teilnehmende Phase II: Alter bei Eintritt in Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446

Das Eintrittsalter der Teilnehmenden in Phase II liegt in Kohorte 2016 bei durchschnittlich 19,7 Jahren, in Kohorte 2017 bei 19,9 Jahren, in Kohorte 2018 bei 20,1 Jahren, in Kohorte 2019 bei 19,8 Jahren und in Kohorte 2020 bei 19,9 Jahren (vgl. *Abbildung 5*). Zwischen den Kohorten lassen sich bei der Betrachtung der Altersgruppen beim Eintritt in Phase II keine deutlichen Abweichungen feststellen. Im Vergleich zu Phase I sind die Teilnehmenden im Durchschnitt damit etwa gleich alt.

Abbildung 6: Teilnehmende Phase II: Schulabschluss



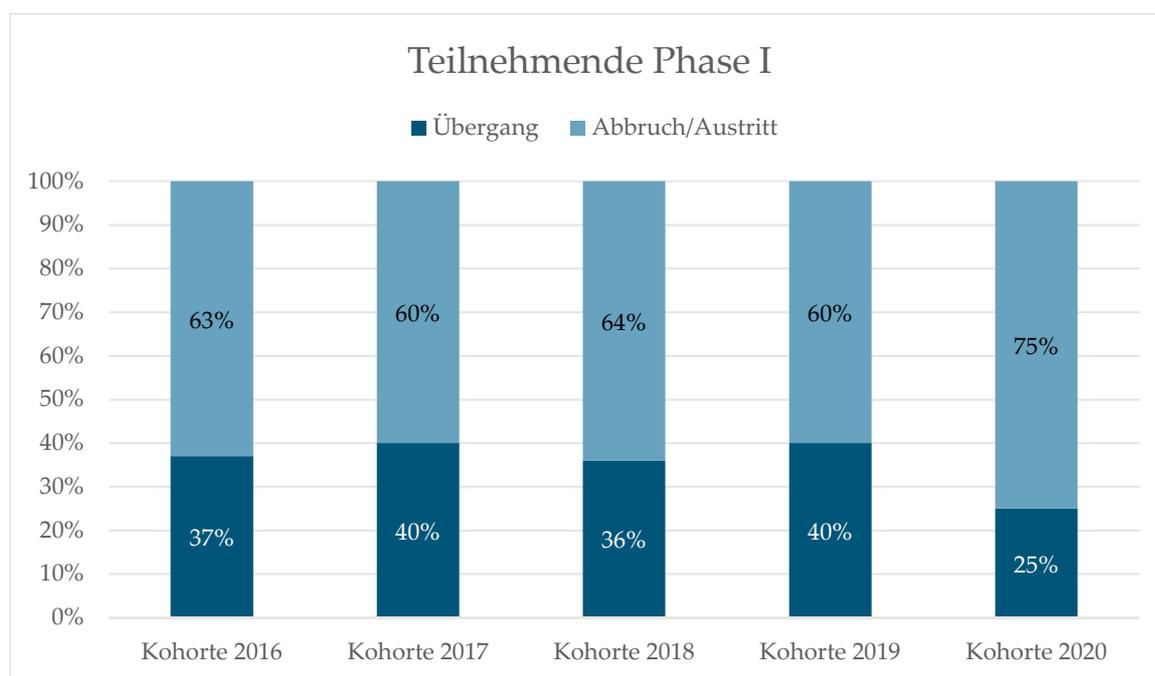
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446

Die Teilnehmenden der Phase II haben überwiegend den Hauptschulabschluss, wobei der Anteil der Teilnehmenden mit Hauptschulabschluss in Kohorte 2020 sogar noch etwas höher ist als in den anderen Kohorten (vgl. *Abbildung 6*). Im Vergleich zu den Teilnehmenden der Phase I haben in Phase II weniger Teilnehmende einen Realschulabschluss.

Untersuchung der Austritte in den Phasen I und II

Sowohl in Phase I als auch in Phase II des Landesprogramms kommt es zu vorzeitigen Austritten bzw. Abbrüchen. Im Folgenden wird zunächst der Verbleib der Teilnehmenden für die einzelnen Phasen dargestellt, bevor dann die Austritts- bzw. Abbruchgründe phasenspezifisch differenziert untersucht werden.

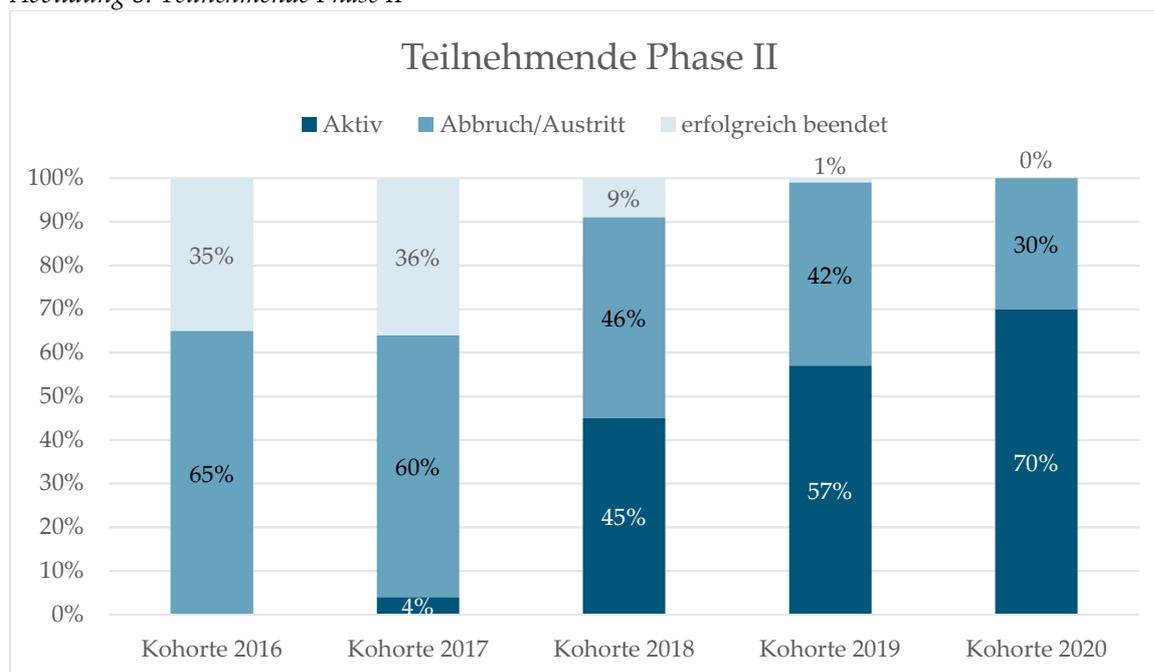
Abbildung 7: Teilnehmende Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.005

Knapp zwei Fünftel der Teilnehmenden in **Phase I** (36 Prozent) gehen in Phase II über. Drei Fünftel der Teilnehmenden (64 Prozent) brechen in Phase I die Maßnahme ab bzw. treten am Ende der Phase I aus. Gibt es zwischen den Kohorten 2016 bis 2019 hierbei nur vergleichsweise geringe Unterschiede, sticht die Kohorte 2020 deutlich heraus (vgl. *Abbildung 7*). Hier ging nur rund ein Viertel der Teilnehmenden der Phase I in Phase II über. Der Grund für diese Abweichung liegt wahrscheinlich in den geänderten Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie: Der erste Lockdown begann im März 2020, Betriebe hatten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen und die klassischen Betriebspraktika konnten nicht oder nur unter Einschränkungen stattfinden (vgl. *Kapitel 5*).

Abbildung 8: Teilnehmende Phase II



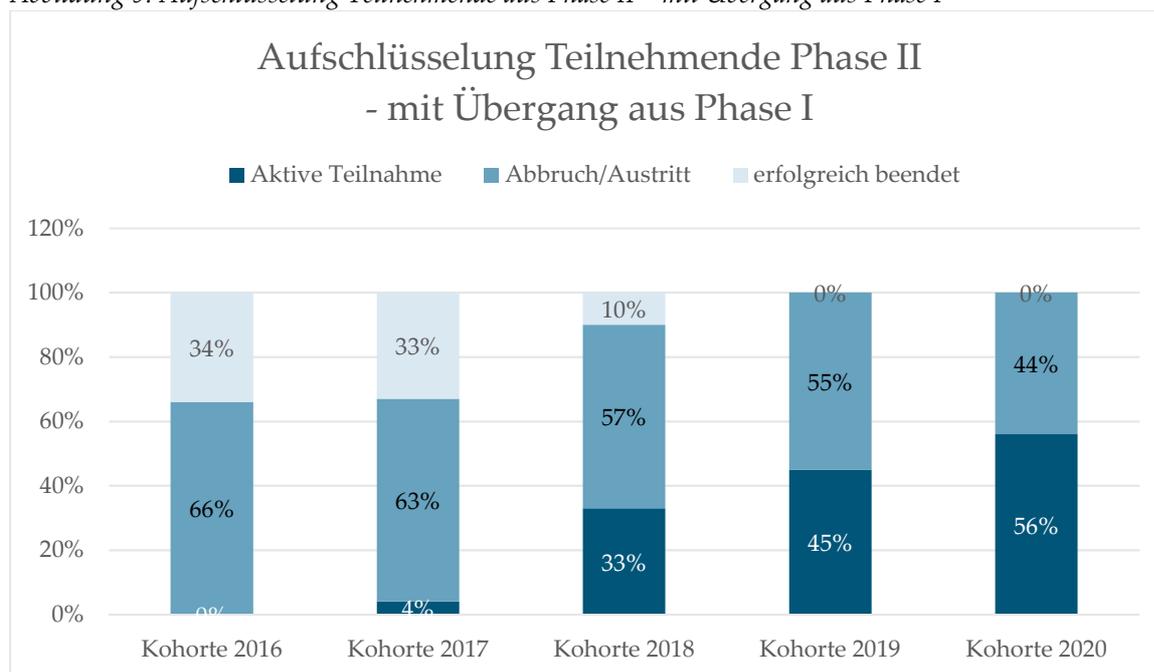
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446

In **Phase II** scheint sich der Teilnahmeverlauf zwischen den Kohorten zunächst wesentlich deutlicher voneinander zu unterscheiden (vgl. *Abbildung 8*). Ursächlich für die Abweichungen ist allerdings der unterschiedliche Stand der Ausbildung der Kohorten (1., 2., 3. oder 4. Ausbildungsjahr) zum Zeitpunkt der Datenerhebung (Juni 2021) bzw. der unterschiedliche Anteil an jungen Menschen, die auf Grund des jeweiligen Starts der einzelnen Kohorten noch aktive Teilnehmende im Landesprogramm sind (vgl. *Tabelle 3*).

In der Kohorte 2016, für die die Teilnahme am Landesprogramm im Juni 2021 bereits abgeschlossen war, hat rund ein Drittel (35 Prozent) die Maßnahme erfolgreich beendet und den Berufsabschluss erfolgreich erworben; zwei Drittel der Teilnehmenden sind vorzeitig ausgetreten bzw. haben die Maßnahme abgebrochen. In der Kohorte 2017, für die die Teilnahme im Juni 2021 fast abgeschlossen war, ist der Anteil der Teilnehmenden, die die Maßnahme erfolgreich beendet haben, ähnlich hoch (36 Prozent). 60 Prozent sind aus der Maßnahme ausgetreten bzw. haben sie abgebrochen, lediglich 4 Prozent der Teilnehmenden der Kohorte sind noch aktiv.

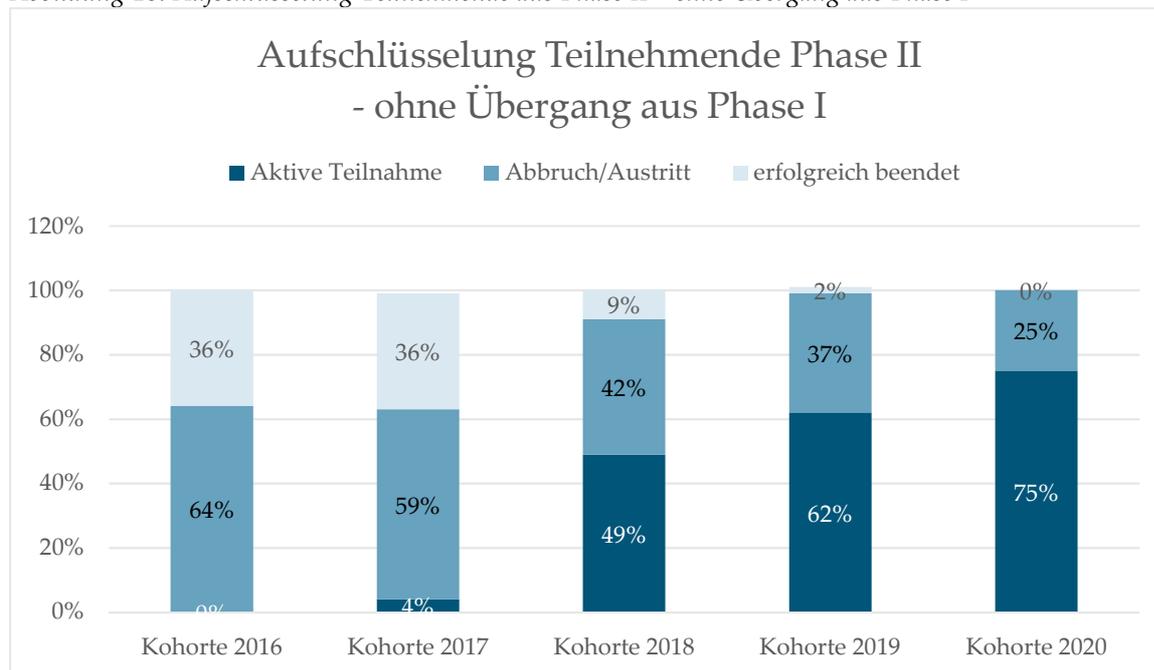
In Kohorte 2018, für die das dritte Ausbildungsjahr fast abgeschlossen war, sind zum Zeitpunkt der Datenerhebung 45 Prozent der Teilnehmenden aktiv, 46 Prozent sind ausgetreten bzw. haben abgebrochen und 9 Prozent haben die Maßnahme bereits erfolgreich beendet. In der Kohorte 2019, die zwei Jahre am Programm teilnahm, sind 57 Prozent der Teilnehmenden aktiv, 42 Prozent sind ausgetreten bzw. haben abgebrochen und ein Prozent haben die Maßnahme erfolgreich beendet. In Kohorte 2020 sind 70 Prozent der Teilnehmenden aktiv, 30 Prozent sind aus der Maßnahme ausgetreten bzw. haben sie abgebrochen und keine Person hat sie erfolgreich beendet.

Abbildung 9: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – mit Übergang aus Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=359

Abbildung 10: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – ohne Übergang aus Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.075

Die Aufschlüsselung der Teilnehmenden aus Phase II in *Abbildung 9* und *Abbildung 10* lässt eine differenzierte Analyse der Teilnehmendenstruktur zu. Teilnehmende, die den Übergang aus Phase I erfolgreich bewältigt haben, beenden die Maßnahme im Kohortenvergleich nicht zwingend häufiger erfolgreich als die Teilnehmenden, die in Phase II in die Maßnahme eingetreten sind. In Kohorte 2016 haben 34 Prozent der Teilnehmenden, die aus Phase I in Phase II

übergegangen sind, die Maßnahme erfolgreich beendet; bei den Teilnehmenden, die erst in Phase II dazugekommen sind, waren es hingegen 36 Prozent. In Kohorte 2017 zeigt sich ein ganz ähnliches Bild: 33 Prozent der Teilnehmenden mit einem Übergang aus Phase I haben die Maßnahme erfolgreich beendet, ohne Übergang sind es 36 Prozent.⁴⁴ In den Kohorten 2018, 2019 und 2020 ist festzustellen, dass der Anteil der aktiven Teilnehmenden, die an Phase I teilgenommen haben, kleiner ist als der Anteil, der erst in Phase II am Programm teilnimmt. Die Austritte und Abbrüche summieren sich mit zunehmender Dauer der Maßnahme.

Tabelle 6: Verweildauer in Phase I und II nach Monaten

Verweildauer in Phase I nach Monaten	Anteil der Austritte in Phase I in Prozent				
	Kohorte 2016	Kohorte 2017	Kohorte 2018	Kohorte 2019	Kohorte 2020
0 Monate	18%	11%	11%	16%	14%
1 Monat	17%	22%	20%	30%	17%
2 Monate	22%	15%	23%	16%	17%
3 Monate	14%	25%	27%	24%	25%
4 Monate	19%	15%	13%	11%	16%
5 Monate	5%	8%	3%	1%	7%
6 Monate	4%	3%	2%	0%	3%
Verweildauer in Phase II nach Monaten	Anteil der Austritte in Phase II in Prozent				
	Kohorte 2016	Kohorte 2017	Kohorte 2018	Kohorte 2019	Kohorte 2020
0 Monate	6%	5%	3%	4%	9%
1-6 Monate	36%	38%	36%	53%	76%
7-12 Monate	20%	24%	32%	28%	15%
13-18 Monate	15%	10%	15%	12%	0%
19-24 Monate	9%	9%	10%	3%	0%
25 Monate und mehr	14%	13%	3%	0%	0%

Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, Phase I n=629, Phase II n=728

Zur Berechnung der Verweildauer der Teilnehmenden wurden das Eintrittsdatum sowie das Austrittsdatum der Teilnehmenden mit einem Austritt/Abbruch herangezogen. Eine Teilnahme an ZaA ist im gesamten Zeitverlauf der entsprechenden Phase möglich. Diese Darstellung ermöglicht die Analyse von Verweildauern, in denen ein Abbruch/Austritt besonders häufig vorkommt.

⁴⁴ Für die Kohorten 2018, 2019 und 2020 sind diese Berechnungen, durch die große Zahl aktiver Teilnehmer*innen, noch nicht aussagekräftig.

Die Verweildauer der Teilnehmenden in **Phase I** stellt sich unterschiedlich dar. Der Anteil der Teilnehmenden, die nicht zur Maßnahme erschienen oder bereits nach wenigen Tagen (Zeile „0 Monate“) ausschieden, liegt zwischen 11 Prozent in den Kohorten 2017 und 2018 und 18 Prozent in Kohorte 2016 (vgl. *Tabelle 6*). Der Großteil der Teilnehmenden, die mit der Maßnahme beginnen, aber keinen Übergang in Phase II vollziehen, verbleibt maximal drei Monate in ZaA (bis zu 6 Monate ist möglich): In Kohorte 2016 sind es 71 Prozent, in Kohorte 2017 73 Prozent, in Kohorte 2018 81 Prozent, in Kohorte 2019 86 Prozent und in Kohorte 2020 73 Prozent. Für die Träger verbleibt entsprechend wenig Zeit, wirksame Maßnahmen für die Teilnehmenden einzuleiten und ein entsprechendes Arbeits- und Vertrauensverhältnis herzustellen.

Der Anteil der Teilnehmenden, die nicht zur Maßnahme erscheinen oder bereits nach wenigen Tagen ausscheiden (Zeile „0 Monate“), ist in **Phase II** deutlich geringer als in Phase I (Kohorte 2016: 6 Prozent, Kohorte 2017: 5 Prozent, Kohorte 2018: 3 Prozent, Kohorte 2019: 4 Prozent, Kohorte 2020: 9 Prozent). Bei einem Vergleich der Verweildauer zwischen den Kohorten ist wiederum die unterschiedliche Laufzeit der Kohorten zu berücksichtigen: Der Anteil der Austritte innerhalb der ersten sechs Monate liegt in denjenigen Kohorten, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung maximal ein Jahr (Kohorte 2020) bzw. zwei Jahre (Kohorte 2019) im Landesprogramm waren, bei über die Hälfte (Kohorte 2019: 53 Prozent) bzw. fast drei Viertel (Kohorte 2020: 76 Prozent). In den bereits abgeschlossenen Kohorten (Kohorte 2016) bzw. den Kohorten mit einer Laufzeit von drei Jahren und mehr (Kohorten 2017 und 2018) fällt er hingegen deutlich geringer aus (36 Prozent, 38 Prozent bzw. 36 Prozent).

Der Anteil der Austritte/Abbrüche wird also geringer, wenn die jungen Menschen länger als sechs Monate an ZaA aktiv teilnehmen.⁴⁵

Ein Maßnahmeaustritt bzw. -abbruch kann sowohl positiv als auch negativ sein, absehbar oder kurzfristig erfolgen. Das Maßnahmeziel kann z. B. kurzfristig erreicht sein, wenn die Berufsschulnoten gut sind, kein (weiterer) Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung besteht und die Teilnehmenden in die Lage versetzt wurden, ihre Ausbildung eigenständig erfolgreich zu absolvieren (positive Maßnahmeaustritte). In solchen Fällen liegt ein Austritt aus der ZaA-Maßnahme nahe, und die Erfolgsaussichten in Hinblick auf den erfolgreichen Ausbildungsabschluss werden in den Monatsgesprächen mit den beteiligten Akteuren vorab erörtert. Andere Ursachen für einen Austritt aus der Maßnahme können beispielsweise in Krankheiten oder in einem Umzug bzw. regionalen Wechsel der bzw. des Teilnehmenden begründet liegen; auch hier ist also kein Scheitern der Maßnahme ursächlich für die Beendigung von ZaA. Der Übergang von Teilnehmenden in andere Maßnahmen, wie z. B. eine Berufsausbildung in

⁴⁵ Die Kohorte 2019 befand sich zum Erhebungszeitpunkt seit knapp zwei Jahren und die Kohorte 2020 seit knapp einem Jahr in Phase II, aus diesem Grund ist es an dieser Stelle wenig sinnvoll näher auf die vorliegenden Ergebnisse einzugehen.

außerbetriebliche Einrichtungen (BaE), ist ebenfalls nicht negativ zu werten, da die entsprechenden ZaA-Unterstützungsmaßnahmen für den jeweiligen Einzelfall als geeigneter bzw. förderlich für die Ausbildungschancen eingeschätzt werden.

Nicht deutlich ist die Situation bei Aufhebungsverträgen; d. h., es ist nicht klar, ob die Aufhebung beispielsweise auf Initiative des Arbeitgebers zu Stande kam oder durch den/die Auszubildende*n initiiert wurde.

Kennzeichnend für negative Maßnahme- bzw. Ausbildungsabbrüche sind u. a. Kündigungen von Berufsausbildungsverträgen durch die Unternehmen, beispielsweise wegen hoher Fehlzeiten oder fehlender Mitwirkung. Auch kann eine fehlende Bereitschaft zur Teilnahme an den ZaA-Unterstützungsangeboten der Träger zur Beendigung der ZaA-Maßnahme führen.⁴⁶

Verbleib der Teilnehmenden - Typisierung

Zur näheren Betrachtung der Austritts- und Abbruchgründe wurden, analog zur Vorgehensweise der I. und II. Phase der wissenschaftlichen Begleitung⁴⁷, sieben verschiedene Typen aus der Gruppe der Teilnehmenden nach Ein- und Austritten in beiden Phasen unterschieden:

Tabelle 7: Typisierung der Teilnehmenden

Typ 1: Eintritt in Phase I, Abbruch/Austritt
Typ 2: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, aktiv
Typ 3: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, Abbruch/Austritt
Typ 4: Eintritt in Phase II, Abbruch/Austritt
Typ 5: Eintritt in Phase II, aktiv
Typ 6: Eintritt in Phase I: Übergang in Phase II, Ausbildung erfolgreich beendet
Typ 7: Eintritt in Phase II, Ausbildung erfolgreich beendet

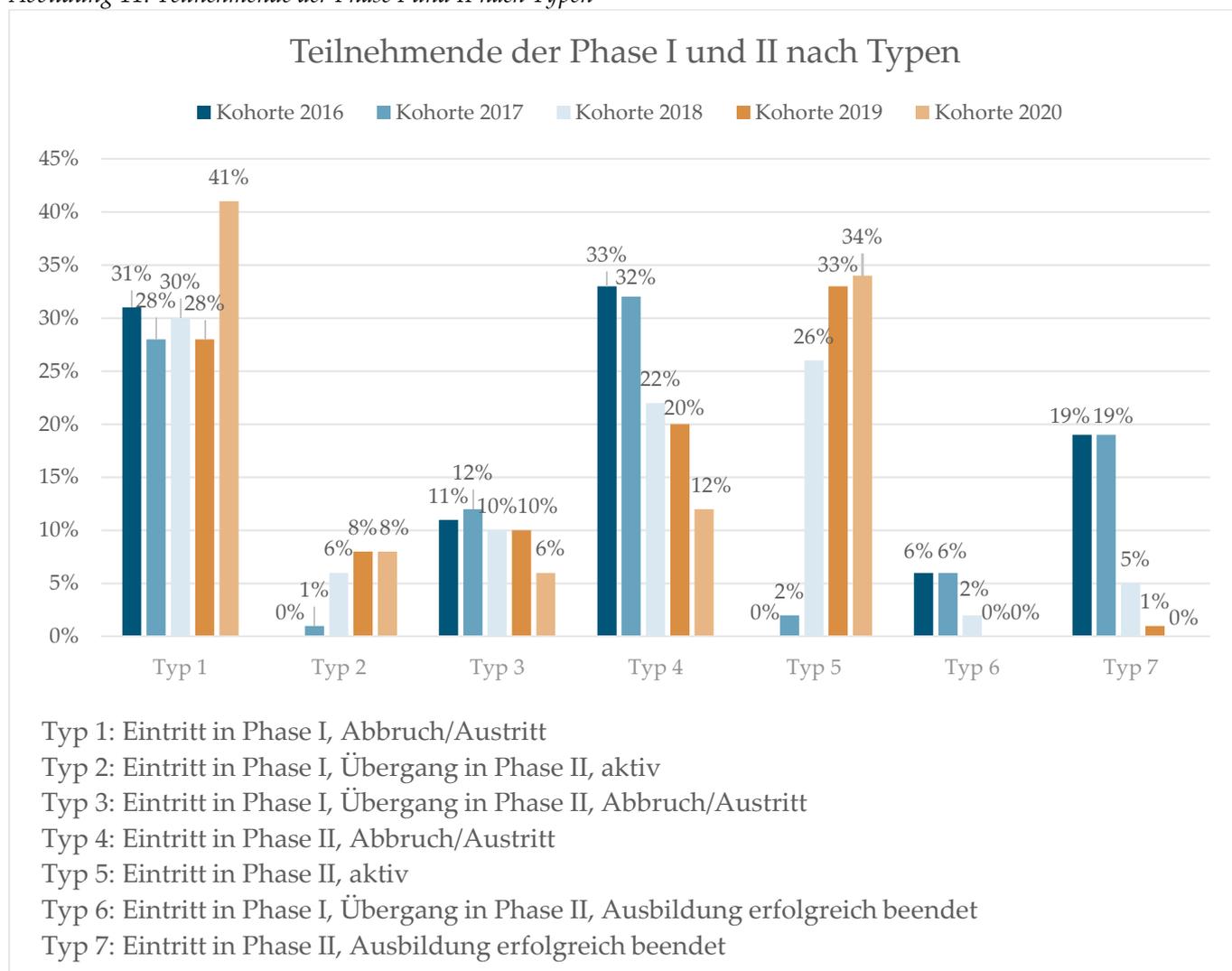
- Typ 1: Die Teilnehmenden treten in Phase I in die Maßnahme ein, brechen diese aber in dieser Phase wieder ab bzw. treten aus
- Typ 2: Die Teilnehmenden treten in Phase I ein und gehen erfolgreich in Phase II über. In der Phase II sind sie zum Zeitpunkt der Datenerhebung aktiv an der Maßnahme beteiligt.
- Typ 3: Die Teilnehmenden treten in Phase I ein und gehen erfolgreich in Phase II über, brechen dann aber in dieser Phase ab bzw. treten aus.

⁴⁶ Die verschiedenen Vorgehensweisen bei einem drohenden Maßnahme- bzw. Ausbildungsabbruch sind im Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020) auf S. 33f. beschrieben.

⁴⁷ Vgl. hierzu die Abschlussberichte zur 1. Phase (01.10.2016-31.01.2018) und 2. Phase (01.06.2018-31.01.2020) der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“.

- Typ 4: Die Teilnehmenden treten in Phase II in die Maßnahme ein, brechen diese aber in dieser Phase ab bzw. treten aus.
- Typ 5: Die Teilnehmenden treten in Phase II in die Maßnahme ein. In der Phase II sind sie zum Zeitpunkt der Datenerhebung aktiv an der Maßnahme beteiligt.
- Typ 6: Die Teilnehmenden treten in Phase I in die Maßnahme ein, gehen erfolgreich in Phase II über und haben ihre Ausbildung erfolgreich beendet.
- Typ 7: Die Teilnehmenden treten in Phase II in die Maßnahme ein und haben ihre Ausbildung ebenfalls erfolgreich abgeschlossen.

Abbildung 11: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen

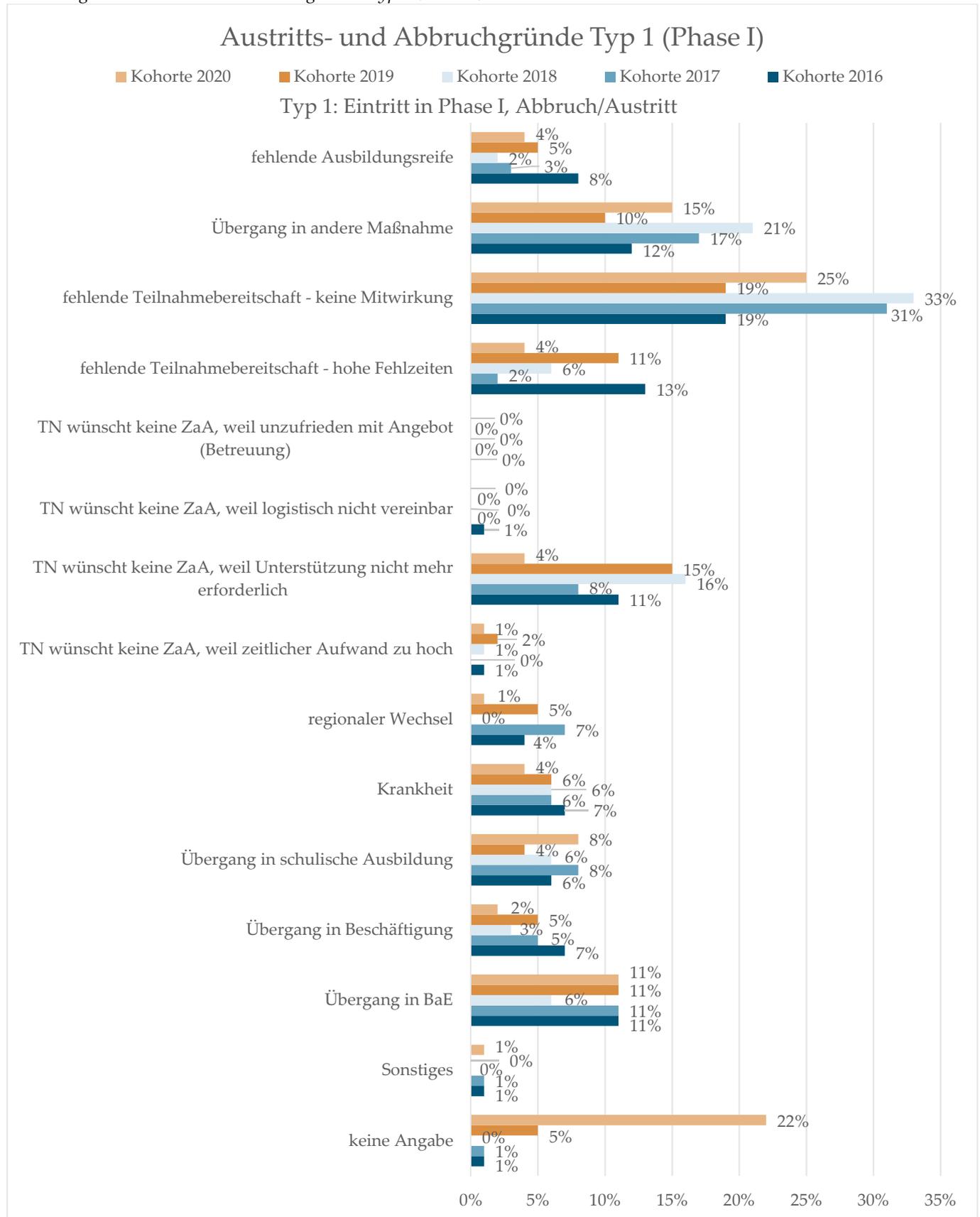


Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=2.086. Kohorte 2016 n=451, Kohorte 2017 n=511, Kohorte 2018 n=481, Kohorte 2019 n=353, Kohorte 2020 n=278

Im Folgenden werden die Austritts- und Abbruchgründe für die Typen 1, 3 und 4 näher untersucht und dargestellt.⁴⁸

⁴⁸ Der nicht vorhandene bzw. geringe Anteil der Kohorten 2016 und 2017 an den Typen 2 und 5 (jeweils aktive Teilnahme am Landesprogramm) erklärt sich damit, dass diese Kohorten (fast) abgeschlossen sind. Der nicht vorhandene bzw. geringe Anteil der Kohorten 2019 und 2020 an den Typ 6 und 7 (jeweils erfolgreiche Beendigung der Ausbildung) liegt daran, dass die Teilnehmenden dieser Kohorten die Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben.

Abbildung 12: Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I)



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=637. Kohorte 2016 n=141, Kohorte 2017 n=143, Kohorte 2018 n=143, Kohorte 2019 n=98, Kohorte 2020 n=112

Das Spektrum an Gründen für Austritte bzw. Abbrüche bereits in Phase I des Programms (Typ 1) ist vielfältig (vgl. *Abbildung 12*). Häufig sind vorzeitige Beendigungen allerdings auf eine unzureichende Mitwirkung und Teilnahmebereitschaft der Jugendlichen zurückzuführen. Oftmals sind auch Übergänge in andere Maßnahmen ursächlich. Für einen Teil ist auch der Übergang in eine schulische Ausbildung ausschlaggebend. Dieser geht ebenfalls mit einem Austritt aus dem Landesprogramm einher, da eine weitere Betreuung im Rahmen des Landesprogramms fördertechisch nicht möglich ist⁴⁹.

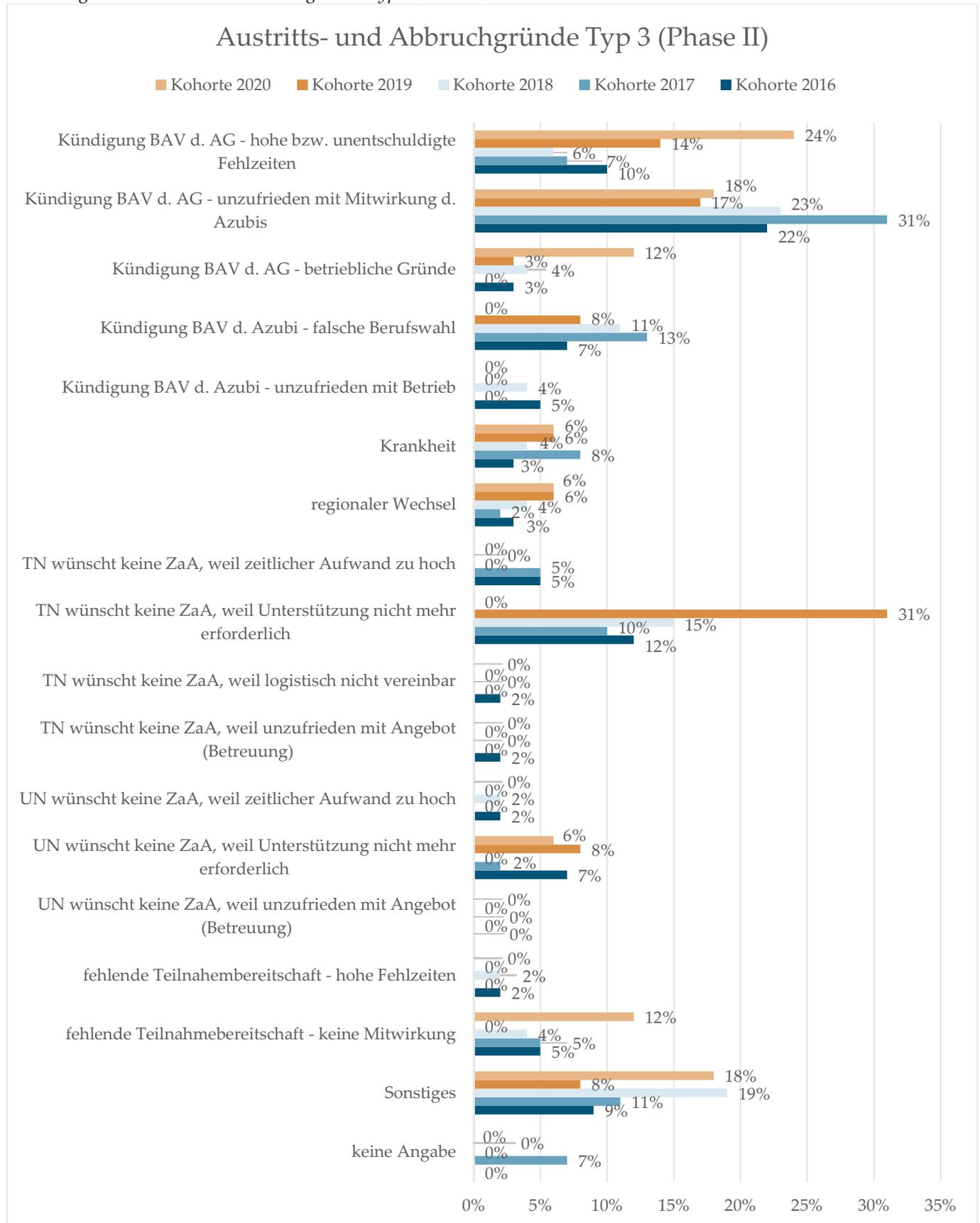
Die Angabe, dass Teilnehmende keine Begleitung durch ZaA mehr wünschen, weil die Unterstützung nicht mehr notwendig sei, ist weniger eindeutig zu interpretieren. Nicht deutlich ist, ob die angestrebten Ziele der Maßnahme, also die Befähigung der Teilnehmenden zur selbstständigen Absolvierung der Ausbildung, nicht nur aus Sicht der Teilnehmenden, sondern auch aus Sicht der Bildungsträger und Unternehmen bereits erreicht wurden.

Hervorzuheben ist, dass es kohortenübergreifend keine Teilnehmenden gibt, die die Maßnahme aufgrund der Unzufriedenheit mit dem Angebot verlassen. Dies spricht für die Qualität der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen.

⁴⁹ Im Landesfachkonzept wird hier auf SGB III § 130 Absatz 1 verwiesen: Die Agentur für Arbeit kann förderungsberechtigte junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) durch Maßnahmen der Assistierte Ausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung unterstützen. Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase enthalten.

(https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_Assistierte_Ausbildung/Landesfachkonzept.pdf, Zugriff: 27.09.2021)

Abbildung 13: Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II)



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=219. Kohorte 2016 n=58, Kohorte 2017 n=61, Kohorte 2018 n=47, Kohorte 2019 n=36, Kohorte 2020 n=17

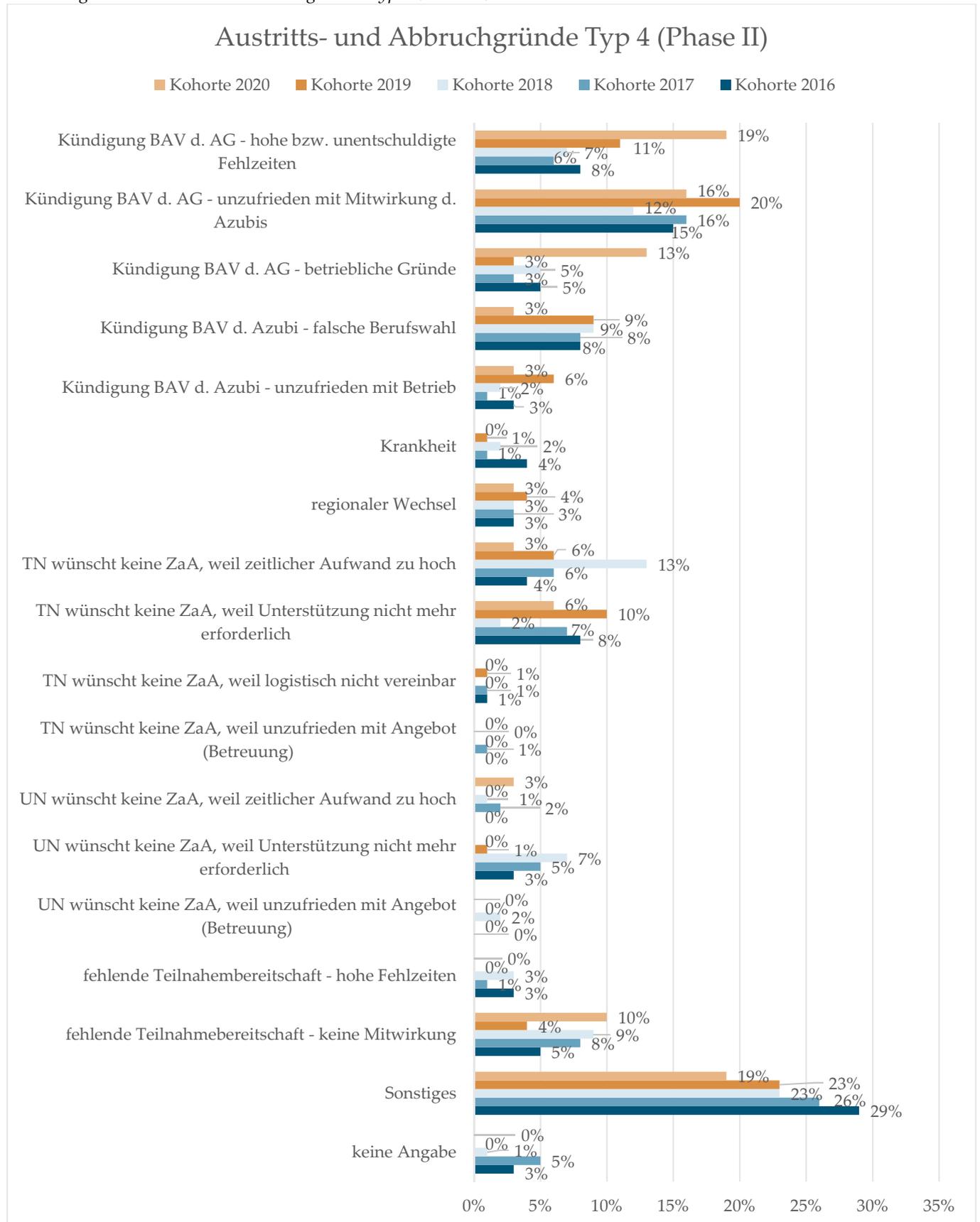
Die Austritts- und Abbruchgründe in der ausbildungsbegleitenden **Phase II** (vgl. *Abbildung 13*) unterscheiden sich naturgemäß deutlich von denen in Phase I. Die Kündigung des Berufsausbildungsvertrags (BAV) durch den Arbeitgeber aufgrund einer bestehenden Unzufriedenheit mit der Mitwirkung des bzw. der Auszubildenden stellt in dieser Phase die häufigste Ursache für vorzeitige Beendigungen dar. Ebenfalls vergleichsweise häufig kommt es zu Kündigungen durch den Ausbildungsbetrieb auf Grund hoher bzw. unentschuldigter Fehlzeiten. Kündigungen des BAV durch die Auszubildenden, etwa auf Grund falscher Berufsvorstellungen oder einer Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb, kommen demgegenüber weniger häufig vor.

Eine fehlende Mitwirkung und Teilnahmebereitschaft der Jugendlichen bei den Angeboten der Träger spielt auch in Phase II eine Rolle, wenngleich diese deutlich geringer als in Phase I ist. Der Austritt aus der Maßnahme durch den bzw. die Teilnehmer*in, weil die Unterstützung nicht mehr erforderlich ist, ist in Phase II ähnlich ausgeprägt wie in Phase I. Auch hier wird nicht deutlich, ob das Maßnahmeziel erreicht wurde oder sich der/die Teilnehmer*in ggf. überschätzt.

Außerhalb der Person liegende Gründe wie Krankheit treten ebenso wie regionale Wechsel in einem geringen Ausmaß auf. Ein größerer Anteil der Austritte bzw. Abbrüche fällt auf die Kategorie „Sonstiges“, wobei hier insbesondere Aufhebungsverträge (siehe oben, Seite 29f) und nicht bestandene Prüfungsleistungen genannt werden. Ein Austritt aus der Maßnahme aufgrund von Unzufriedenheit mit dem Angebot bzw. der Betreuung in ZaA wird nur von einer Person und von keinem Unternehmen angegeben. Dies spricht für die Qualität und Individualität der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen.

Die Phase I der Kohorte 2020 fand während der Corona-Pandemie statt. Bei der Betrachtung der Abbruch- und Austrittsgründe sind keine Corona-bedingten Abweichungen erkennbar. Allgemein sind über die Kohorten hinweg immer Schwankungen in den Abbruch- und Austrittsgründen zu beobachten.

Abbildung 14: Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II)



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=519. Kohorte 2016 n=151, Kohorte 2017 n=160, Kohorte 2018 n=107, Kohorte 2019 n=70, Kohorte 2020 n=31

Die Austritts- und Abbruchgründe von Teilnehmenden des Typ 4 unterscheiden sich in ihrer Ausprägung von denjenigen der Teilnehmenden des Typ 3. Der Anteil ohne Angabe von Austritts- und Abbruchgründen ist deutlich größer (vgl. *Abbildung 14*).

Die häufigsten Gründe für einen Abbruch der Maßnahme ist, wie in Typ 3, die Kündigung der BAV durch die Arbeitgeber wegen hoher bzw. unentschuldigter Fehlzeiten und der Unzufriedenheit mit der Mitwirkung des/der Auszubildenden.

Die Einschätzung der Teilnehmenden, keine Unterstützung durch ZaA mehr zu benötigen, wird ebenso weniger häufig als Grund angegeben als bei Typ 3. Die Kündigung des BAV durch den/die Auszubildende*n wegen falscher Berufswahl ist ähnlich stark ausgeprägt wie in Typ 3. Die Kündigung wegen der Unzufriedenheit mit dem Betrieb ist im Vergleich zu Typ 3 häufiger als Abbruchgrund genannt. In der Kategorie „Sonstiges“ finden sich analog zu Typ 3 vor allem Aufhebungsverträge sowie nicht bestandene Prüfungen.

Ein Austritt aus der Maßnahme aufgrund von Unzufriedenheit mit dem Angebot bzw. der Betreuung in ZaA wird in Kohorte 2017 von einem Teilnehmenden und in Kohorte 2018 von zwei Unternehmen als Abbruchgründe verzeichnet.

Verbleib nach Ausbildungsende

Über die Teilnehmendenstatistik wird auch der Verbleib der Teilnehmenden nach Ausbildungsende erfasst. Die Maßnahme wurde von insgesamt 275 Teilnehmenden erfolgreich beendet. Der überwiegende Teil der Absolvent*innen (70 Prozent) wurde von den Ausbildungsbetrieben übernommen und arbeitet dort, 18 Prozent sind arbeitslos, 9 Prozent arbeiten nach Abschluss der Ausbildung in einem neuen Betrieb und zu 3 Prozent wurde keine Angabe gemacht. Eine Nachbetreuung wird von lediglich 7 Prozent der Absolvent*innen gewünscht. Dabei handelt es sich zu 94 Prozent um Teilnehmer*innen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben, und bei 6 Prozent um Teilnehmende, die in einem neuen Betrieb arbeiten. In den Sachberichten der Kammerkoordinierung ist vermerkt, dass die Nachbetreuung der Teilnehmenden bei den Trägern einen geringen Stellenwert einnimmt (vgl. *Kapitel 4.5.1*).

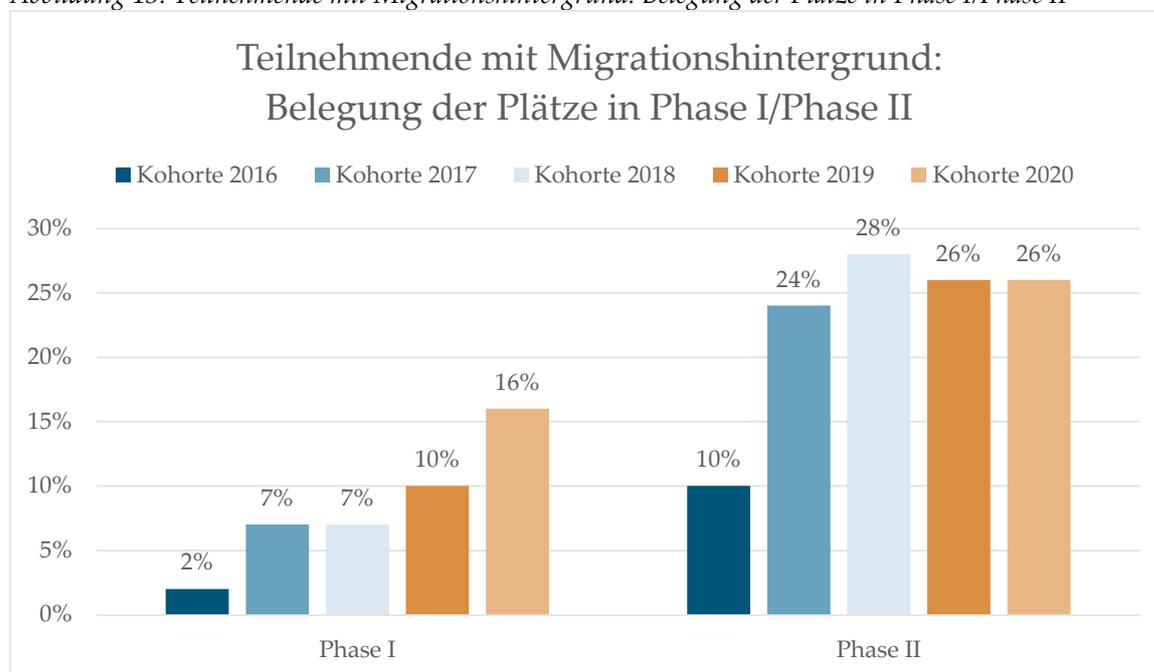
Untersuchung der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund

Insgesamt nahmen bzw. nehmen 376 Personen mit Migrationshintergrund (18 Prozent aller Teilnehmenden) aus 49 Herkunftsländern am Landesprogramm teil. Über die Hälfte (59 Prozent) der Teilnehmenden kommt dabei aus Syrien (36 Prozent) und Afghanistan (23 Prozent); zu den weiteren Hauptherkunftsländern gehören - mit deutlichem Abstand - Iran (4 Prozent), Eritrea, Albanien und Benin (jeweils 3 Prozent). Vergleicht man die Herkunftsländer der Teilnehmenden mit der Liste der Hauptherkunftsländer der 2016 in Sachsen-Anhalt registrierten Asylbegehrenden⁵⁰, wird deutlich, dass ein großer Teil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund seit Beginn des Landesprogramms auch einen Fluchthintergrund aufweist. Die Darstellung fokussiert im Folgenden die Gruppe der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund

⁵⁰ Vgl. Ministerium für Inneres und Sport Sachsen-Anhalt (2017).

insgesamt. Zur Gewinnung von Erkenntnissen zur Perspektive speziell von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund erfolgte eine gesonderte Auswertung der Teilnehmendenbefragung; die Ergebnisse hieraus werden in einem eigenen Unterkapitel ausgewiesen (vgl. Kapitel 4.1.2).⁵¹

Abbildung 15: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II

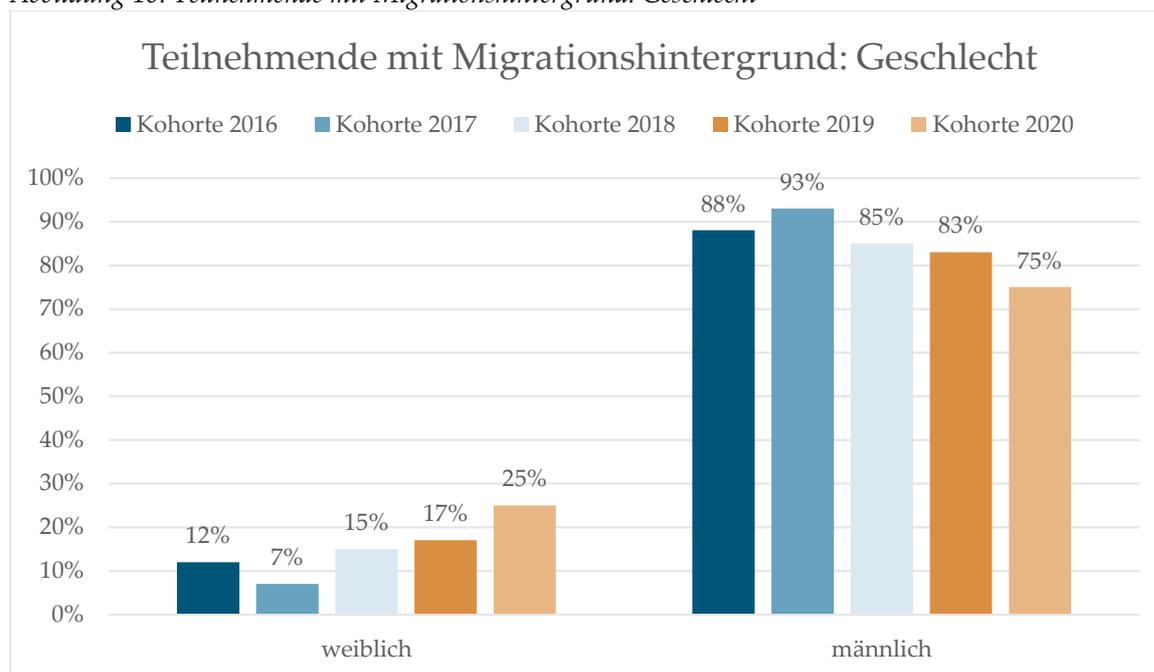


Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=407

Der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund an allen Teilnehmenden ist in den einzelnen Kohorten und Phasen unterschiedlich ausgeprägt. In Phase I ist der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund geringer als in Phase II (vgl. *Abbildung 15*). Während der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in Phase I bei der Kohorte 2016 noch 2 Prozent betrug, ist in den folgenden Kohorten eine kontinuierliche Steigerung auf bis zu 16 Prozent in Kohorte 2020 zu verzeichnen. In Phase II gab es ebenfalls einen Anstieg. Lag der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund hier in der Kohorte 2016 noch bei 10 Prozent, stieg er zunächst auf 28 Prozent in Kohorte 2018. In den Kohorten 2019 und 2020 stabilisierte sich der Anteil bei jeweils 26 Prozent.

⁵¹ Vgl. hierzu außerdem den Abschlussbericht und die „Kurzauswertung zum Fokusthema ‚Geflüchtete‘“ der II. Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 – 31.01.2020), in der die Ergebnisse bzw. Erkenntnisse zur Gruppe Teilnehmenden mit Fluchthintergrund gesondert aufbereitet wurden.

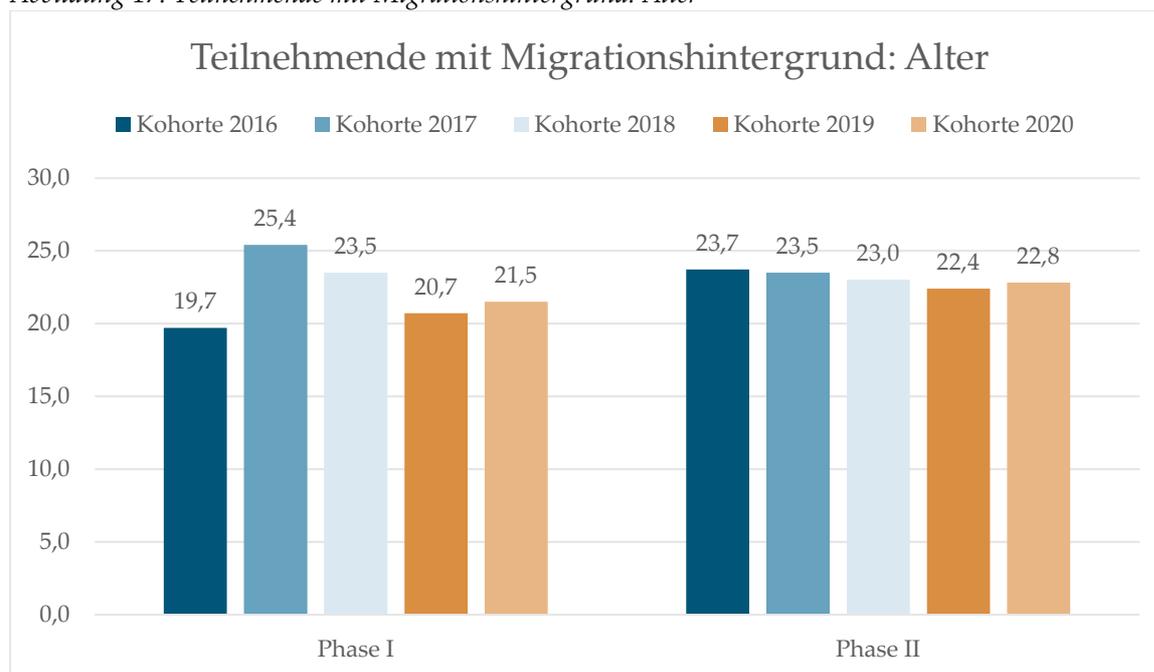
Abbildung 16: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Geschlecht



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, $n=367$

Der Anteil der Männer liegt bei den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund insgesamt bei 85 Prozent. Sie sind in dieser Gruppe damit um 10 Prozent stärker vertreten als bei den Teilnehmenden an ZaA insgesamt (75 Prozent, siehe oben, S. 22). Im Vergleich zur Entwicklung der Teilnehmenden weiblichen Geschlechts im Landesprogramm insgesamt, bei der über die Kohorten hinweg eine tendenzielle Abnahme bzw. Stagnation des Anteils an Teilnehmerinnen zu verzeichnen ist (vgl. siehe oben, S. 21), gab es unter den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren einen Zuwachs an Teilnehmerinnen. In Kohorte 2020 liegt ihr Anteil bei 25 Prozent und hat sich damit gegenüber den Kohorten 2016 (12 Prozent) und 2017 (7 Prozent) mehr als verdoppelt bzw. verdreifacht (vgl. *Abbildung 16*).

Abbildung 17: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Alter

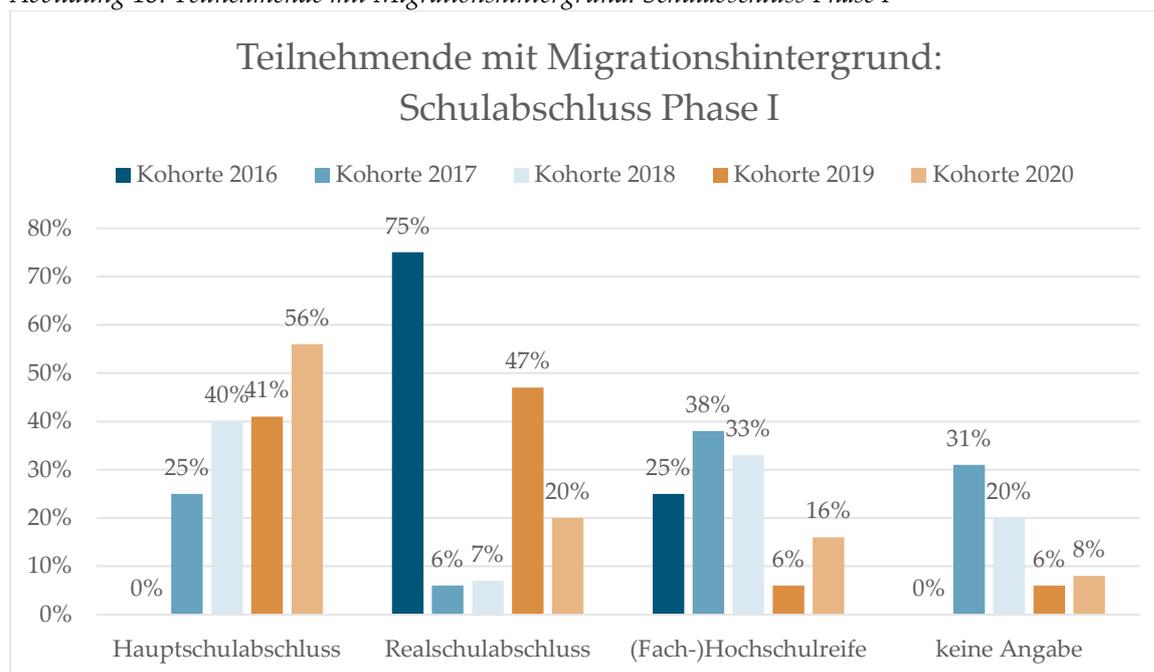


Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=376

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund liegt bei 22,6 Jahren; die Teilnehmenden sind im Vergleich zu allen Teilnehmenden am Programm (Durchschnittsalter: 19,8 Jahre) damit deutlich älter. Die Teilnehmenden der Phase II sind etwas älter als die in Phase I; darüber hinaus lässt sich in Phase I beim Alter eine breitere Verteilung zwischen den Kohorten feststellen als in Phase II (vgl. *Abbildung 17*).

Auch variieren die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer erworbenen Schulabschlüsse sowohl zwischen Phase I und II, als auch innerhalb der Kohorten deutlich voneinander.

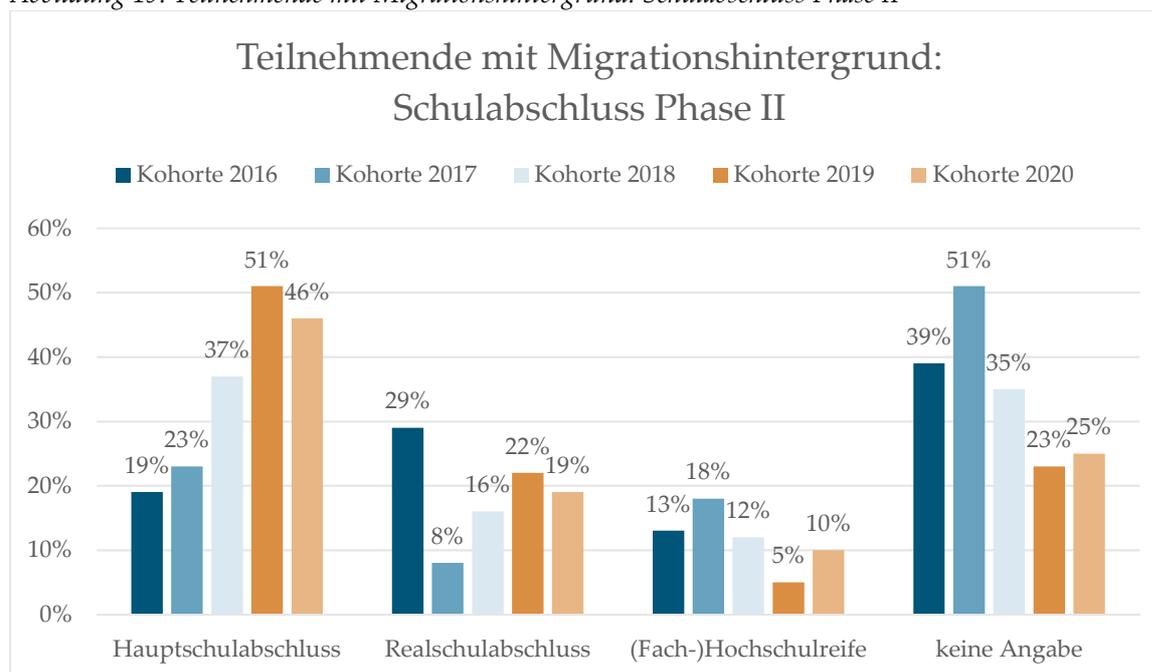
Abbildung 18: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=77

Mit Blick auf **Phase I** überwiegt in Kohorte 2016 der Anteil der Teilnehmenden mit Realschulabschluss (75 Prozent), während in Kohorte 2017 die meisten Teilnehmenden die (Fach-)Hochschulreife (38 Prozent) und in Kohorte 2018 der größte Anteil der Teilnehmenden den Hauptschulabschluss (40 Prozent) erworben haben. In Kohorte 2019 dominiert wiederum der Realschulabschluss (47 Prozent) und in Kohorte 2020 der Hauptschulabschluss (56 Prozent) (vgl. *Abbildung 18*). Zu beachten ist dabei, dass die vorliegenden Daten keinen Aufschluss darüber geben, inwieweit es sich um in Deutschland erworbene bzw. anerkannte und somit vergleichbare Schulabschlüsse handelt. Da sich die Träger nicht immer die Originalzeugnisse und Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse der Teilnehmenden zeigen lassen bzw. diese den Teilnehmenden nicht vorliegen.

Abbildung 19: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=327

In **Phase II** verfügen die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund überwiegend über einen Haupt- bzw. Realschulabschluss (vgl. *Abbildung 19*). Der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund, die einen (Fach-)Hochschulabschluss haben, ist dabei größer (11 Prozent) als der entsprechende Anteil an allen Teilnehmenden in Phase II (4 Prozent).

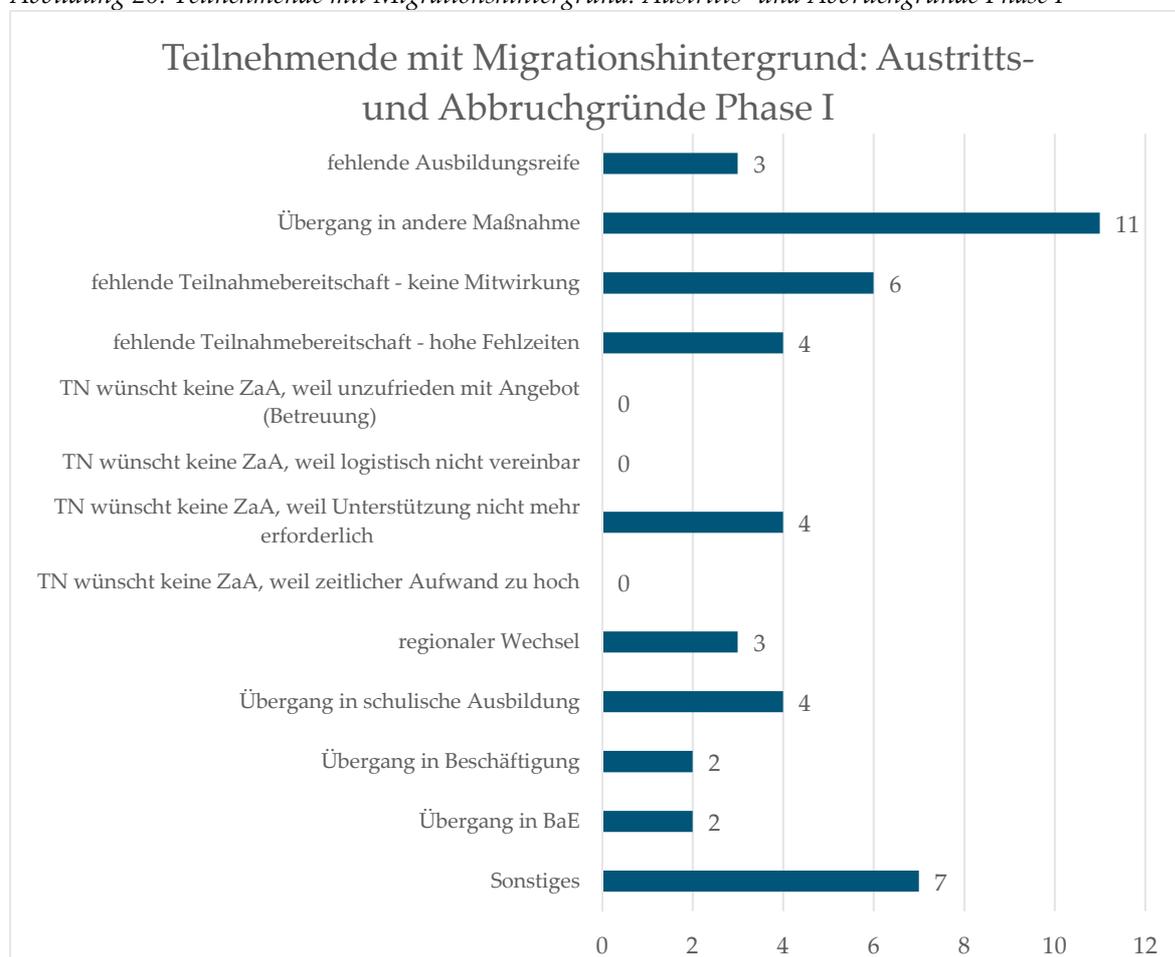
Auffällig ist die Dominanz der Kategorie „Keine Angabe“, die mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf zurückzuführen ist, dass die Angabe „Ohne Schulabschluss“ in dem Statistischen Bogen der Datenerfassung der Teilnehmendenstatistik – anders als in den Vorjahren – nicht mehr enthalten ist. Bei der Teilnehmendenstatistik 2019 lag dieser Anteil in der Gruppe Teilnehmende mit Fluchthintergrund bei 22 Prozent.

Von den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund waren 50 Prozent dem SGB II und ebenfalls 50 Prozent dem SGB III zuzuordnen. Der Anteil der Zuweisungen aus dem SGB II ist bei den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund um 20 Prozent höher als bei den Teilnehmenden insgesamt. Die Zuweisungen unterscheiden sich zwischen Phase I und Phase II: In Phase I liegt der Anteil der Zuweisungen aus dem SGB II bei 74 Prozent und der Anteil aus dem SGB III bei 26 Prozent. In Phase II liegt der Anteil der Zuweisungen aus dem SGB II hingegen bei 45 Prozent und damit um 29 Prozentpunkte niedriger als in Phase I (SGB III: 55 Prozent).

Betrachtet man die (nahezu) abgeschlossenen Kohorten 2016 und 2017, so wird deutlich, dass Teilnehmende mit Migrationshintergrund tendenziell erfolgreicher sind als die Teilnehmenden insgesamt: Die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen, d. h. einen Ausbildungsabschluss erhalten, haben in Kohorte 2016 53 Prozent (Teilnehmende insgesamt: 35 Prozent) und in Kohorte 2017 43 Prozent (Teilnehmende insgesamt: 36 Prozent).

Die geringe Fallzahl der abbrechenden Teilnehmenden mit Migrationshintergrund (Phase I: 46, Phase II: 131) lässt keine differenzierte Auswertung nach Kohorten und Phasen zu. Die Darstellung erfolgt daher im Folgenden kohortenübergreifend.

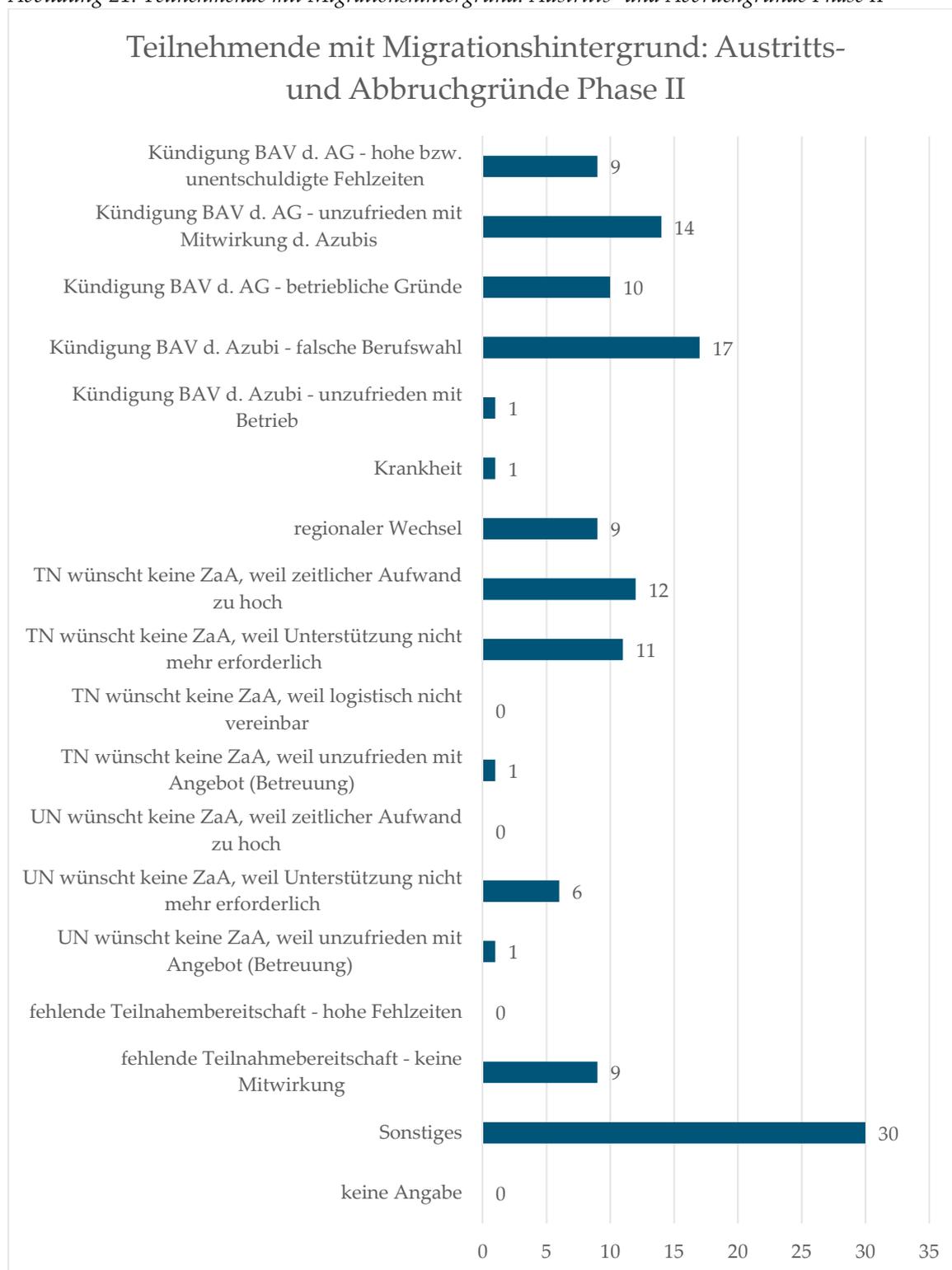
Abbildung 20: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=46

Die Austritts- und Abbruchgründe der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in **Phase I** (vgl. *Abbildung 20*) unterscheiden sich in ihrer Verteilung zu den Austritts- und Abbruchgründen aller Teilnehmenden. Der Hauptgrund für einen Austritt/Abbruch ist der Übergang in andere Maßnahmen (11 Nennungen), gefolgt von der fehlenden Teilnahmebereitschaft aufgrund fehlender Mitwirkung (6 Nennungen) bzw. hohen Fehlzeiten (4 Nennungen), dem Übergang in schulische Ausbildungen (4 Nennungen) sowie Austritten, weil eine weitere Unterstützung als nicht mehr erforderlich eingeschätzt wurde. Insgesamt ist das Spektrum der Austritts- und Abbruchgründe breiter als bei den Teilnehmenden insgesamt.

Abbildung 21: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=131

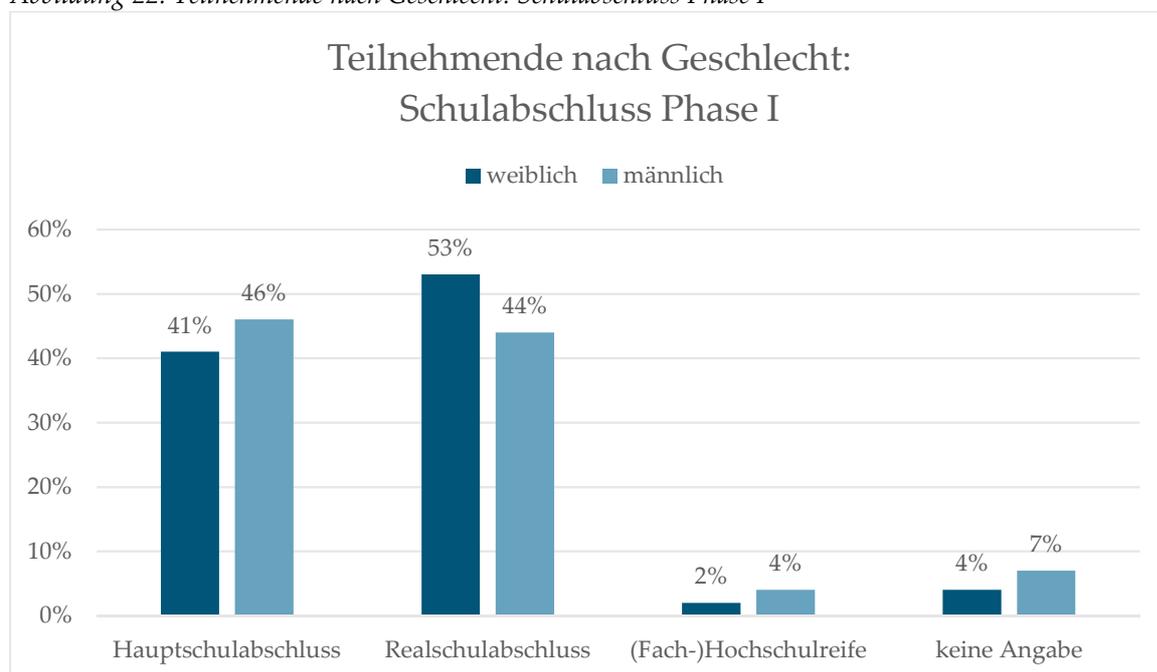
In **Phase II** bildet die Kündigung des Ausbildungsvertrags durch den Teilnehmenden aufgrund falscher Berufswahl den häufigsten Abbruchgrund (vgl. *Abbildung 21*). Bei den Teilnehmenden insgesamt ist dieser Abbruchgrund im Vergleich weniger bedeutend. Kündigungen

durch Betriebe, die mit der Mitwirkung der Teilnehmenden unzufrieden sind, sowie die Beendigung von ZaA aufgrund des hohen Zeitaufwands spielen ebenfalls eine Rolle. Im Vergleich zu den Teilnehmenden insgesamt geben die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund häufiger an, dass der Zeitaufwand zu hoch ist.

Untersuchung der Teilnehmenden, differenziert nach Geschlecht

Nachfolgend wird die Gruppe der Teilnehmenden differenziert nach Geschlecht untersucht. Auffällig ist zunächst, dass – anders als bei den männlichen Teilnehmenden - der Anteil der weiblichen Teilnehmenden in Phase I (32 Prozent; Anteil männliche Teilnehmende: 68 Prozent) höher liegt als in Phase II (20 Prozent; Anteil männliche Teilnehmende: 80 Prozent).

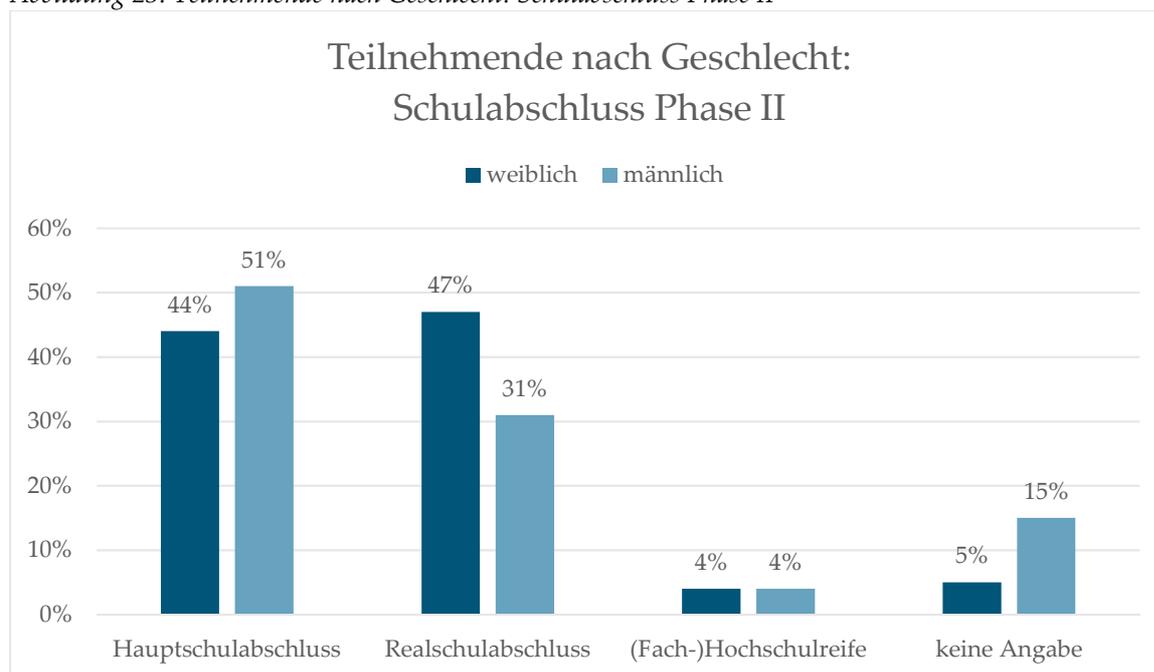
Abbildung 22: Teilnehmende nach Geschlecht: Schulabschluss Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.002

In **Phase I** haben mit 55 Prozent über die Hälfte der weiblichen Teilnehmenden einen Realschulabschluss; der Anteil männlichen Teilnehmenden liegt hier demgegenüber bei 44 Prozent (vgl. *Abbildung 22*). Bei ihnen dominiert der Hauptschulabschluss (46 Prozent, weibliche Teilnehmende: 41 Prozent).

Abbildung 23: Teilnehmende nach Geschlecht: Schulabschluss Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446

In **Phase II** zeigt sich ein ähnliches Bild wie in Phase I. Die weiblichen Teilnehmenden haben deutlich häufiger einen Realschulabschluss (47 Prozent) als die männlichen Teilnehmenden (31 Prozent) (vgl. *Abbildung 23*), bei denen auch in dieser Phase der Hauptschulabschluss überwiegt (51 Prozent, weibliche Teilnehmende: 44 Prozent).

Betrachtet man die fünf häufigsten Austritts- und Abbruchgründe der **Phase I** geschlechterdifferenziert, wird deutlich, dass sowohl bei den männlichen Teilnehmenden, als auch bei den weiblichen Teilnehmenden eine fehlende Teilnahmebereitschaft bzw. Mitwirkung und der Austritt auf Grund des Übergangs in eine andere Maßnahme dominieren. Allerdings gehört bei den weiblichen Teilnehmenden – anders als bei den männlichen Teilnehmenden – auch der Übergang in die schulische Ausbildung zu den häufigsten Gründen (männliche Teilnehmer: 3 Prozent).

Tabelle 8: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase I

Die fünf häufigsten Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht (Phase I)		
	weibliche Teilnehmende	männliche Teilnehmende
1.	Fehlende Teilnahmebereitschaft/ keine Mitwirkung (23%)	Fehlende Teilnahmebereitschaft/ keine Mitwirkung (19%)
2.	Übergang in andere Maßnahme (13%)	Übergang in andere Maßnahme (12%)
3.	Übergang in BaE (12%)	TN wünscht keine ZaA mehr/ Unterstützung nicht erforderlich (7%)
4.	TN wünscht keine ZaA mehr/ Unterstützung nicht erforderlich (12%)	Übergang in BaE (6%)
5.	Übergang in schulische Ausbildung (10%)	Fehlende Teilnahmebereitschaft/ hohe Fehlzeiten (5%)

Quelle: Teilnehmendenstatistik Stand Juni 2021, n=211

In **Phase II** unterschieden sich die fünf häufigsten Austritts- und Abbruchgründe zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmenden insofern, als dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Auszubildende aufgrund einer falschen Berufswahl bei den männlichen Teilnehmenden einen höheren prozentualen Anteil hat (weibliche Teilnehmende: 5 Prozent).

Tabelle 9: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase II

Die fünf häufigsten Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht (Phase II)		
	Weibliche Teilnehmende	Männliche Teilnehmende
1.	Sonstiges (21%) ⁵²	Sonstiges (22%) ⁵³
2.	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ unzufrieden mit der Mitwirkung der Azubi (20%)	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ unzufrieden mit der Mitwirkung des Azubis (18%)
3.	TN wünscht keine ZaA mehr/ Unterstützung nicht mehr erforderlich (11%)	Kündigung BAV durch Azubi/ falsche Berufswahl (9%)
4.	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten (8%)	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten (9%)
5.	TN wünscht keine ZaA mehr/ hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten (7%)	TN wünscht keine ZaA mehr/ Unterstützung nicht mehr erforderlich (8%)

Quelle: Teilnehmendenstatistik Stand Juni 2021, n=518

⁵² Dominant sind bei den weiblichen Teilnehmenden hier Aufhebungsverträge, Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit sowie der Übergang in schulische Ausbildung.

⁵³ Dominant sind bei den männlichen hier Aufhebungsverträge, nicht bestandene Prüfungen und der Übergang in Beschäftigung.

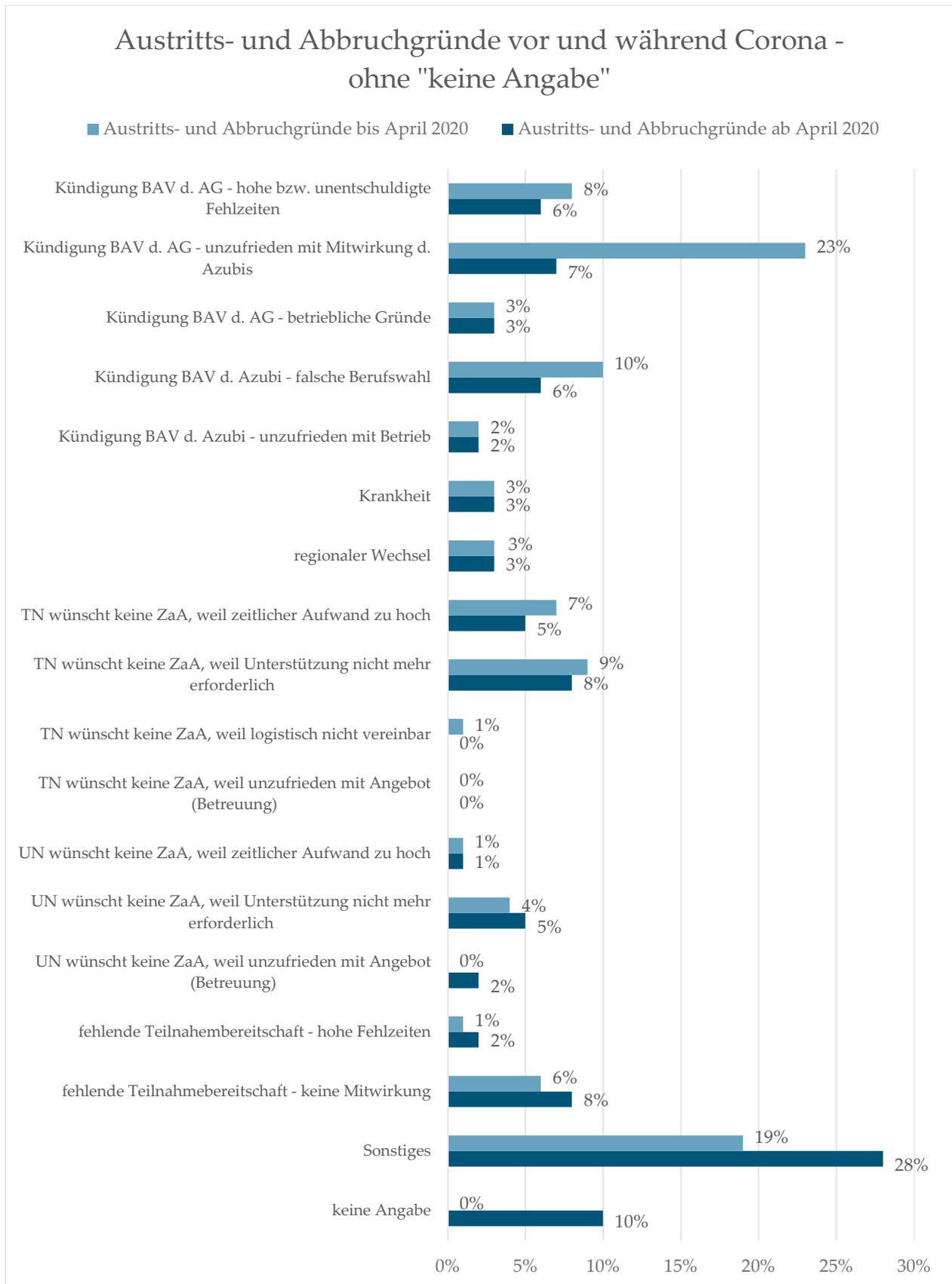
Vergleich der Austritts- und Abbruchgründe vor und während Corona

Um eine Annäherung an die möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Austritts- und Abbruchgründen der Teilnehmenden vorzunehmen, werden im Folgenden die Austritts- und Abbruchgründe der Kohorten 2017, 2018 und 2019 bis zum 31.03.2020⁵⁴ und ab dem 01.04.2020 bis zum Stand der Teilnehmendenstatistik im Juni 2021 verglichen.⁵⁵

⁵⁴ Der bundesweite Lockdown trat am 22.03.2020 in Kraft. Die Schulen in Sachsen-Anhalt wurden bereits zum 18.03.2020 geschlossen. Das Zeitfenster zur Betrachtung der Abbruch-/Austrittsgründe vor Corona wurde jedoch bis zum 31.03.2020 gewählt, da die endgültige Abmeldung aus dem Programm einige Zeit in Anspruch nimmt und nicht taggleich erfolgt.

⁵⁵ Die Kohorte 2016 wurde nicht betrachtet, da sie zu Beginn der Corona-Pandemie nur noch sehr wenige aktive Teilnehmende hatte. Ebenso wurde die Kohorte 2020 hier nicht in die Auswertung miteinbezogen, da der Start dieser Kohorte erst im April 2020 einsetzte und daher mit der Corona-Pandemie zeitlich zusammenfiel. Ein „Vorher-Nachher-Vergleich“ ist bei der Kohorte 2020 somit nicht möglich.

Abbildung 24: Austritts- und Abbruchgründe vor und während Corona



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=482

Folgende Unterschiede lassen sich im Vergleich der Austritts- und Abbruchgründe vor und während der Pandemie festhalten⁵⁶:

- Vor der Pandemie lag der Anteil der Kündigungen der BAV durch die Arbeitgeber deutlich höher als während Corona (34 Prozent bzw. 16 Prozent).
- Vor der Pandemie lag auch der Anteil der Kündigungen der BAV durch die Auszubildenden höher als während Corona (12 Prozent bzw. 8 Prozent).
- Während der Corona-Pandemie lag der Anteil der „Sonstiges“-Nennungen höher als vor der Corona-Pandemie (29 Prozent bzw. 19 Prozent). Unter „Sonstiges“ finden sich Aufhebungsverträge, aber auch nicht bestandene Abschlussprüfungen.

Diese Unterschiede stellen lediglich eine Momentaufnahme (Stand: Juni 2021) dar. Im weiteren Verlauf können sich die Unterschiede verfestigen oder annähern.

3.2. Analyse der Freistellungsquote

Zu den Erkenntnissen der vorangegangenen wissenschaftlichen Begleitung gehört, dass eine betriebliche Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht einen wichtigen förderlichen Faktor in Hinblick auf den Maßnahmeerfolg darstellt.⁵⁷ Mit Freistellung ist gemeint, dass die Zeit, die die Teilnehmenden für den Unterricht aufwenden, vom Betrieb als Arbeitszeit anerkannt wird. Dies ist nicht in allen Unternehmen der Fall: Ein Teil organisiert die betrieblichen Ausbildungseinheiten und Arbeitseinsätze so, dass die Teilnehmenden zwar am Unterricht teilnehmen können; allerdings wird die hierfür aufgewendete Zeit nicht als Arbeitszeit anerkannt. Eine fehlende Freistellung wurde in der zweiten wissenschaftlichen Begleitung von den interviewten sozialpädagogischen Fachkräften, aber auch von den Berufsberater*innen als große Hürde eingeschätzt, da sie die Erfolgchancen der Teilnehmenden merklich verringere; und auch in der Teilnehmendenbefragung 2019 gaben 33 Prozent an, zu wenig Zeit für die Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote zu haben.

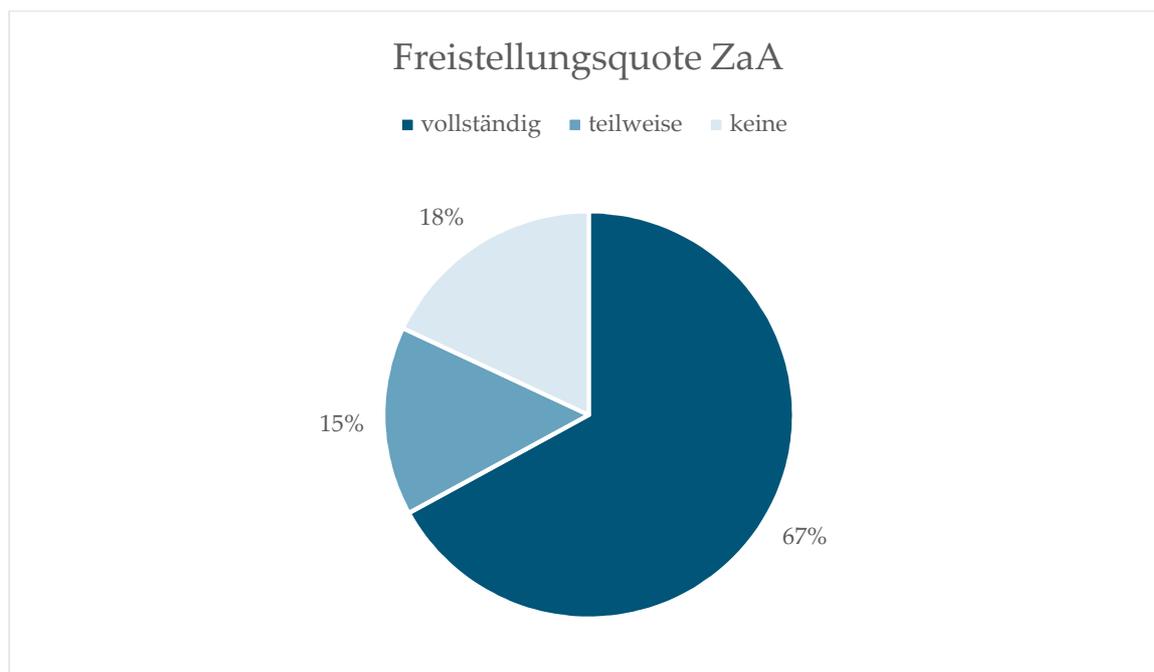
Bislang wurden Einschätzungen zur Freistellung insbesondere durch die Teilnehmenden- und Unternehmensbefragungen erfasst. Seit 2020 wird die Freistellungsquote zum 15.03. eines jeden Jahres zusätzlich über eine Abfrage der Kammerkoordination bei den Bildungsträger erhoben.⁵⁸ Auf die Ergebnisse dieser Abfrage stützt sich die Darstellung im Folgenden. Die Ergebnisse zur Freistellung aus der Teilnehmenden- und Unternehmensbefragungen werden im vorliegenden Bericht ebenfalls abgebildet (vgl. Kapitel 4.1.1 und Kapitel 4.2), um eine Betrachtung der Entwicklung dieser Angaben im Zeitverlauf zu ermöglichen.

Abbildung 25: Freistellungsquote ZaA

⁵⁶ Kohortenspezifische Betrachtungen sind aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen bei einzelnen Kategorien nicht zielführend.

⁵⁷ Vgl. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020)

⁵⁸ Die Freistellungsquote in der Kohorte 2016 wurde lediglich im März 2020 für einzelne verbliebene Teilnehmende erfasst. In der Abfrage 2021 gab es keine aktiven Teilnehmenden der Kohorte 2016 mehr, weshalb diese Kohorte in der nachfolgenden Analyse nicht berücksichtigt wird.



Quelle: Statistik Freistellungsquote Stand 15.03.2021, n=455

Eine vollständige betriebliche Freistellung erfolgt den Angaben der Träger zufolge für 67 Prozent der Teilnehmenden; 15 Prozent sind zumindest teilweise freigestellt. Eine teilweise Freistellung liegt z. B. vor, wenn nur ein Teil der Stunden für den Stütz- und Förderunterricht als Arbeitszeit angerechnet wird, oder auch dort, wo Ausbildungseinsätze und Arbeitseinheiten so organisiert werden, dass die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht zwar möglich ist, der Unterricht selbst aber nicht als Arbeitszeit anerkannt wird. Nicht freigestellt werden 18 Prozent der Teilnehmenden.

Im Nachgang zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung 2020 wurde vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration eine Erhöhung der Freistellungsquote um 20 Prozent angestrebt⁵⁹. In der Unternehmensbefragung 2019 hatten noch 45 Prozent der Betriebe angegeben, dass sie ihre Auszubildenden für den Stütz- und Förderunterricht beim Träger freistellen.⁶⁰ Mit der aktuellen Quote vollständiger Freistellungen von 67 Prozent wurde die angestrebte Erhöhung um 20 Prozent also deutlich erreicht.

Die Auswertung zeigt auch, dass die Freistellungsquote regional stark divergiert: Die Differenz zwischen den Standorten, in denen die Lose begleitet werden, reicht von einer vollständigen Freistellung für 100 Prozent der Teilnehmenden bis zu einer vollständigen Freistellung für lediglich 36 Prozent. In drei Standorten stellen die Unternehmen vollständig oder gar nicht frei, eine teilweise Freistellung besteht nicht. Interviewaussagen von Bildungsträgern legen

⁵⁹ Vgl. Sachbericht Kammerkoordinierung IHK Halle-Dessau, Berichtszeitraum 01.01.-30.06.2021, S. 6

⁶⁰ Eine Unterscheidung zwischen vollständiger und teilweiser Freistellung erfolgte nicht. Vgl. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S. 91.

nahe, dass verschieden gestaltete Kooperationsvereinbarungen zwischen Träger und Betriebe ursächlich für die unterschiedliche Ausprägung der Freistellungsquote sein könnten. Auch die individuellen Argumentations- und Überzeugungsstrategien des Trägerpersonals bei der Gewinnung der Betriebe spielen für eine vollständige bzw. teilweise Freistellung eine Rolle.

Abbildung 26: Freistellungsquote nach Kohorten



Quelle: Statistik Freistellungsquote Stand 15.03.2021, n=455

Unterschiede bei der Freistellungsquote lassen sich auch zwischen den einzelnen Kohorten feststellen. So liegt die Quote für vollständige Freistellungen in der Kohorte 2019 mit 74 Prozent deutlich über den entsprechenden Werten für die Kohorten 2017 (64 Prozent) und 2018 (62 Prozent). Mit jeweils 22 Prozent ist in diesen beiden Kohorten auch der Anteil am höchsten, für den keine Freistellungen erfolgten. Mit der Kohorte 2019 sank auch dieser Wert, so dass es hier offensichtlich zu deutlichen Verbesserungen kam. Da in diesen Kohorten viele Teilnehmende neu hinzukommen, konnte der Fokus bei den neu gewonnen Betrieben auf einer hohen Freistellung für den Stütz- und Förderunterricht gelegt werden. Für die Kohorte 2020 wiederum ist bei den vollständigen Freistellungen mit 67 Prozent allerdings ein Rückgang gegenüber der Quote von 74 Prozent für die Kohorte 2019 zu verzeichnen; auch nahm der Anteil fehlender Freistellungen um 5 Prozent zu. Ursächlich hierfür könnten möglicherweise wirtschaftliche Verwerfungen der Corona-Pandemie sein. Betriebe, z. B. im Bereich Hotel und Gastronomie, mussten Kurzarbeit anmelden und bzw. oder Saisonkräfte entlassen. Diese Ausfälle mussten teilweise von den Auszubildenden kompensiert werden. Dies könnte eine mögliche Erklärung für den Rückgang sein.

3.3. Analyse der Monatsprotokolle

Die Untersuchung von Abbrüchen und Austritten der Teilnehmenden aus dem Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ gehört zu den Schwerpunkten der

wissenschaftlichen Begleitung. Um eine detaillierte Analyse der Schwierigkeiten und Verhaltensweisen der Teilnehmenden vorzunehmen, erfolgte im Rahmen der dritten wissenschaftlichen Begleitung erstmals eine systematische Analyse der Protokolle der „Monatsgespräche“, die zwischen der Kammerkoordination, den Trägern und Vertreter*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter durchgeführt werden. Von den beteiligten Akteuren werden diese Besprechungen, in deren Mittelpunkt jeweils die Betrachtung von Einzelfällen bzw. individuellen Maßnahmeverläufen steht, als ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Landesprogramms hervorgehoben, da die Regelmäßigkeit des Formats eine engmaschigere Begleitung der Teilnehmenden zulasse und durch die Mitwirkung aller wesentlichen Akteure des Programms direkte, unkomplizierte Abstimmungen auf kurzem Wege möglich seien.⁶¹ Die Gespräche werden jeweils „losspezifisch“, d.h. für die Teilnehmenden des mit dem jeweiligen Los beauftragten Trägers, durchgeführt. Dabei erfolgt typischerweise eine Betrachtung jedes Teilnehmenden der einzelnen Kohorten, die der Träger betreut. Die Veränderungen der jeweiligen Teilnahmeverläufe und ggf. die Ergebnisse der gemeinsamen Beratungen zur weiteren Unterstützung werden in anonymisierten Protokollen dokumentiert.

Im Berichtszeitraum erfolgte exemplarisch eine Analyse der Monatsprotokolle zu fünf Losen der Kohorte 2018. Ausgewertet wurden dabei die Protokolle von Gesprächen, die im Zeitraum April 2018 bis Juni 2020 stattfanden. Insgesamt konnten so die Maßnahmeverläufe von 179 Teilnehmenden näher betrachtet werden.⁶²

Dabei wurde wie folgt vorgegangen: Für jeden Teilnehmenden wurden die Angaben im Monatsprotokoll sowie zentrale Angaben aus der Teilnehmendenstatistik Juni 2020 separat zusammengetragen und ausgewertet. Auf dieser Grundlage wurde ein Bewertungsschema entwickelt, anhand dessen eine Einschätzung in Hinblick auf eine drohende Abbruch-/Austrittsgefahr vorgenommen wurde. Aus den Angaben im Monatsprotokoll wurde für das Bewertungsschema drei Kategorien abgeleitet:

- keine Abbruch-/Austrittsgefahr (1 Punkt)
- erste Zeichen für Abbruch-/Austrittsgefahr (2 Punkte)
- Abbruch-/Austrittsgefahr vorhanden (3 Punkte)

Erste Zeichen für eine drohende Abbruch-/Austrittsgefahr stellen z. B. unentschuldigte Fehlzeiten dar. Eine Abbruch-/Austrittsgefahr wurde z. B. bei Kontaktabbrüchen oder nicht bestanden Prüfungen identifiziert.⁶³

Für jeden Monat der Teilnahme erhielt jede*r Teilnehmende entsprechend des Bewertungsschemas Punkte. Diese Punkte wurden addiert und in Relation zu den Teilnahmemonaten

⁶¹ Vgl. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020)

⁶² Es wurden nur Teilnehmende näher betrachtet, die in Phase II teilgenommen haben.

⁶³ Diese Art der Bewertungen wurde durch dieselbe Person vorgenommen, trotzdem kann eine komplett objektive Bewertung nicht garantiert werden.

gesetzt. Der daraus entstandene Wert stellt die gemittelte Abbruch-/Austrittsgefahr der einzelnen Teilnehmenden dar. Im Ergebnis wurden die Werte der Abbruch-/Austrittsgefahr in vier Kategorien eingeteilt.⁶⁴

1. Kategorie: hohe Abbruch-/Austrittsgefahr
2. Kategorie: mittlere Abbruch-/Austrittsgefahr
3. Kategorie: geringe Abbruch-/Austrittsgefahr
4. Kategorie: keine Abbruch-/Austrittsgefahr

⁶⁴ Hohe Abbruch-/Austrittsgefahr (0,33-0,50), mittlere Abbruch-/Austrittsgefahr (0,51-0,70), geringe Abbruch-/Austrittsgefahr (0,71 – 0,90), keine Abbruch-/Austrittsgefahr (0,90-1,00). Beispiel 1: Teilnehmer 1 nimmt 8 Monate am Programm teil und hat in den Monaten folgendes Bewertungsschema:

Teilnehmer 1	Monate (1-8)							
Bewertungsschema (Punkte)	1	2	3	3	2	1	2	3

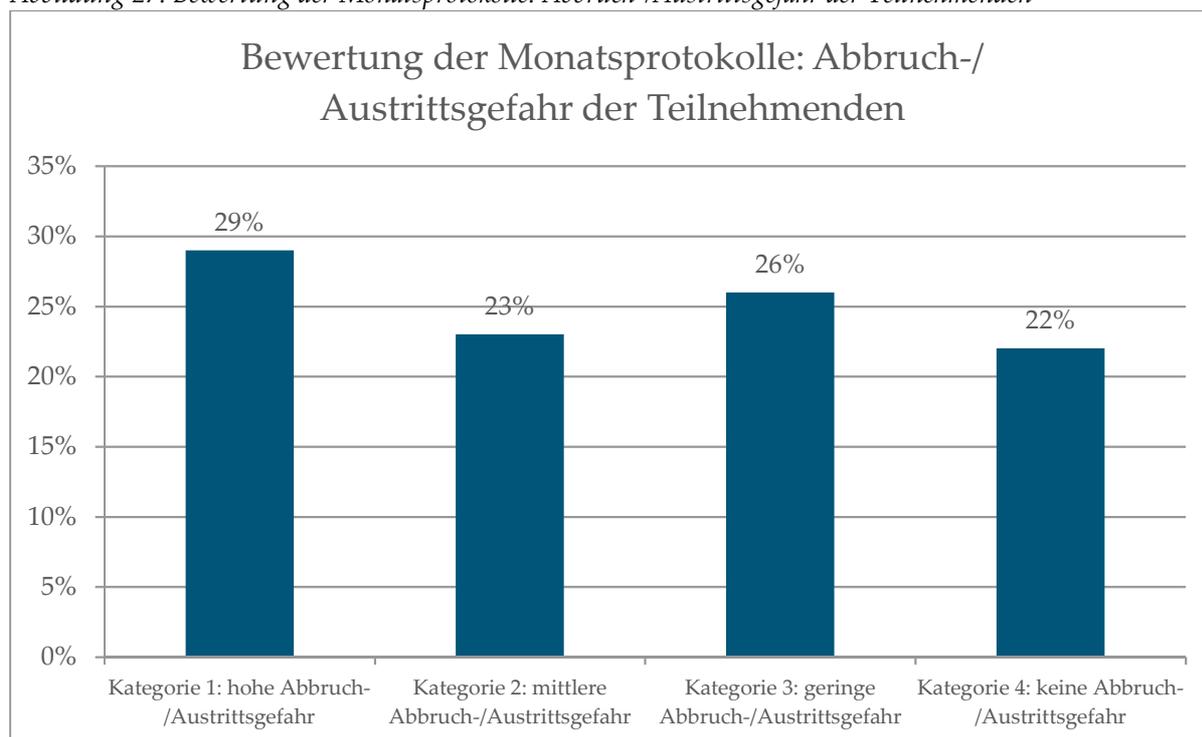
Die Summe im Bewertungsschema entspricht 17, bei einer Teilnahme von 8 Monaten. Dies entspricht einer ermittelten Austritts-/Abbruchgefahr von $17/8=0,47$. Teilnehmer 1 hat eine hohe Abbruch-/Austrittsgefahr.

Beispiel 2: Teilnehmerin 2 nimmt seit 6 Monate am Programm teil und hat in den Monaten folgendes Bewertungsschema:

Teilnehmerin 2	Monate (1-6)					
Bewertungsschema (Punkte)	1	1	2	1	1	1

Die Summe im Bewertungsschema entspricht 7, bei einer Teilnahme von 6 Monaten. Dies entspricht einer ermittelten Austritts-/Abbruchgefahr von $7/6=0,86$. Teilnehmerin 2 hat eine geringe Abbruch-/Austrittsgefahr.

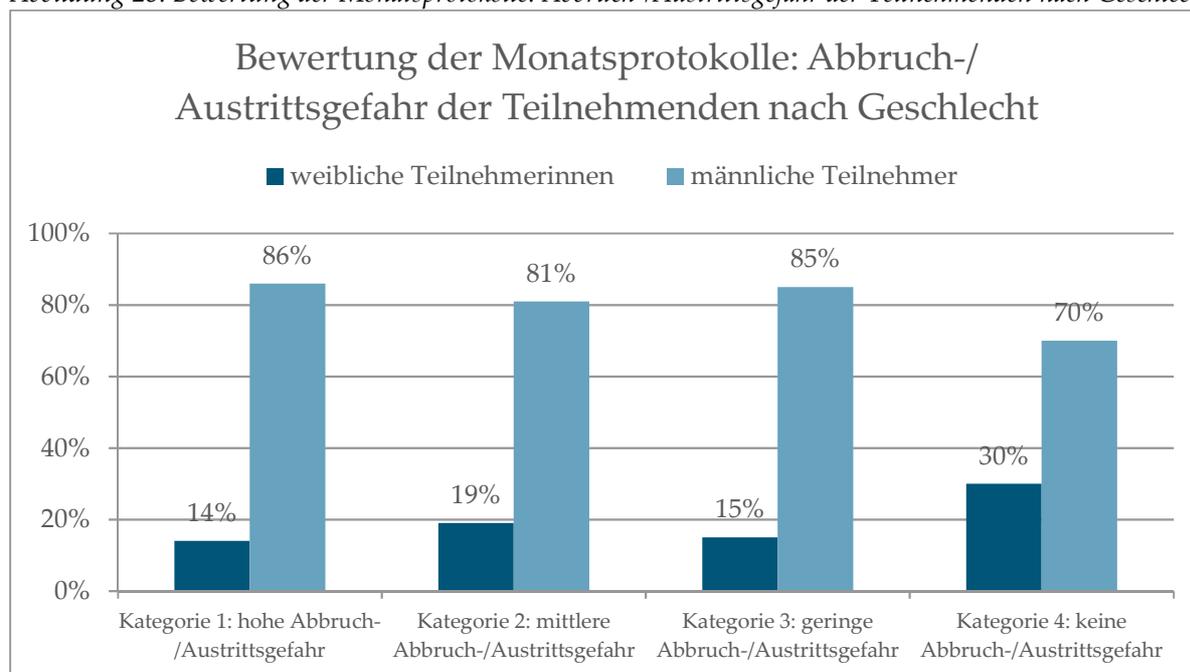
Abbildung 27: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden



Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020, n=179

Die Teilnehmenden in ZaA verteilen sich nahezu gleichmäßig auf die vier Kategorien. Im Betrachtungszeitraum liegt bei 29 Prozent eine hohe, bei 23 Prozent eine mittlere, bei 26 Prozent eine geringe und bei 22 Prozent keine Abbruch-/Austrittsgefahr vor.

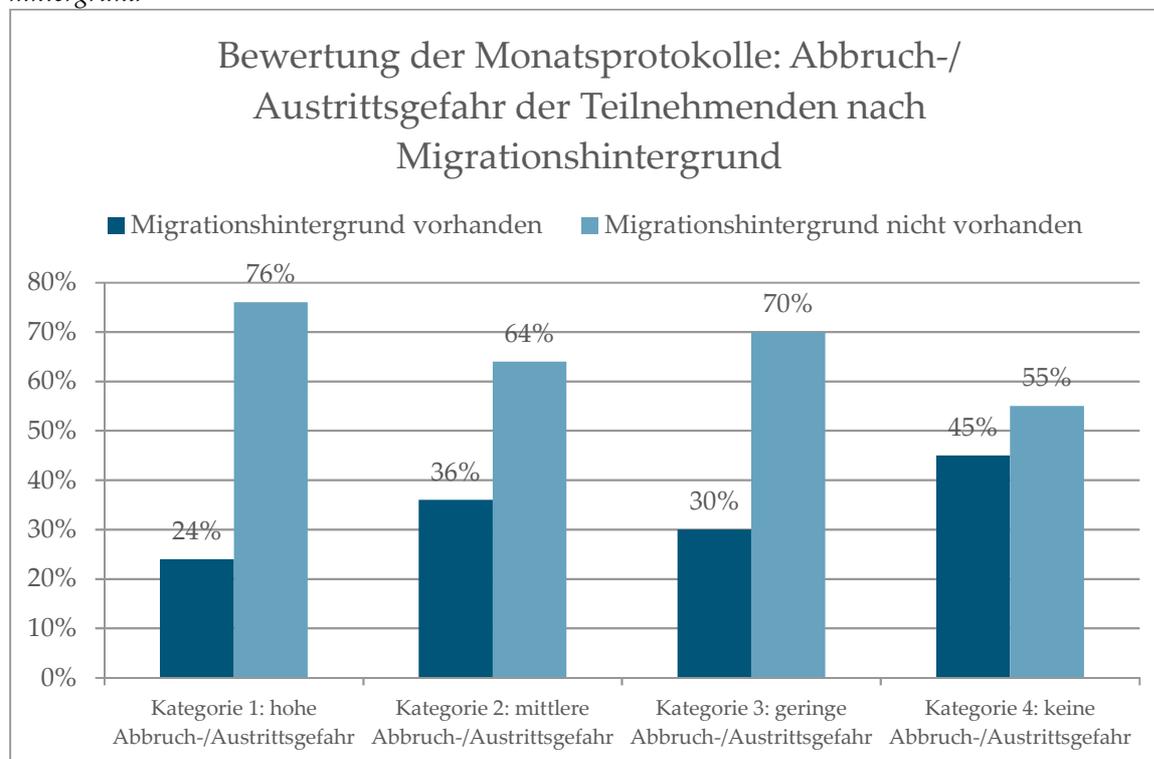
Abbildung 28: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Geschlecht



Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020, n=179

Betrachtet man die Geschlechterverteilung in den einzelnen Kategorien, so wird deutlich, dass vor allem in der Kategorie 4 („keine Abbruch-/Austrittsgefahr“) der Anteil der weiblichen Teilnehmenden höher ist als in den anderen Kategorien.

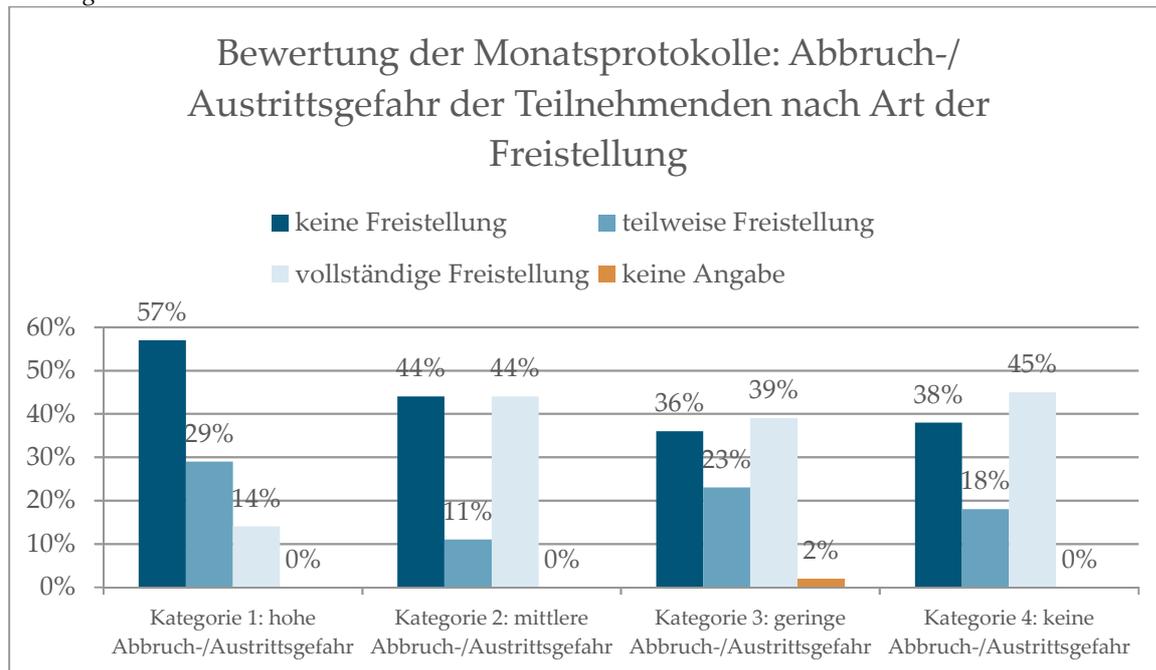
Abbildung 29: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Migrationshintergrund



Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020, n=179

Eine ähnliche Tendenz ist bei der Betrachtung der Abbruch-/Austrittsgefahr nach Migrationshintergrund zu beobachten. In der Kategorie 1 („hohe Abbruch-/Austrittsgefahr“) ist der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund am geringsten, in der Kategorie 4 („keine Abbruch-/Austrittsgefahr“) am höchsten.

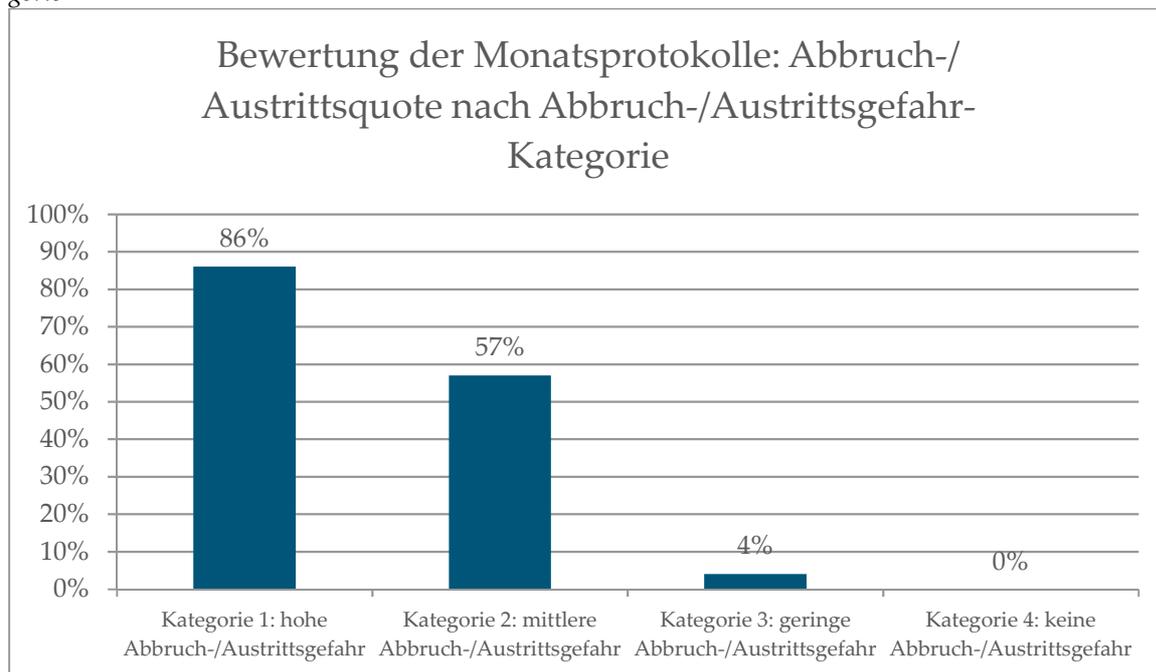
Abbildung 30: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Art der Freistellung



Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020, n=179

Setzt man die anhand der Monatsprotokolle identifizierte Abbruch-/Austrittsgefahr der besprochenen Teilnehmenden in Beziehung zu den Angaben, die die Träger hinsichtlich der Freistellung dieser Teilnehmenden gemacht haben, wird erneut deutlich, dass sich eine Freistellung für den Stütz- und Förderunterricht positiv auf den Maßnahmeverlauf auswirkt. So ist der Anteil der Teilnehmenden *ohne* Freistellung in Kategorie 1 („hohe Abbruch-/Austrittsgefahr“) am höchsten, während der Anteil der Teilnehmenden *mit* einer vollständigen Freistellung in Kategorie 4 („keine Abbruch-/Austrittsgefahr“) am höchsten ist.

Abbildung 31: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsquote nach Abbruch-/Austrittsgefahr-Kategorie



Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020, n=179

Der Blick auf die tatsächlichen Abbruch-/Austrittsquoten der betrachteten Teilnehmenden der einzelnen Kategorien zeigt: Wer im Maßnahmeverlauf wiederholt Schwierigkeiten und Probleme hat, die bereits auf eine erhöhte Abbruch-/Austrittsgefahr hinweisen, scheidet auch häufiger vorzeitig aus der Maßnahme aus. Die Monatsgespräche der beteiligten Akteure fungieren dabei als Frühwarnsystem: Abbruch-/Austrittstendenzen werden identifiziert, um entsprechende Maßnahmen und Unterstützungsangebote einleiten zu können.⁶⁵ Die Auswertung zeigt entsprechend, dass nicht alle Teilnehmenden mit einer hohen oder mittleren Abbruch-/Austrittsgefahr im Beobachtungszeitraum die Maßnahme abbrechen. Der drohende Abbruch/Austritt lässt sich bei einigen Teilnehmenden durch die eingeleiteten Maßnahmen abwenden bzw. verzögern, bis eine geeignete Anschlussmöglichkeit gefunden wurde.

Bei Betrachtung der Abbruchgründe der Teilnehmenden der einzelnen Kategorien lassen sich deutliche Unterschiede erkennen:⁶⁶

⁶⁵ Vgl. hierzu auch die Interviewaussagen von Trägern im Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S. 40

⁶⁶ In Kategorie 3 (geringe Abbruch-/Austrittsgefahr) gibt es ausschließlich Austritts- und keine Abbruchgründe. In Kategorie 4 (keine Abbruch-/Austrittsgefahr) gab es keinen Abbruch durch einen Teilnehmer/eine Teilnehmerin.

Tabelle 10: Analyse Monatsprotokolle: Art der Abbruch-/Austrittsgründe⁶⁷

Kategorie	Art der Abbruch-/Austrittsgründe
Kategorie 1: hohe Abbruch-/Austrittsgefahr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kündigung durch Arbeitgeber wegen fehlender Mitwirkung (8x) ▪ Kündigung durch Auszubildende*n wegen falscher Berufswahl (6x) ▪ Sonstige Gründe z. B. Aufhebungsvertrag (6x) ▪ Kündigung durch Arbeitgeber wegen zu hoher Fehlzeiten (4x) ▪ Kündigung durch Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen (4x) ▪ Fehlende Teilnahmebereitschaft, mangelnde Mitwirkung (3x)
Kategorie 2: mittlere Abbruch-/Austrittsgefahr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonstige Gründe z. B. Aufhebungsvertrag (5x) ▪ Teilnehmer*in wünscht keine ZaA mehr, weil Zeitaufwand zu hoch (4x), ▪ fehlende Teilnahmebereitschaft, mangelnde Mitwirkung (3x) ▪ Kündigung durch Auszubildende*n wegen falscher Berufswahl (3x) ▪ Teilnehmer*in wünscht keine ZaA mehr, weil Unterstützung nicht mehr erforderlich (3x)

Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020

3.4. Zwischenfazit Zielerreichung

Das Landesprogramm ZaA ist fest etabliert. Im Untersuchungszeitraum sahen sich die beteiligten Akteure mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie konfrontiert. Die Gewinnung und Einbindung der Teilnehmenden scheinen, insbesondere in Kohorte 2020, davon unmittelbar betroffen.

Die Freistellung ist und bleibt ein zentraler förderlicher Faktor für das Erreichen des Maßnahmen Erfolgs. Die Freistellungsquote ist im Vergleich zu den Ergebnissen der vorangegangenen Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 bis 31.01.2020) deutlich gestiegen.

Weiterhin gilt, dass nicht jeder Austritt oder Abbruch unmittelbar mit einem Misserfolg oder einer nicht ausreichenden Wirksamkeit der Maßnahme gleichzusetzen ist. Die Monatsgespräche dienen nachweislich als Frühwarnsystem, um Teilnehmende, bei denen eine Abbruch- und Austrittsgefahr besteht, stärker in den Blick zu nehmen. Eine geringere Abbruch- und

⁶⁷ Vgl. hierzu auch die Untersuchung der Abbruch-/Austrittsgründe in Kapitel Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden., S. 29f

Austrittsgefahr haben im Vergleich weibliche gegenüber männlichen Teilnehmenden sowie Teilnehmende mit Migrationshintergrund gegenüber Teilnehmenden ohne Migrationshintergrund.

4. Relevanz und Wirkung der Förderungsleistungen aus der Perspektive zentraler Akteure

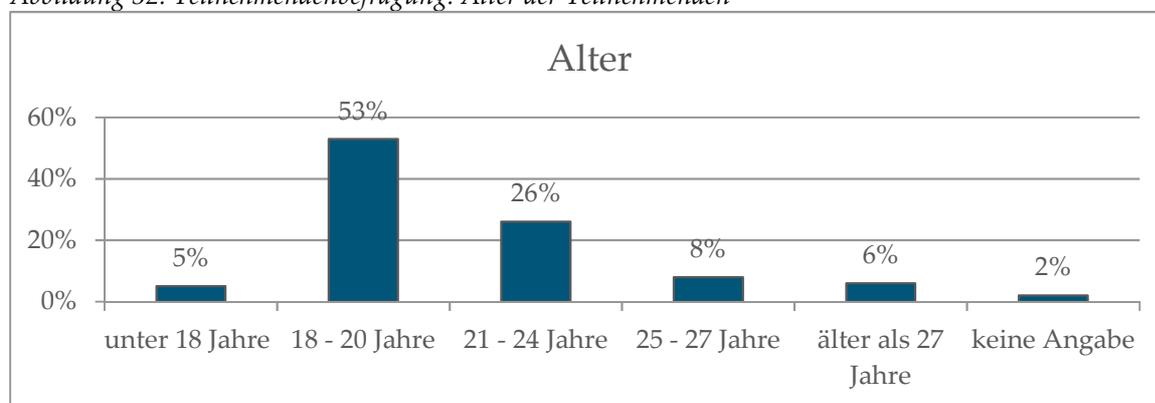
4.1. Wirkungsanalyse der Ergebnisse aus Phase I und II aus der Perspektive der Teilnehmenden

Die schriftliche Befragung der Teilnehmenden fand zwischen dem 17. August 2020 und dem 30. Oktober 2020 statt. Die Fragebögen wurden über die Kammerkoordinierung an die insgesamt 11 Träger im Landesprogramm weitergeleitet, und von diesen an die Teilnehmenden ausgehändigt. Befragt wurden die Teilnehmenden der Kohorten 2016, 2017, 2018 und 2019.⁶⁸ Insgesamt wurden 288 Fragebögen beantwortet; die Rücklaufquote liegt damit bei insgesamt 67 Prozent. Die Auswertung erfolgte im Vergleich zu den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragung von 2019; insofern markante Unterschiede vorliegen, werden diese im Text ausgewiesen.

4.1.1. Ergebnisse der Befragung der Teilnehmenden

Das Durchschnittsalter der befragten Teilnehmenden liegt bei 21 Jahren.

Abbildung 32: Teilnehmendenbefragung: Alter der Teilnehmenden

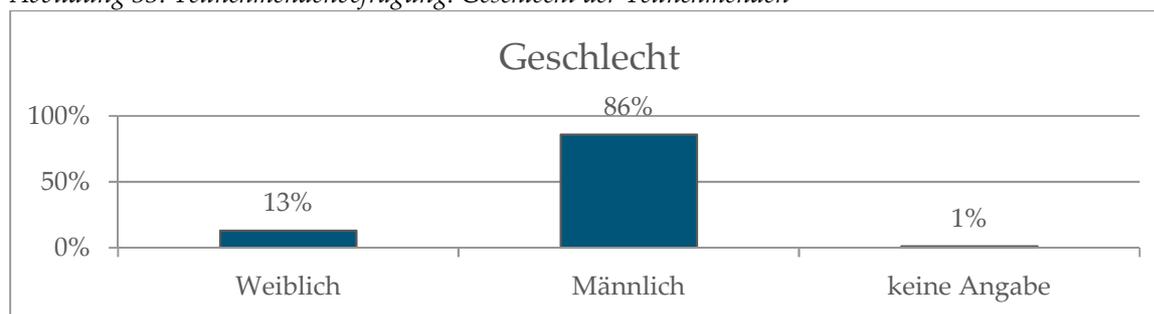


Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=288

Gemäß des Landesfachkonzepts ist die Erreichung der Altersgruppe 18 bis 27 Jahre anzustreben - in diese Altersgruppe fällt mit insgesamt 88 Prozent auch der Großteil der Befragten. In Ausnahmefällen können auch Auszubildende über 27 Jahre an ZaA teilnehmen. Der Anteil dieser Altersgruppe liegt den Befragungsergebnissen zufolge bei 6 Prozent. Der Anteil der unter 18-Jährigen ist ähnlich hoch und beträgt 5 Prozent.

⁶⁸ Von den Teilnehmenden haben rund 25 Prozent keine Angabe zur Kohortenzugehörigkeit gemacht, so dass keine getrennte Analyse nach Kohorten möglich ist.

Abbildung 33: Teilnehmendenbefragung: Geschlecht der Teilnehmenden



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=288

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden an der Befragung ist männlich (86 Prozent). Der Frauenanteil beträgt 13 Prozent und ist im Vergleich zur Befragung von 2018 um rund 10 Prozent zurückgegangen.

Abbildung 34: Teilnehmendenbefragung: Besondere Lebensumstände

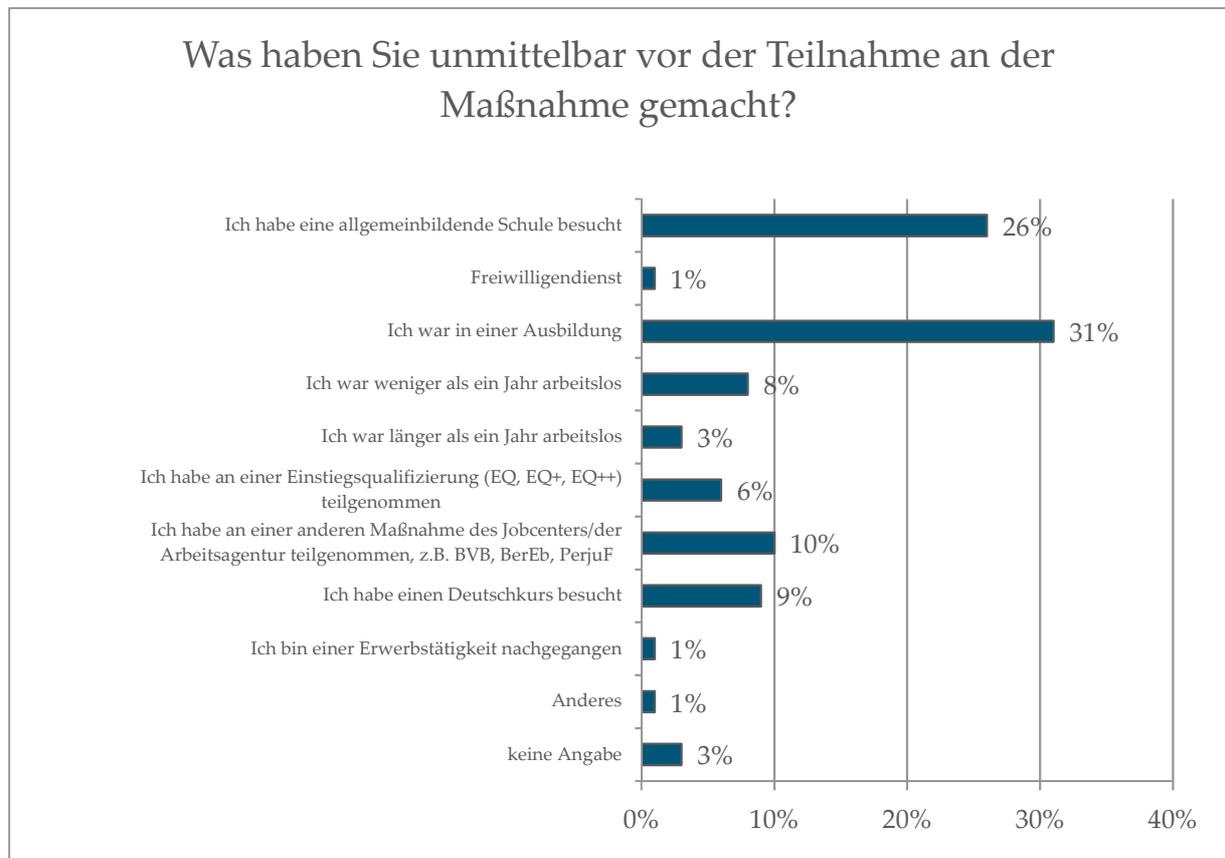


Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Der Anteil der Befragten, die sich selbst in „besonderen Lebensumständen“ verorten, beträgt 19 Prozent: Dabei handelt es sich bei 10 Prozent um Alleinerziehende, 7 Prozent pflegen Angehörige und 6 Prozent haben den elterlichen Haushalt aufgrund der Aufnahme einer Ausbildung verlassen. Von den Teilnehmenden haben 4 Prozent angegeben, dass mehr als ein besonderer Lebensumstand zutrifft.

Während die Anteile zwischen den drei Kategorien in der aktuellen Befragung also nur gering voneinander divergieren, zeigen sich deutlichere Unterschiede im Vergleich zur Befragung des Jahres 2019: So ist der Anteil der Befragten, die den elterlichen Haushalt wegen der Ausbildungsaufnahme verlassen mussten, gegenüber 2019 um knapp 10 Prozent gesunken. Angestiegen ist hingegen sowohl der Anteil an Ein-Eltern-Familien (Anteil Alleinerziehende 2019: 7 Prozent) als auch der Anteil an Befragten, die in die Betreuung und Versorgung von Familienangehörigen involviert sind (Anteil Pflege von Angehörigen 2019: 2 Prozent).

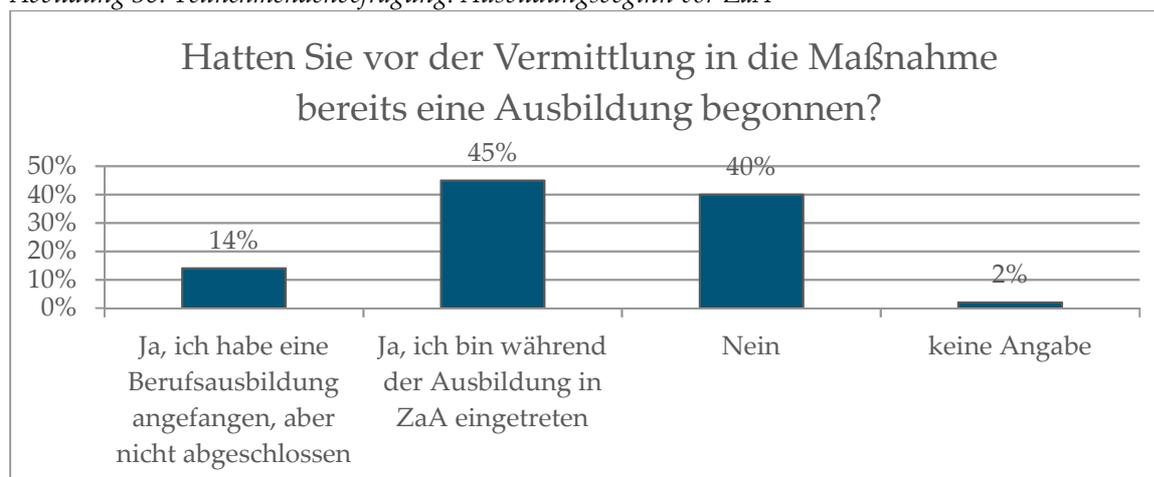
Abbildung 35: Teilnehmendenbefragung: Was haben Sie unmittelbar vor der Teilnahme der Maßnahme gemacht?



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=288

Ein breites Spektrum zeigt sich hinsichtlich der bisherigen Stationen am Übergang Schule-Beruf: Die meisten Befragten waren unmittelbar vor ihrer Teilnahme an ZaA in einem Ausbildungsverhältnis (31 Prozent) oder haben eine allgemeinbildende Schule besucht (26 Prozent). Gegenüber der Befragung des Jahres 2019 nahmen mit 10 Prozent etwas weniger Befragte an einer anderen Maßnahme der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters teil (2019: 16 Prozent). Insgesamt 11 Prozent waren arbeitslos gemeldet (2019: 14 Prozent) und 9 Prozent haben einen Deutschkurs besucht (2019: 13 Prozent).

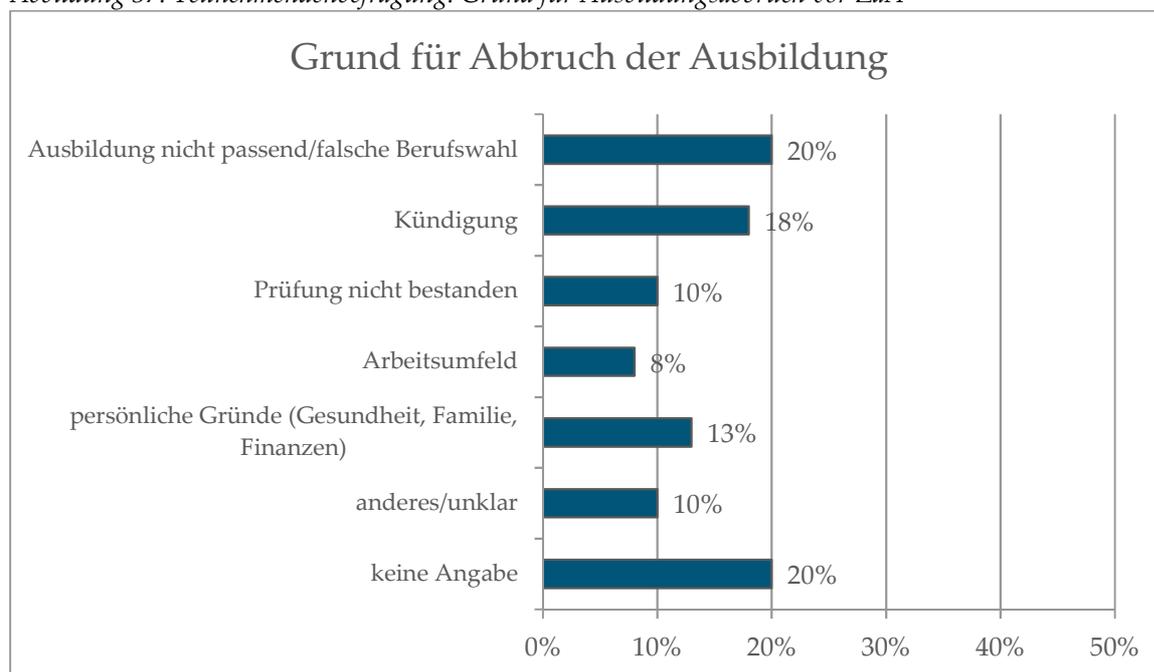
Abbildung 36: Teilnehmendenbefragung: Ausbildungsbeginn vor ZaA



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=288

Mit insgesamt rund 60 Prozent hat die Mehrheit der befragten Teilnehmenden bereits vor der Teilnahme an ZaA mit einer Berufsausbildung angefangen. Davon sind 45 Prozent im Rahmen eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses in ZaA eingetreten. 14 Prozent hatten bereits eine andere Ausbildung begonnen, diese aber nicht abgeschlossen.

Abbildung 37: Teilnehmendenbefragung: Grund für Ausbildungsabbruch vor ZaA



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=39

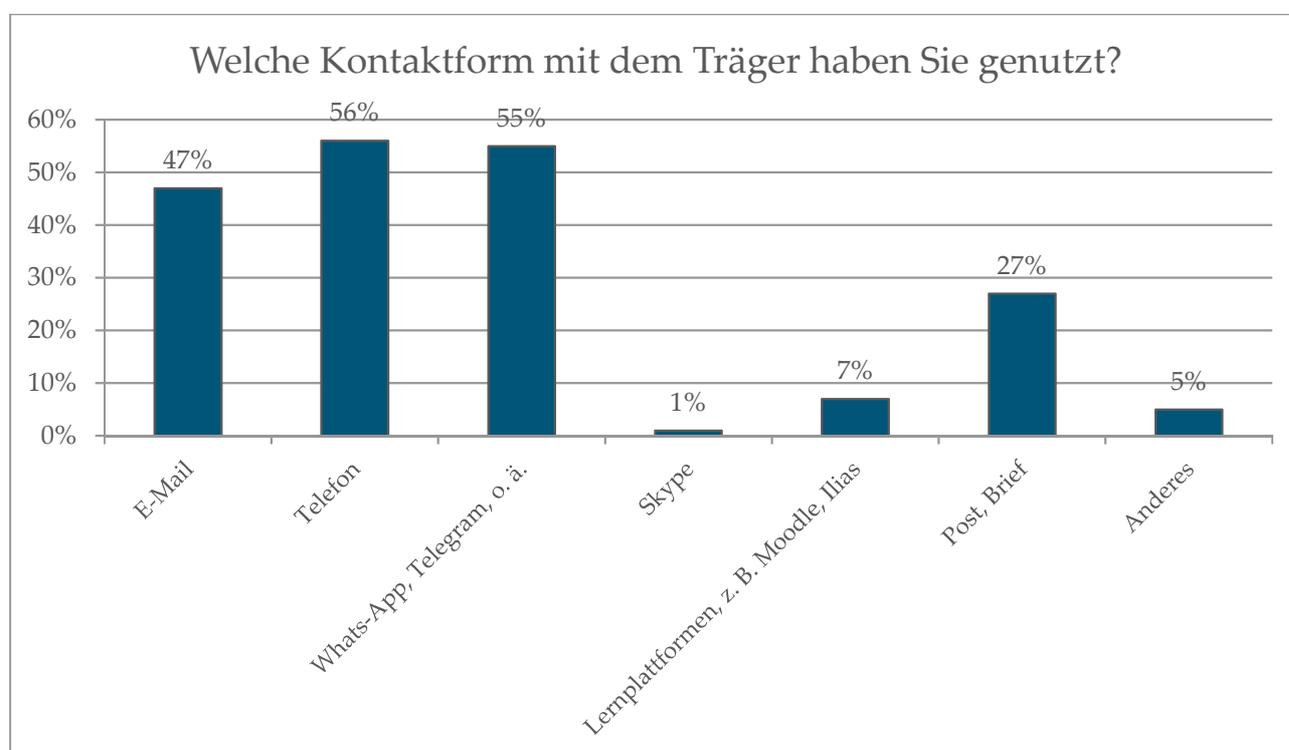
Die Gründe für Ausbildungsabbrüche vor der Teilnahme an ZaA sind sehr heterogen, wobei die Befragten mit abgebrochener Ausbildung vornehmlich angeben, dass diese nicht zu ihnen gepasst habe, also eine falsche Berufswahl getroffen wurde (20 Prozent). Ebenfalls hervorste- chend sind Kündigungen (18 Prozent), die überwiegend durch den Betrieb erfolgten. Darüber

hinaus spielten persönliche Gründe, etwa Probleme im gesundheitlichen oder familiären Bereich (13 Prozent), nicht bestandene Prüfungen (10 Prozent) oder ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Jugendlichen nicht wohl fühlten (8 Prozent), eine Rolle.

Einschätzungen der Teilnehmenden zur Betreuung während der Corona-Pandemie

Das Ausbildungsjahr 2020/2021, in dem die Befragung angesiedelt ist, war vor allem durch die Corona-Pandemie geprägt. Unterstützungsangebote, Praktika, aber auch die Ausbildung konnten pandemiebedingt nur unter eingeschränkten Bedingungen umgesetzt werden; zeitweise waren Berufsschulen, Trägereinrichtungen und zum Teil auch die Unternehmen vor Ort nicht zugänglich. Das Personal der Bildungsträger stand vor der Herausforderung, das eigene Angebot anzupassen, und die Jugendlichen in dieser ungewohnten und belastenden Zeit besonders zu unterstützen.

Abbildung 38: Teilnehmendenbefragung: Kontaktform während der Corona-Pandemie



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Die Jugendlichen wurden vor diesem Hintergrund befragt, welche Kontaktformen mit dem Träger genutzt wurden und was dabei gut und weniger gut funktionierte.

Die Bildungsträger und die Jugendlichen standen vor allem über Telefon (56 Prozent), Messengerdienste wie WhatsApp und Telegram (55 Prozent) und E-Mail (47 Prozent) in Kontakt. Rund ein Viertel der Befragten hat mit dem Bildungsträger auch postalisch Kontakt gehalten. Lernplattformen (7 Prozent) oder Videokonferenzsysteme wie Skype (1 Prozent) wurden hingegen weniger bzw. kaum genutzt.

Tabelle 11: Teilnehmendenbefragung: Erfahrungen mit den Kontaktformen während der Corona-Pandemie

Kontaktform	Was lief dabei gut?	Was lief weniger gut?
E-Mail	18x keine Probleme 14x Aufgabenübermittlung 4x Terminabsprache 2x Informationsaustausch	2x unvollständige Übermittlung 2x Probleme gehabt 1x Aufgabenmenge 1x Aufgaben zurückschicken 1x Zeitdruck 1x kein PC & Drucker vorhanden
Telefon	18x keine Probleme 8x bei Fragen/Problemen 5x regelmäßige Absprachen 2x Erreichbarkeit 2x Terminvereinbarung 1x einfacher als Schriftverkehr	2x Probleme gehabt 2x Aufgaben schwer 1x unpersönlich 1x selbst nicht immer erreichbar
Whats-App, Telegram, o. ä.	24x keine Probleme 8x Erreichbarkeit 6x Rücksprachemöglichkeit 4x Aufgaben erhalten 4x Terminabsprachen 3x regelmäßige Absprachen 1x Prüfungsvorbereitung	
Skype	2x keine Probleme	
Lernplattformen, z. B. Moodle, Ilias	2x keine Probleme 1x Fragenkatalog verfügbar	2x kein Drucker 1x schlechte Internetverbindung 1x Aufgaben schwer 1x nicht alles verstanden 1x schlechte Lernplattform
Post, Brief	9x keine Probleme 5x Aufgabenübermittlung 1x Informationen erhalten 1x Lerntagebuch geführt 1x Terminabstimmung	1x Zeitverzögerung 1x Aufgabenmenge
Anderes	5x Über Ausbildungsbetrieb 4x persönlicher Kontakt 1x MS Teams	

Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Mit den gängigen, von jungen Menschen ohnehin intensiv genutzten Messengerdiensten wie WhatsApp hatten die Teilnehmenden offensichtlich keine Probleme; geschätzt wurden vor allem die schnelle Erreichbarkeit und die Möglichkeit regelmäßiger Absprachen bzw. von Rücksprachen. Teilweise wurden durch die Träger über die entsprechenden Dienste auch Aufgaben übermittelt.

Etwas schwieriger gestaltete sich für einige der befragten Teilnehmenden offenbar der telefonische Kontakt - für die Meisten ergaben sich aber auch hier keine besonderen Schwierigkeiten. Positiv hervorgehoben wurden sowohl die Möglichkeit schneller Absprachen bei Fragen und Problemen als auch die Durchführung regelmäßiger Telefontermine. Allerdings fiel es

einigen Teilnehmenden schwer, telefonisch übermittelte Aufgaben zu erfassen und zu bearbeiten.

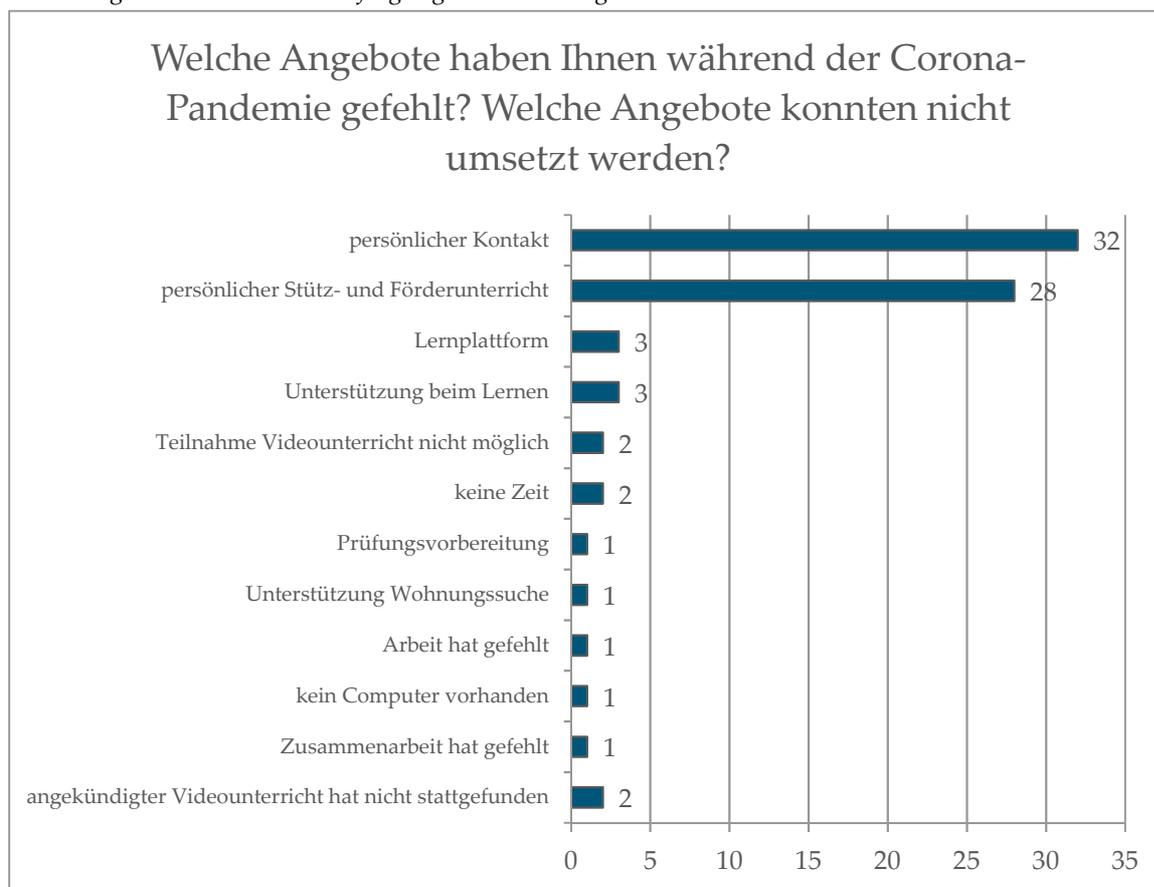
Die Kommunikation über E-Mail gestaltete sich für einige Teilnehmende ebenfalls problematisch. Für die meisten Befragten ergaben sich aber auch hier keine Schwierigkeiten bei der Übermittlung von Aufgaben und Terminabsprachen. Auf der anderen Seite sahen sich einige Teilnehmenden aber vor technische Hürden gestellt – insbesondere für diejenigen Teilnehmenden, die zu Hause über keinen PC oder Drucker, sondern lediglich ein Smartphone verfügen, war die Lösung von Aufgaben mit besonderen Herausforderungen verbunden.

Wenig Probleme gab es bei der Kommunikation per Post. Lediglich Zeitverzögerungen und die Aufgabenmenge beim Erhalt der Post wurden bemängelt.

Beim Austausch über Lernplattformen gab es mehr Kritikpunkte. Leistungsschwache Internetverbindungen und keine direkte Möglichkeit zur Nachfrage erschwerten hier oftmals die Arbeit.

Insgesamt äußern sich die Jugendlichen zufrieden mit der Umsetzung der Unterstützungsmöglichkeiten durch die Bildungsträger. Fehlende technische Ausstattung, leistungsschwache Internetverbindungen und ein erhöhter Druck, Aufgaben zu lösen, führten für einige Jugendliche allerdings zu zusätzlichen Herausforderungen während der Maßnahme.

Abbildung 39: Teilnehmendenbefragung: Fehlende Angebote während der Corona-Pandemie



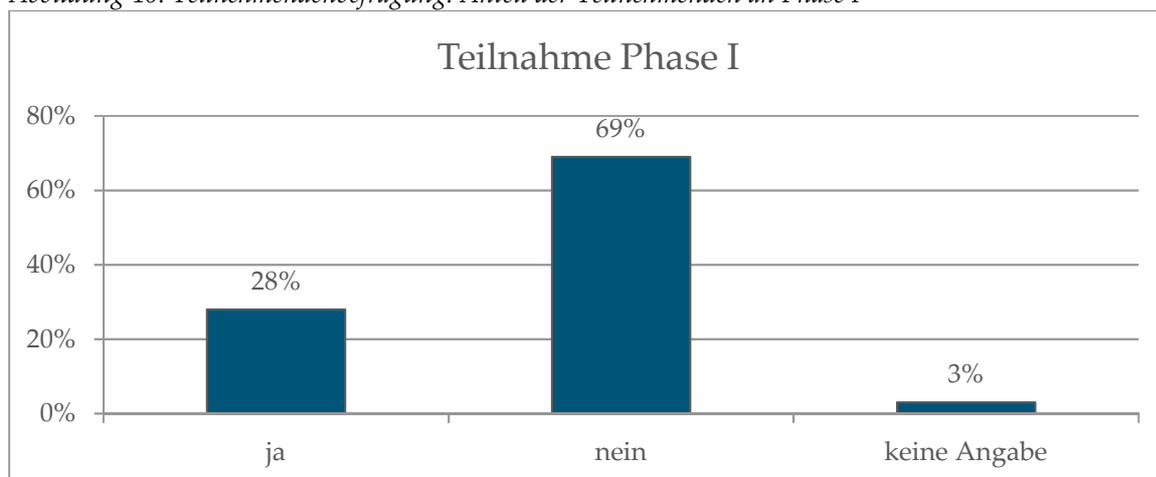
Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=73

Während der Corona-Pandemie hat den Jugendlichen vor allem der persönliche Kontakt zu den anderen Auszubildenden gefehlt, aber auch zu den Lehrkräften, den sozialpädagogischen Fachkräften und den Ausbildungsbegleiter*innen. Auch der persönliche Stütz- und Förderunterricht, der (zeitweise) nicht umgesetzt werden konnte, wurde schmerzlich vermisst.

Einschätzung der Teilnehmenden von Phase I (ausbildungsvorbereitende Phase)

Die Teilnehmenden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Phase II des Programms. 28 Prozent haben dabei angegeben, dass sie bereits an Phase I, der ausbildungsvorbereitenden Phase, teilgenommen haben.

Abbildung 40: Teilnehmendenbefragung: Anteil der Teilnehmenden an Phase I



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=288

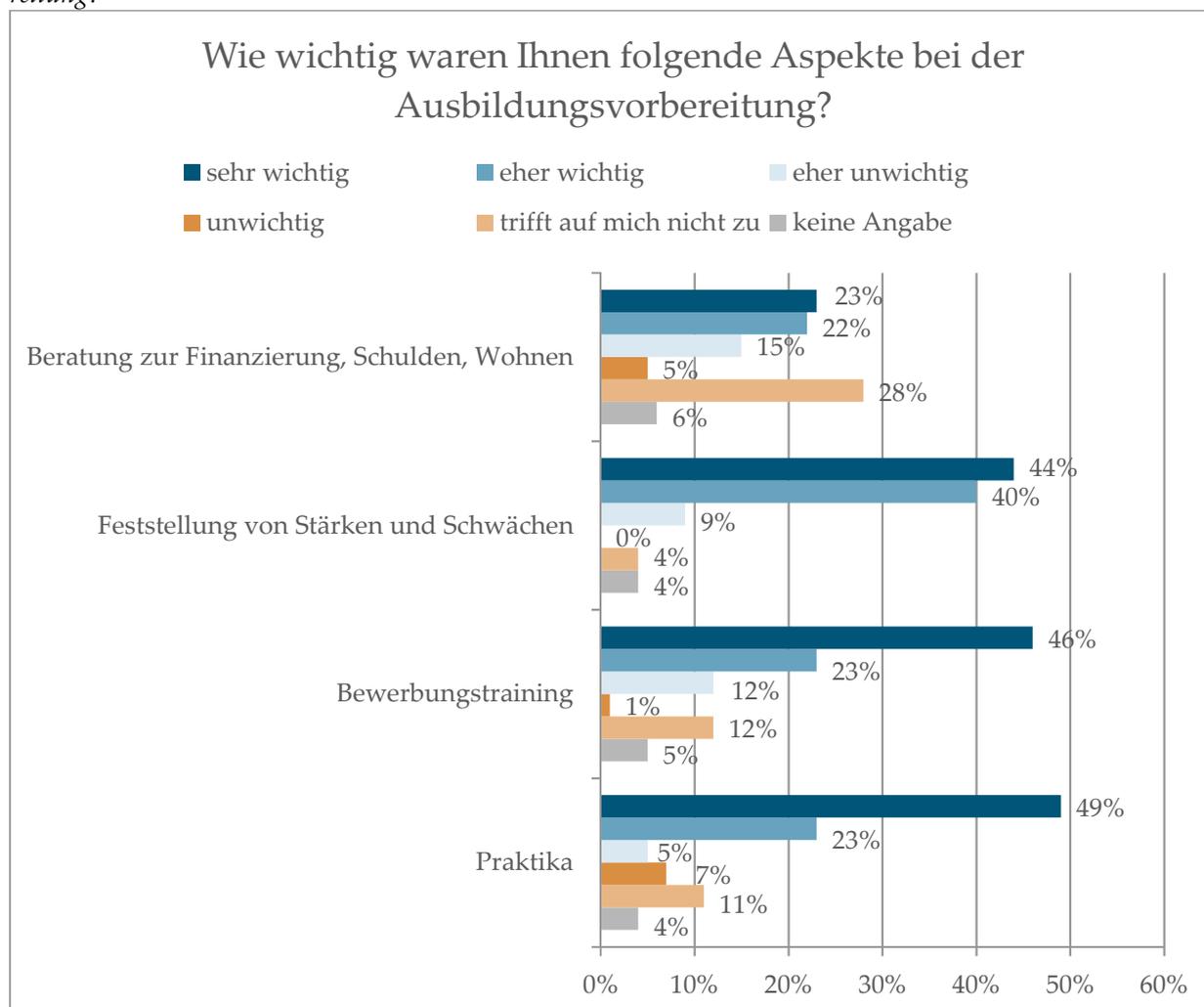
Abbildung 41: Teilnehmendenbefragung: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich...



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=81

Die ausbildungsvorbereitende Phase wird sehr positiv von den Befragungsteilnehmenden beurteilt. Insgesamt finden 91 Prozent die Ausbildungsvorbereitung hilfreich (57 Prozent sehr hilfreich, 34 Prozent größtenteils hilfreich). Lediglich 5 Prozent bewerten die Angebote der Phase I als kaum hilfreich.

Abbildung 42: Teilnehmendenbefragung: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung?



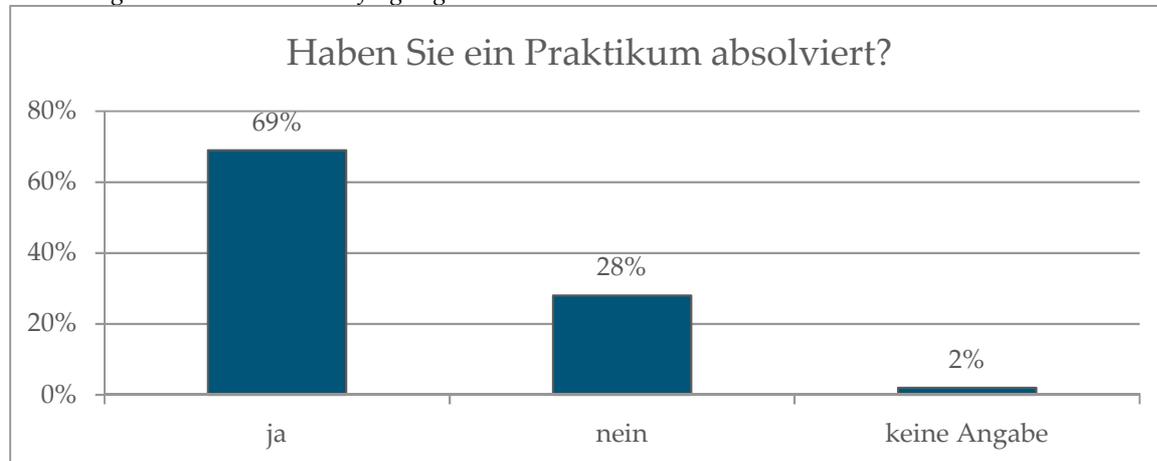
Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=81

Auch die einzelnen Angebote der Ausbildungsvorbereitung beurteilten die befragten Teilnehmenden positiv. Insbesondere die Feststellung der eigenen Stärken und Schwächen wurde von 84 Prozent der Befragten als sehr wichtig bzw. eher wichtig hervorgehoben. Auch die Praktika bilden für die Mehrheit (72 Prozent) einen sehr wichtigen bzw. eher wichtigen Aspekt der Ausbildungsvorbereitung; für 69 Prozent gilt dies ebenfalls für das Bewerbungstraining. Beratungen zu Finanzierungsfragen und zu Problemstellungen im Bereich Schulden und der Wohnsituation sind hingegen nur für einen Teil der Befragten, die die Phase I durchlaufen haben, relevant. Von denjenigen, die entsprechende Unterstützungsangebote in Anspruch genommen haben, werden diese allerdings ebenfalls positiv bewertet (23 Prozent sehr wichtig, 22 Prozent eher wichtig).

Im Vergleich zur Teilnehmendenbefragung 2019 sind die Beurteilungen von Bewerbungstraining und Praktika als sehr wichtig bzw. eher wichtig allerdings zurückgegangen (um 11 bzw.

18 Prozent). Da nur die Kohorten 2016 bis einschließlich 2019 befragt wurden, können die pandemiebedingten Einschränkungen hierfür keine Ursache sein: Die Kohorte 2019 hatte ihre Praktika in Phase I bereits 2019, d. h. vor dem Beginn der Pandemie, absolviert.

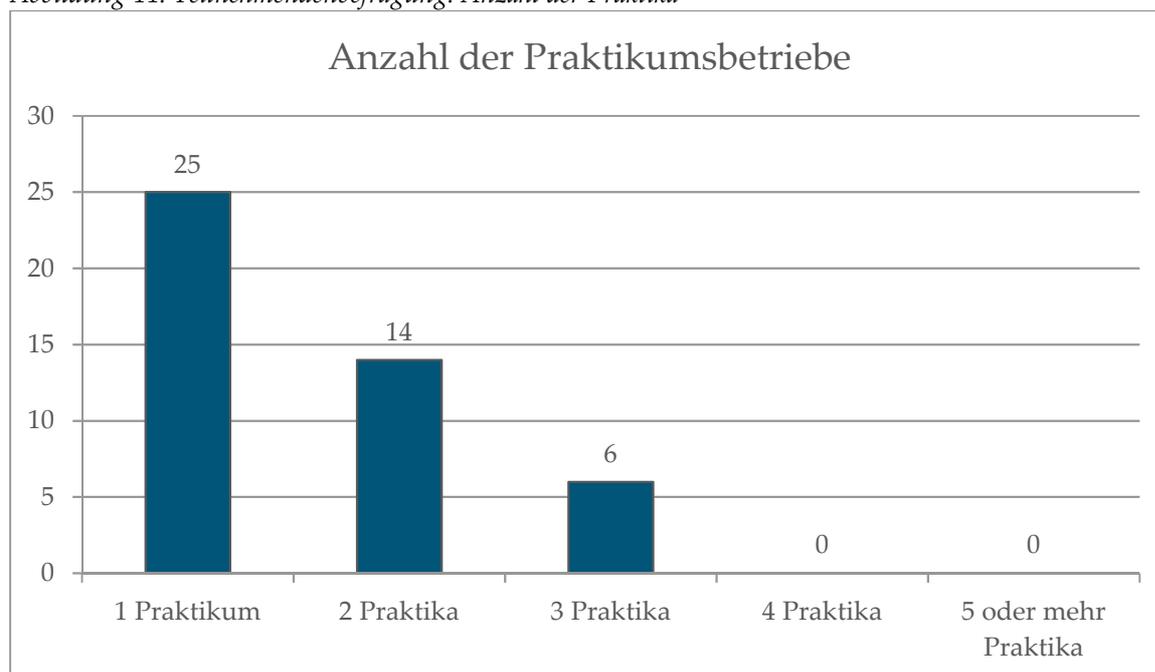
Abbildung 43: Teilnehmendenbefragung: Haben Sie ein Praktikum absolviert?



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=81

Insgesamt haben von den befragten Teilnehmenden der Phase I auch nur 69 Prozent angegeben, im Rahmen der Maßnahme ein Praktikum absolviert zu haben. Dies entspricht einer Abnahme von 22 Prozentpunkten gegenüber der Befragung 2019. Der Einfluss der Corona-Pandemie kann, wie angesprochen, für die Teilnehmenden der Befragung ausgeschlossen werden, da die Praktikumsphase für die befragten Kohorten 2016-2019 vor Beginn der Pandemie im März 2020 lag. Einer der Gründe für die Abnahme der Praktikumsplätze gegenüber der Befragung 2019 könnte möglicherweise in Trägerwechseln für die Kohorte 2019 begründet liegen: Die Kohorte 2019 wurde in den meisten Losen von anderen Trägern betreut als die Kohorten 2016 – 2018 (vgl. Kapitel 4.2, S. 88). Zu Beginn der Maßnahme benötigen Träger meist eine gewisse Zeit, um die Abläufe zu verstetigen und eine umfassende Personalstruktur aufzubauen (vgl. Kapitel 4.5.1). Die gefestigten Netzwerke zu den Unternehmen vor Ort, um unbürokratisch geeignete Praktikumsplätze für die Teilnehmenden zu akquirieren, bestehen ggf. bei den neuen Trägern im Programm nicht in dem Ausmaß wie bei den etablierten Trägern.

Abbildung 44: Teilnehmendenbefragung: Anzahl der Praktika



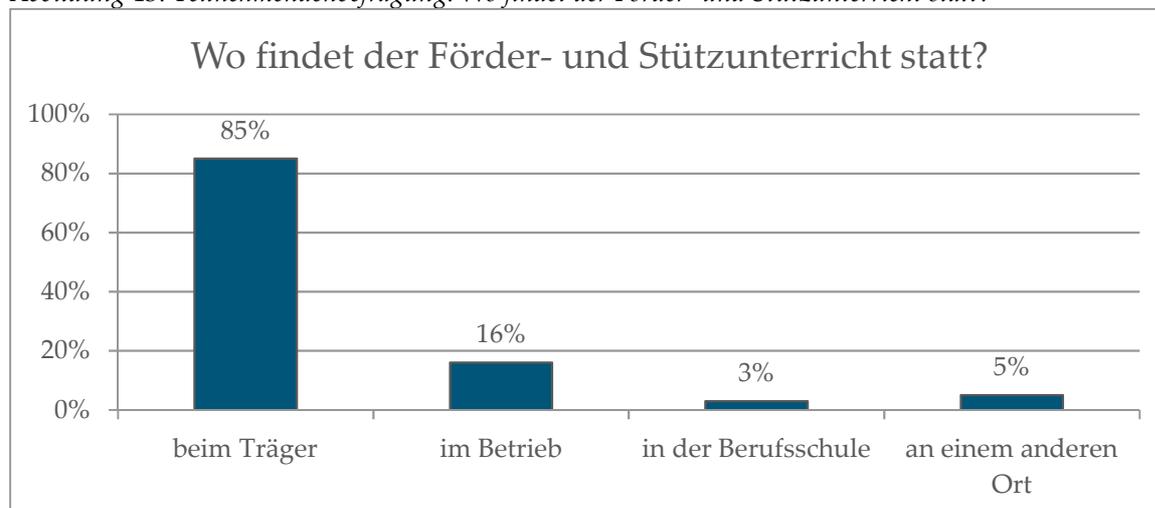
Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=81

Im Durchschnitt absolvierten die Teilnehmenden 1,6 Praktika. In der Befragung 2019 absolvierten die Befragten der Kohorten 2016/2017 ebenfalls 1,6 Praktika und die der Kohorte 2018 1,9 Praktika.

Einschätzung der Teilnehmenden zur Phase II (ausbildungsbegleitende Phase)

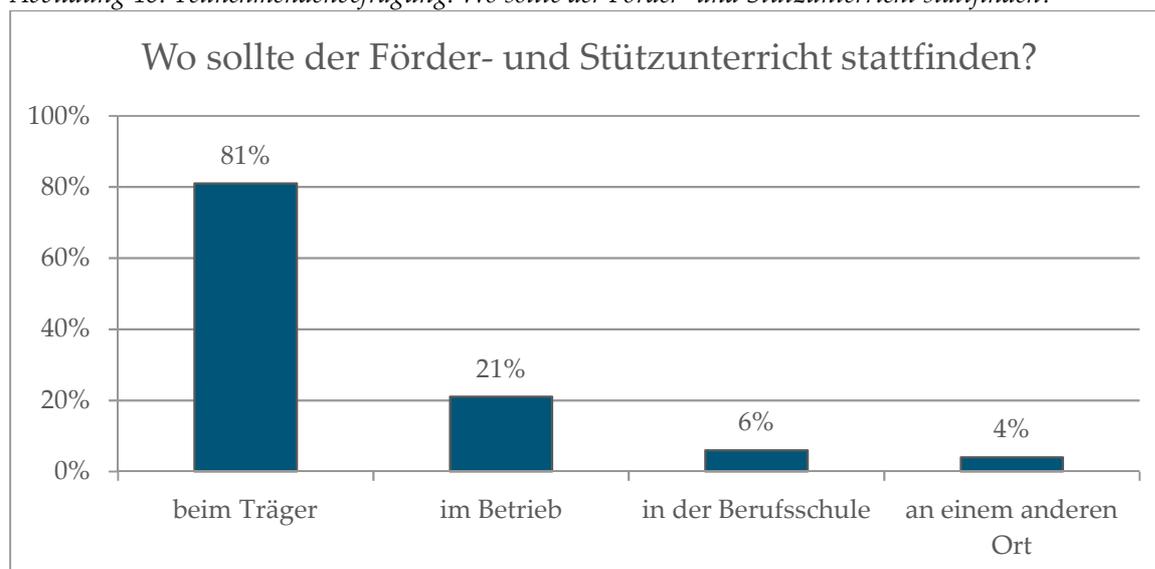
Der Hauptanteil des Förder- und Stützunterrichts findet nach wie vor beim Bildungsträger statt (85 Prozent). Der Anteil des Unterrichts im Betrieb liegt bei mittlerweile 16 Prozent und ist im Vergleich zur letzten Befragung um 4 Prozentpunkte gestiegen. Die Berufsschule als Unterrichtsort für ZaA wird bislang von 3 Prozent der Befragten in Anspruch genommen.

Abbildung 45: Teilnehmendenbefragung: Wo findet der Förder- und Stützunterricht statt?



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

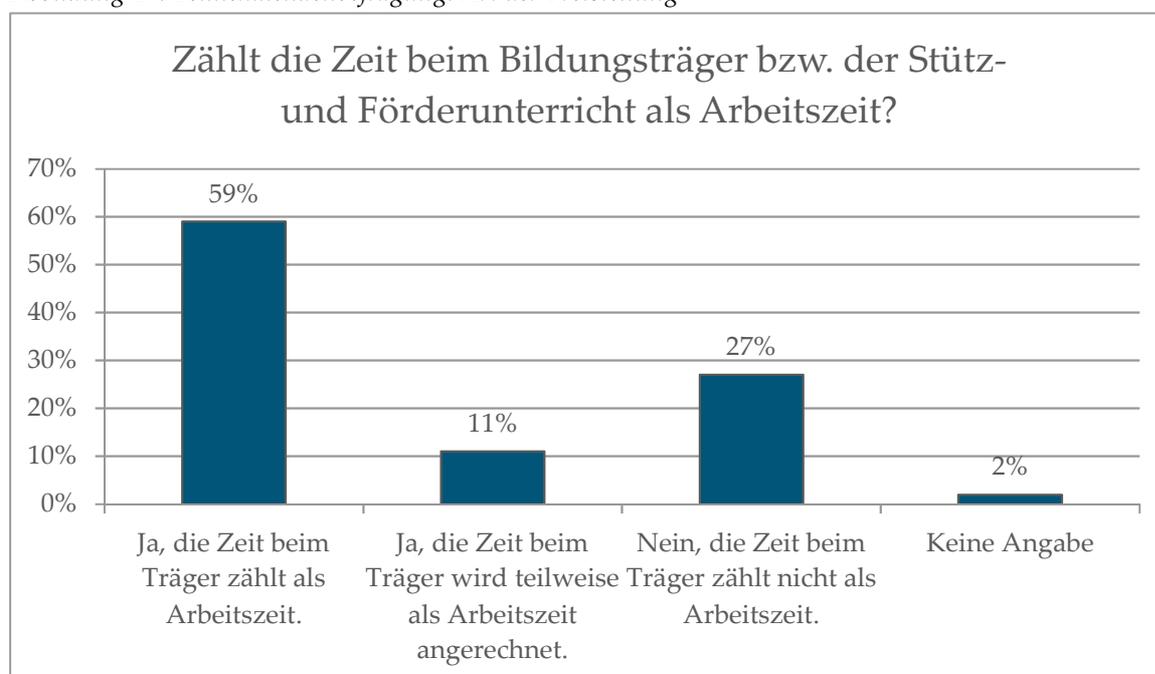
Abbildung 46: Teilnehmendenbefragung: Wo sollte der Förder- und Stützunterricht stattfinden?



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Die tatsächlichen Durchführungsorte für den Stütz- und Förderunterricht scheinen dabei den Vorstellungen der Teilnehmenden zu entsprechen: So gaben 81 Prozent der Befragten als Wunschort für den Unterricht die Einrichtung des Trägers an. 21 Prozent wünschen sich die Durchführung der Unterrichtseinheiten im Betrieb. 6 Prozent sprachen sich für die Berufsschule aus.

Abbildung 47: Teilnehmendenbefragung: Art der Freistellung

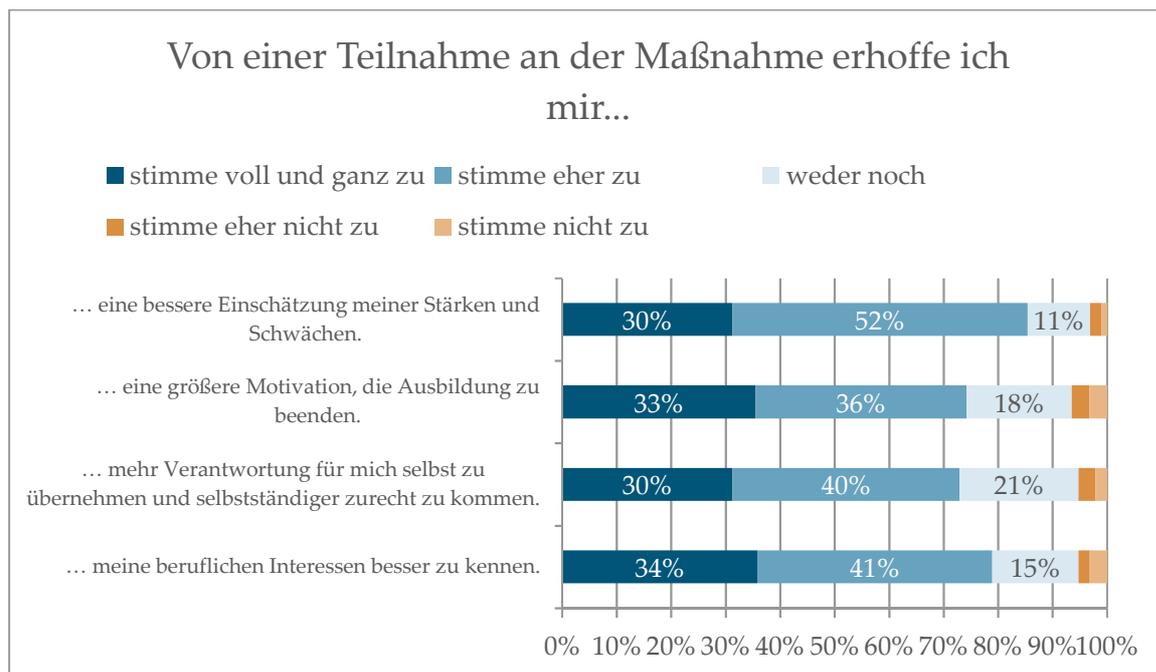


Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Neben der Erfassung der Freistellungsquote durch die Kammern (vgl. Kapitel 3.2) wurden die Teilnehmenden auch zur Freistellung für den Stütz- und Förderunterricht befragt. Insgesamt

gaben rund 70 Prozent der Befragten an, dass sie mindestens teilweise von ihren Betrieben für den Stütz- und Förderunterricht von der Arbeit freigestellt werden. Vollständig freigestellt werden demzufolge 59 Prozent und bei 11 Prozent der Befragten wird die Zeit beim Träger teilweise als Arbeitszeit angerechnet. Keine Freistellung erhalten 27 Prozent der Teilnehmenden. Diese Angaben liegen unterhalb der Freistellungsquote, die bei den Trägern über die Kammern erfasst wurde (67 Prozent vollständige Freistellung, 15 Prozent teilweise Freistellung, 18 Prozent keine Freistellung).

Abbildung 48: Teilnehmendenbefragung: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir...

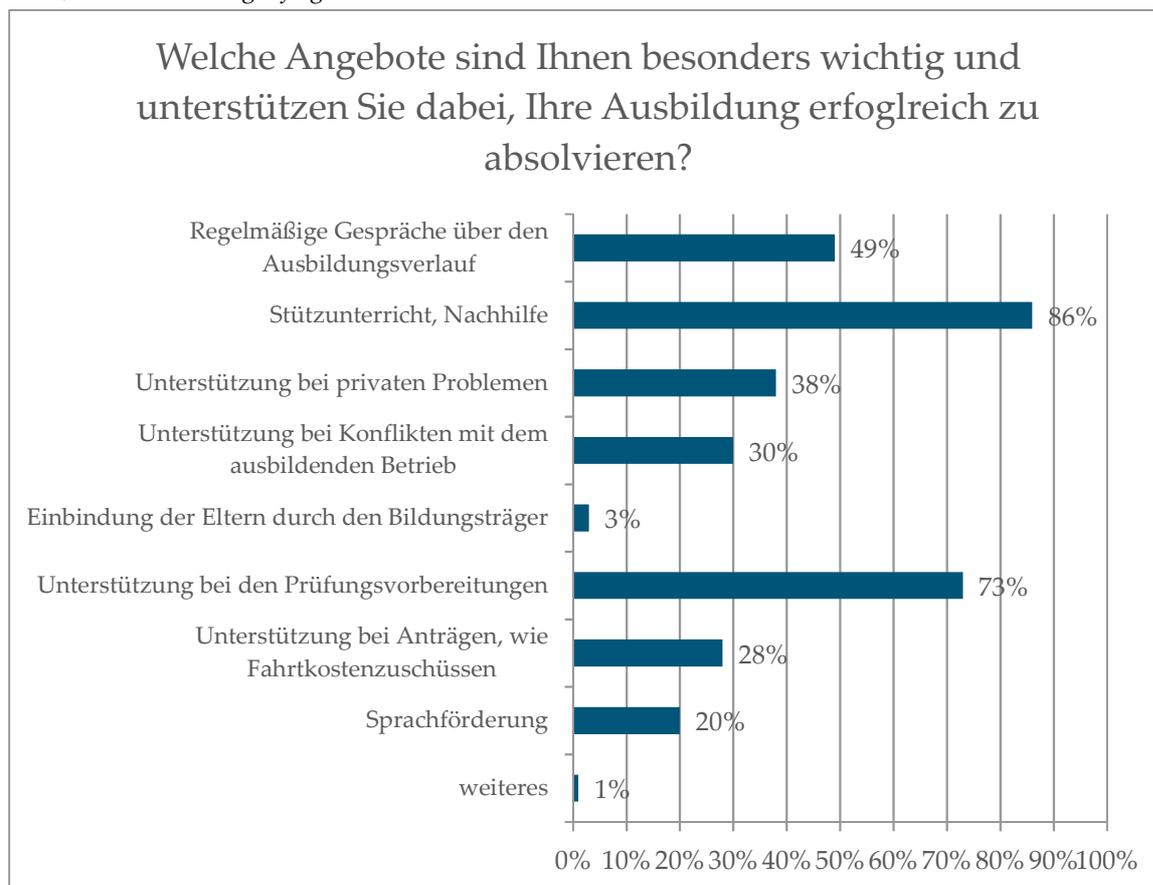


Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Auf die Frage, was sie sich von ihrer Teilnahme an ZaA erhoffen, gaben insgesamt 82 Prozent der Befragten eine bessere Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen (30 Prozent „stimme voll und ganz zu“ bzw. 52 Prozent „stimme eher zu“) und insgesamt 75 Prozent eine bessere Kenntnis der eigenen beruflichen Interessen an. Deutlich wird auch der Wunsch zu einer eigenverantwortlicheren, selbständigeren Lebensführung (70 Prozent). Auch eine Erhöhung der eigenen Motivation, die Ausbildung erfolgreich zum Abschluss zu bringen, wurde von vielen der Befragten als Erwartung geäußert (69 Prozent).

Im Vergleich zur Befragung der Teilnehmenden 2019 steigt die Zustimmung zu allen genannten Aspekten um ca. 10 Prozentpunkte.

Abbildung 49: Teilnehmendenbefragung: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?

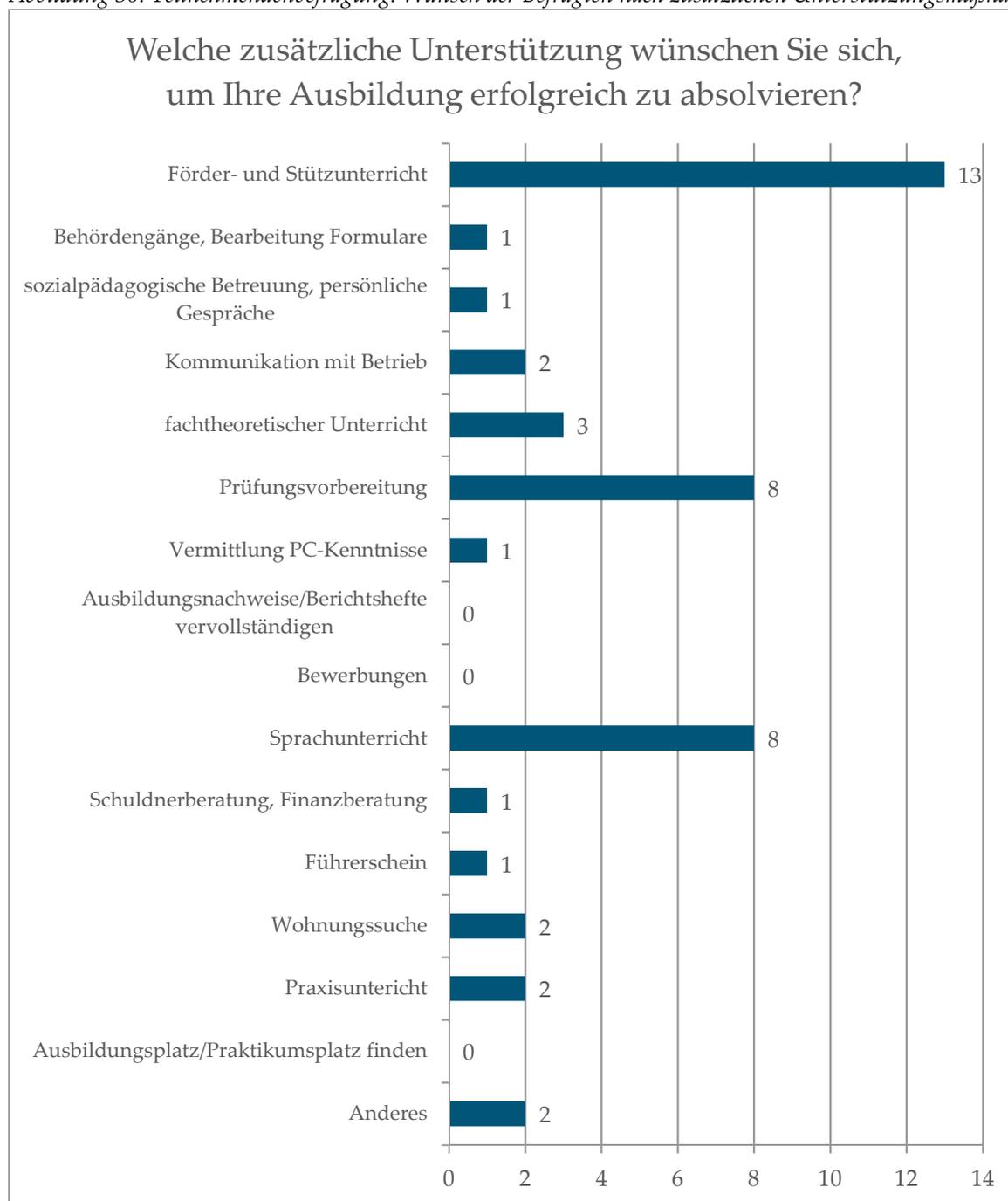


Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=288

Als wichtigste Angebote in der ausbildungsbegleitenden Phase wurden der Stützunterricht bzw. die Nachhilfe beim Träger (86 Prozent) und die Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung (73 Prozent) genannt. Auch die Arbeit mit den Ausbildungsbegleiter*innen und/oder den sozialpädagogischen Fachkräften sehen die befragten Jugendlichen als wichtigen Bestandteil, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren: Hervorgehoben wurden hier die Möglichkeiten, Unterstützung bei Problemen auch im Privatleben zu erhalten (38 Prozent) und regelmäßige Gespräche über den Verlauf der Ausbildung (49 Prozent) führen zu können.

Die Gespräche über den Ausbildungsverlauf wurden gegenüber der Teilnehmendenbefragung 2019 allerdings von etwas weniger Befragten als besonders wichtiges Angebot genannt (ca. 10 Prozentpunkte weniger). Auch gab es weniger Nennungen, was die Unterstützung bei Konflikten mit dem ausbildenden Betrieb und Hilfestellungen bei der Bearbeitung von Anträgen, wie beispielsweise Fahrtkostenzuschüsse angeht (jeweils ca. 6 Prozentpunkte weniger). Diese Entwicklung ist mit hoher Wahrscheinlichkeit im Zusammenhang mit der Coronapandemie und veränderter Betreuungs- und Problemsituationen zu sehen (vgl. Kapitel 5).

Abbildung 50: Teilnehmendenbefragung: Wunsch der Befragten nach zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen

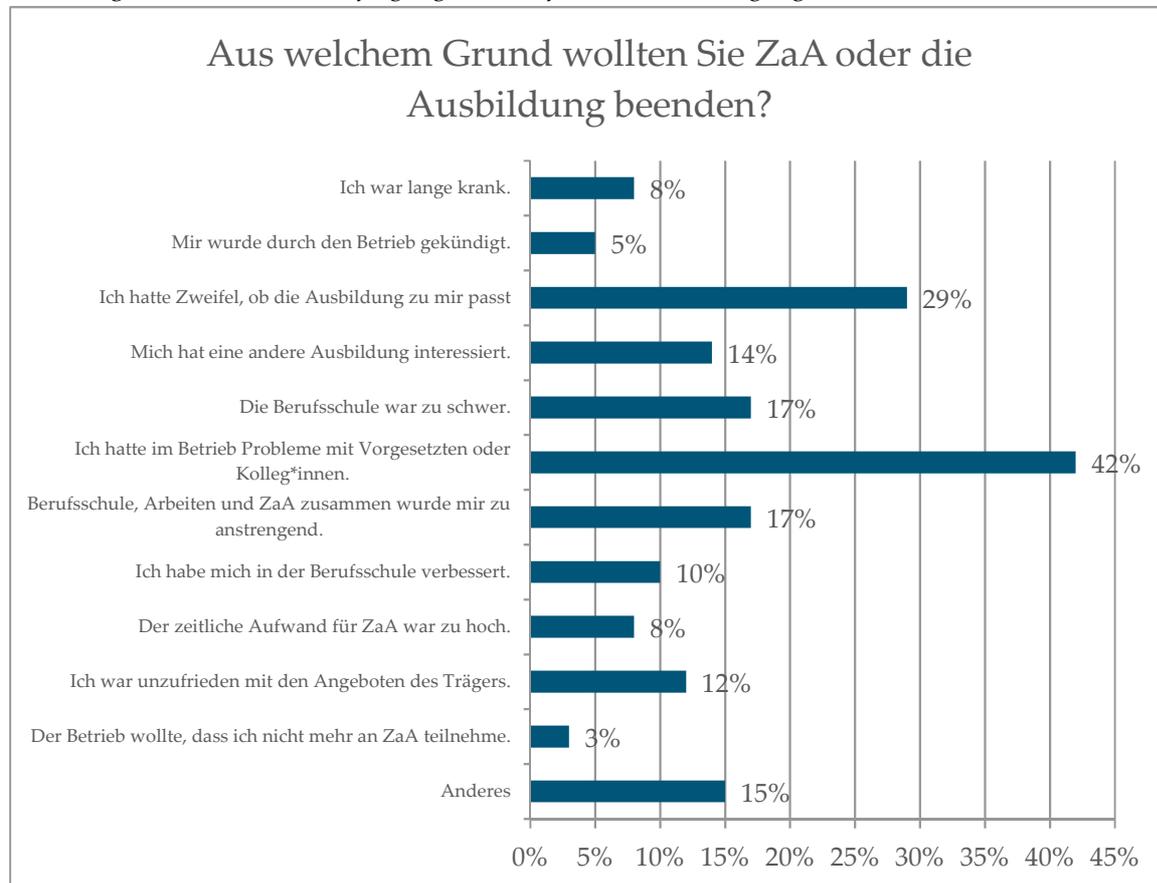


Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennungen möglich, Kohorten 2016-2019, n=44

Die Frage, welche Angebote *zusätzlich* unterbreitet oder ausgeweitet werden sollten, um den Ausbildungsabschluss zu unterstützen, wurde von 15 Prozent der befragten Teilnehmenden beantwortet – im Vergleich zur Teilnehmendenbefragung 2019 sind dies 23 Prozent weniger. Die Befragten äußerten hier vor allem den Wunsch nach mehr Stütz- und Förderunterricht (13 Nennungen) und mehr Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung (8 Nennungen). Im Vergleich zur Teilnehmendenbefragung 2019 haben 2020 weniger Teilnehmende den Wunsch

nach zusätzlichem Sprachunterricht geäußert (2020: 8 Nennungen, 2019: 10 Nennungen). Zusätzliche Bedarfe wie fachtheoretischer Unterricht (3 Nennungen) oder Unterstützung bei der Wohnungssuche (2 Nennungen) wurden eher vereinzelt genannt.

Abbildung 51: Teilnehmendenbefragung: Gründe für Abbruchüberlegung



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=59

Die Teilnehmenden wurden auch befragt, ob sie schon einmal überlegt haben, die Teilnahme an ZaA oder aber die Ausbildung abzubrechen. Von den 280 Befragten, die sich hierzu äußerten, antworteten 221 Teilnehmende mit „nein“ (79 Prozent). 43 Befragte (15 Prozent) gaben an, bereits über den Abbruch der Ausbildung nachgedacht zu haben; lediglich 12 Teilnehmende (4 Prozent) dachten schon einmal über den Abbruch von ZaA nach. Vier Teilnehmende (ein Prozent) hatten schon einmal den Abbruch sowohl von ZaA als auch der Ausbildung in Betracht gezogen.

Auf die Frage, welche Zweifel an der Fortführung der Ausbildung und/oder der ZaA-Teilnahme bestanden haben, wurden vor allem Probleme mit Vorgesetzten und Kolleg*innen im Betrieb (42 Prozent) genannt; weitere Nennungen entfielen auf Zweifel, ob der gewählte Ausbildungsberuf der passende ist (29 Prozent). Ebenfalls häufiger genannt wurden Schwierigkeiten in der Berufsschule und das Gefühl der Überforderung, das sich für einige Teilnehmende daraus ergibt, dass sie sich im Rahmen ihrer Teilnahme zeitgleich in die Berufsschule, den Betrieb und die Maßnahme einbringen müssen (jeweils 17 Prozent).

Als Begründungen, warum sich die befragten Teilnehmenden dennoch für einen Verbleib in der Ausbildung oder ZaA entschieden, wurden vor allem die Erreichung des Ziels des Ausbildungsabschlusses (19 Nennungen) als auch die Steigerung des eigenen Ehrgeizes und der Motivation (13 Nennungen) genannt. Die Unterstützung durch die Angebote durch ZaA im Allgemeinen (3 Nennungen), eine vom Träger vorgenommene Anpassung der Angebote an die Bedarfe der Teilnehmenden (2 Nennungen) oder die spezielle Unterstützung im Umgang mit dem Betrieb (eine Nennung) trugen bei einigen Befragten ebenfalls zur Festigung des Entschlusses bei, die Ausbildung und/oder Maßnahme weiterzuführen.

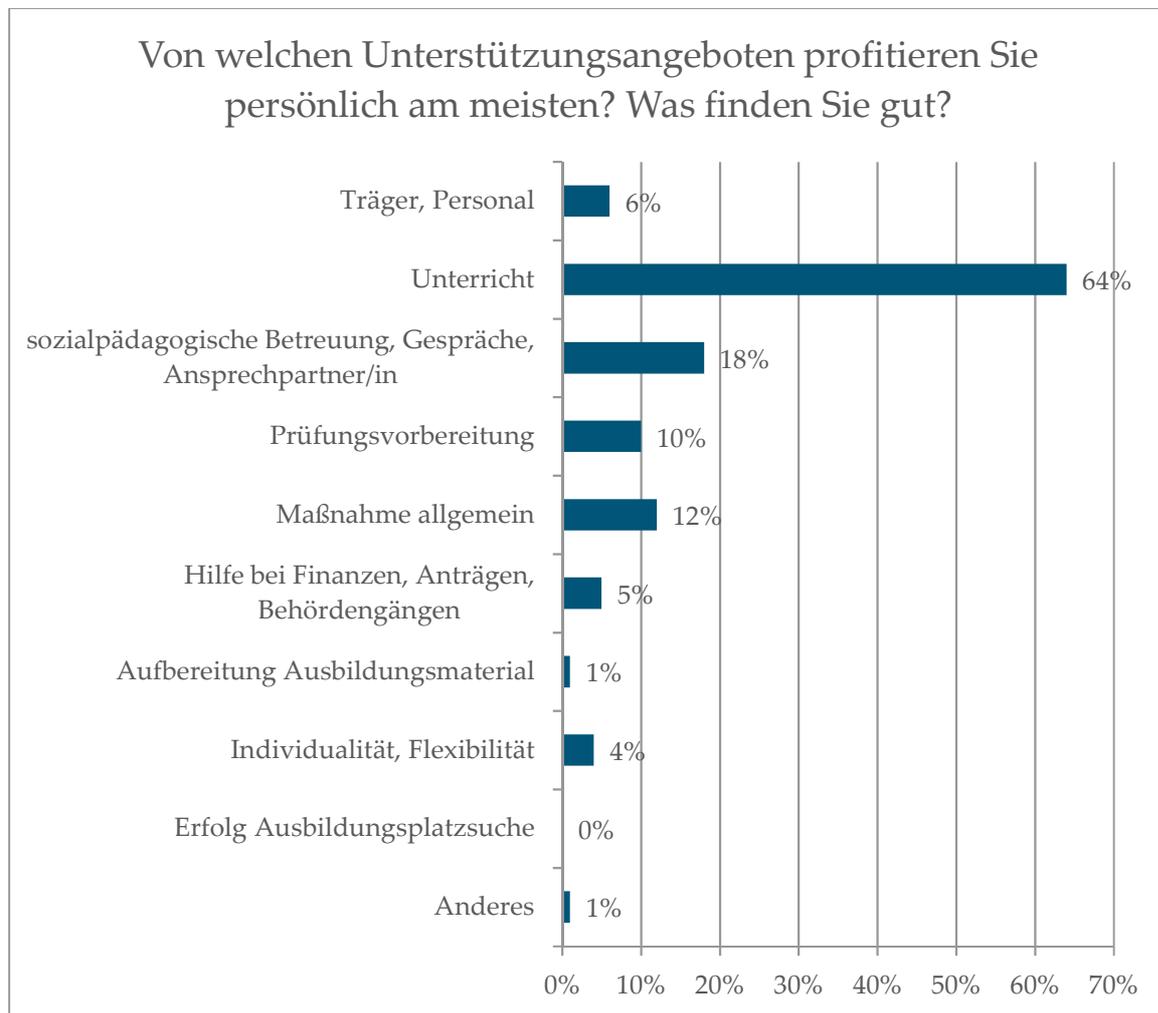
Abbildung 52: Teilnehmendenbefragung: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind?



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Kohorten 2016-2019 n=288

Eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, nach Beendigung der Ausbildung und während der Probezeit im Betrieb, wünschen sich 44 Prozent der Teilnehmenden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) sieht demgegenüber keinen Bedarf für eine weitere Begleitung nach dem Bestehen der Prüfung. In der Teilnehmendenbefragung 2019 hatte sich hier noch ein umgekehrtes Bild gezeigt. Eine Fortsetzung der Unterstützung wünschten sich 53 Prozent, 47 Prozent sahen hierfür keinen Anlass.

Abbildung 53: Teilnehmendenbefragung: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut?



Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 n=155

Auf die offene Frage, von welchen Unterstützungsangeboten die jungen Menschen am meisten profitieren, geben 64 Prozent der Befragten den Unterricht beim Träger an. Deutlich weniger Nennungen fallen auf die sozialpädagogische Betreuung (18 Prozent), die Maßnahme ZaA allgemein (12 Prozent) und die Prüfungsvorbereitung (10 Prozent).

Abbildung 54: Teilnehmendenbefragung: Verbesserungsvorschläge



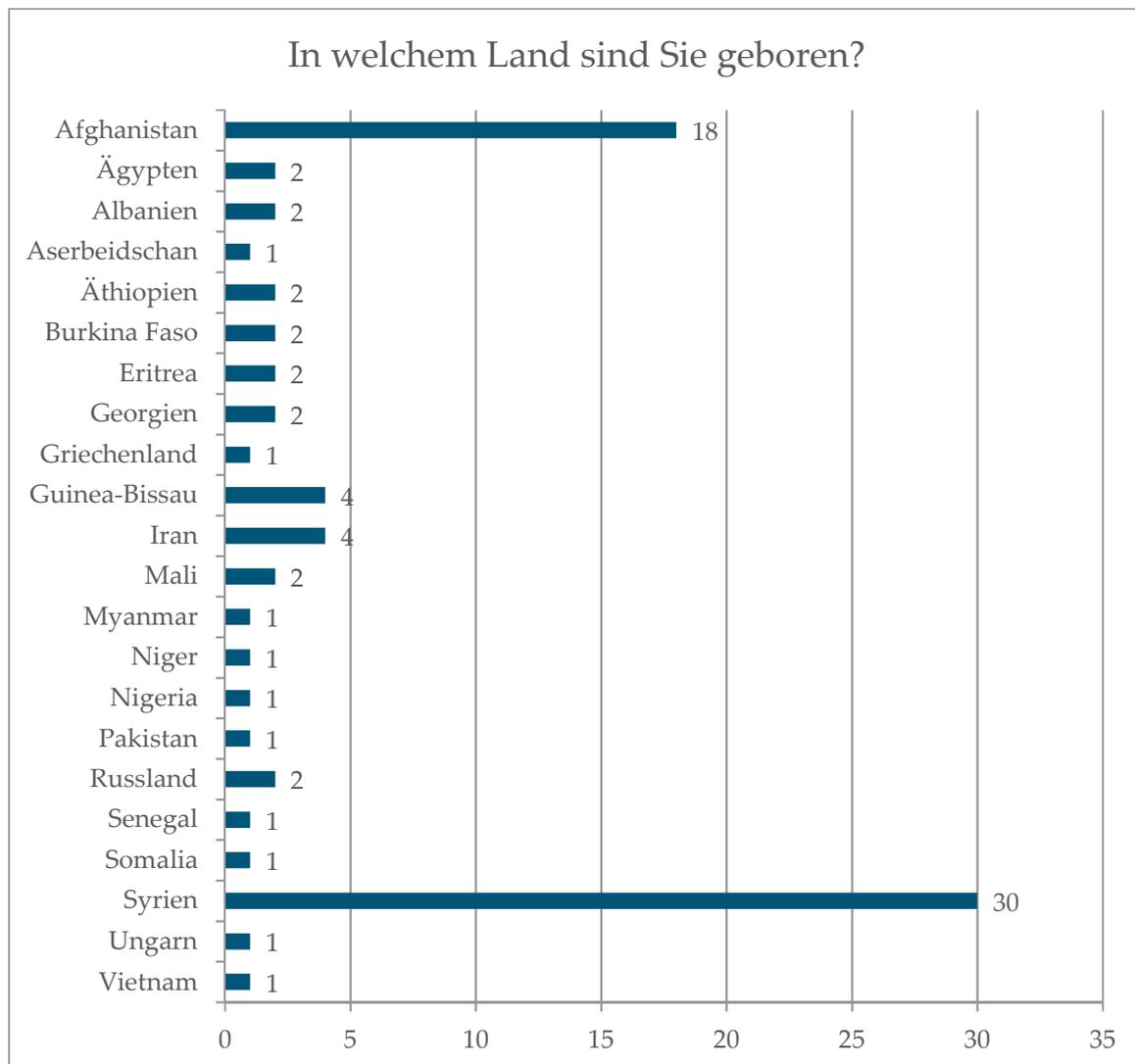
Quelle: Befragung Teilnehmende 2020, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016-2019 $n=24$

Auf die offene Frage nach Verbesserungsvorschlägen haben 24 Personen geantwortet. Den Wunsch nach einer Freistellung für die Zeit beim Träger äußerten fünf Personen. Je drei Befragte gaben an, dass der Zeitaufwand zu hoch ist, die Betreuung durch den Träger nicht ausreichend sei, ein Deutschkurs wünschenswert wäre und das mehr Zeit für den Stütz- und Förderunterricht eingeräumt werden müsse.

4.1.2. Ergebnisse der Befragung von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund

Insgesamt haben 82 der befragten Teilnehmenden angegeben, einen Fluchthintergrund zu haben.

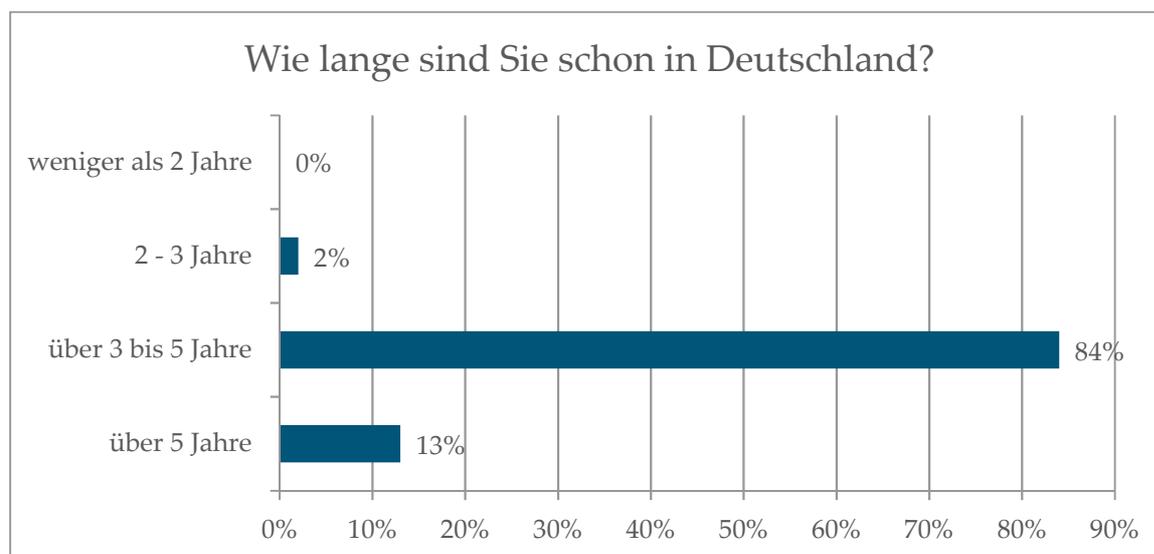
Abbildung 55: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Herkunft



Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchterfahrung 2020, Kohorten 2016-2019 n=82

Die Befragten kommen insgesamt aus 22 Ländern, vor allem aus Syrien (30 Personen) und Afghanistan (18 Personen).

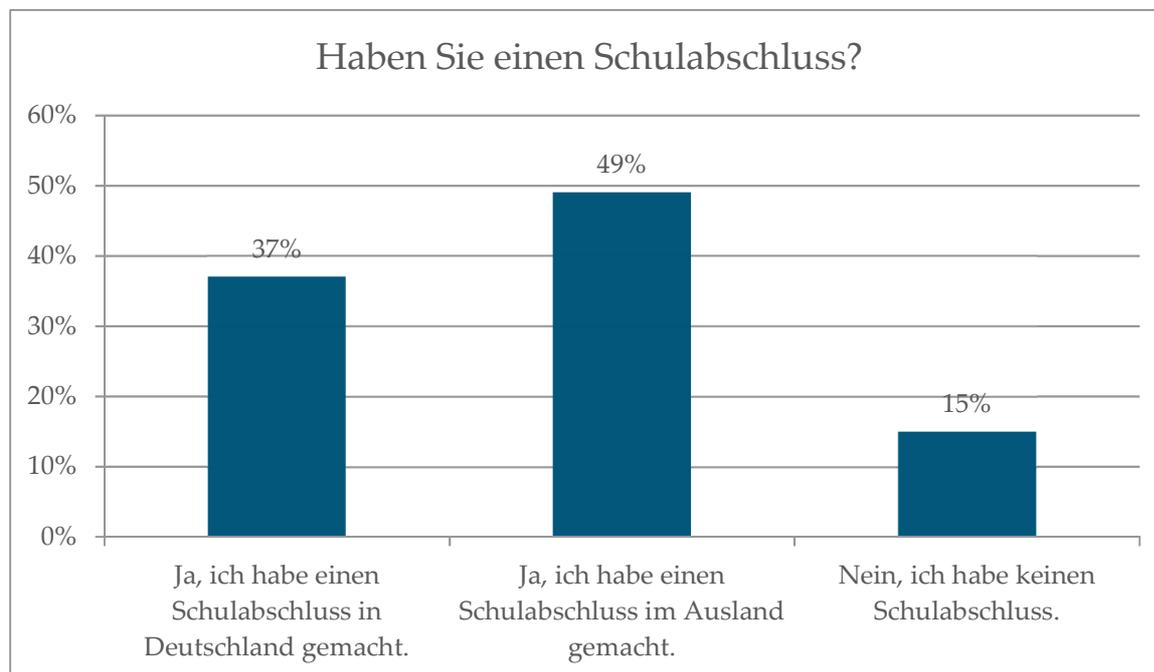
Abbildung 56: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Aufenthaltsdauer in Deutschland



Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchterfahrung 2020, Kohorten 2016-2019 n=82

Der Großteil (84 Prozent) lebt dabei seit drei bis fünf Jahren in Deutschland (Teilnehmendenbefragung 2019: überwiegend zwei bis drei Jahre).

Abbildung 57: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Schulabschluss



Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchterfahrung 2020, Kohorten 2016-2019 n=82

Im Durchschnitt sind die Befragten 9,8 Jahre zur Schule gegangen. Der Anteil, der einen Schulabschluss erlangt hat, liegt bei rund 86 Prozent; 37 Prozent haben dabei ihren Abschluss in Deutschland absolviert und 49 Prozent im Ausland. Rund 15 Prozent der Befragten haben keinen Schulabschluss. Im Vergleich zur Teilnehmendenbefragung 2019 liegt dieser Anteil um ca. 15 Prozentpunkte niedriger.

Abbildung 58: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung?



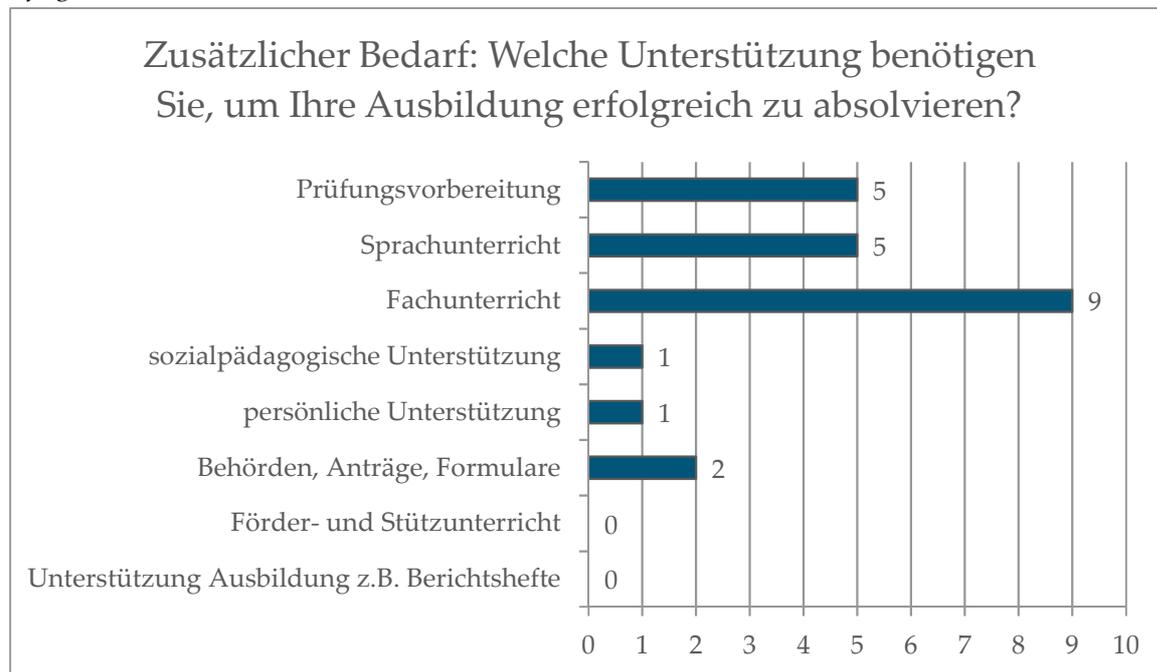
Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchterfahrung 2020, Kohorten 2016-2019 n=82

Den höchsten Unterstützungsbedarf sehen die Teilnehmenden selbst im Bereich des Förder- und Stützunterrichts, und hier vor allem bei der Bewältigung der Anforderungen des Berufsschulunterrichts (84 Prozent). Hilfestellungen beim Erlernen der Sprache (57 Prozent) spielen für 57 Prozent der Befragten ebenfalls eine wichtige Rolle – auffällig ist dabei, dass auf diesen Bereich in der Teilnehmendenbefragung 2019 wesentlich mehr Nennungen (88 Prozent der Kohorten 2016/2017, 81 Prozent der Kohorte 2018) entfielen. Offensichtlich konnten viele Teilnehmenden für sich hier wichtige Fortschritte erzielen.

Unterstützung bei Themen, die in den Bereich der sozialpädagogischen Betreuung fallen, wird ebenfalls gewünscht, und zwar insbesondere bei rechtlichen (50 Prozent) und finanziellen (46 Prozent) Fragestellungen. Weniger persönlichen Bedarf sieht der Großteil der Befragten hingegen bei Themen, die die praktische Arbeit im Betrieb betreffen (23 Prozent), die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen (17 Prozent) oder die mit Mitschüler*innen (11 Prozent). Lediglich 5 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass sie keine weitere Unterstützung benötigen.

Im Vergleich zur Teilnehmendenbefragung 2019 ist der Anteil der Befragten, die einen Unterstützungsbedarf angeben, zurückgegangen. Vor allem der Wunsch zur Unterstützung bei der Sprache wird, wie oben angesprochen, von deutlich weniger Befragten geäußert (rund 30 Prozentpunkte). Die jungen Menschen mit Fluchthintergrund im Programm sind offensichtlich gut angekommen und nehmen die Unterstützung durch die Maßnahme und die dazugehörigen Hilfsangebote an.

Abbildung 59: Teilnehmendenbefragung Geflüchtete: Welche Unterstützung benötigen Sie, um Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?



Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchterfahrung 2020, Kohorten 2016-2019 n=24

Die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wurden auch gefragt, ob sie über die bestehenden Angebote hinaus weitere Unterstützung benötigen, um ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren (offene Frage). 29 Prozent der Befragten haben hierzu Angaben gemacht. Genannt wurde vor allem der Wunsch nach weiterem Fachunterricht (9 Nennungen) und nach zusätzlichen Einheiten zur Prüfungsvorbereitung (5 Nennungen) und zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (5 Nennungen). Vereinzelt wurde auch der Bedarf an zusätzlichen Hilfestellungen bei der Bearbeitung von Anträgen und Formularen (2 Nennungen) und weiterer sozialpädagogischer und persönlicher Unterstützung (je eine Nennung) geäußert.

Im Vergleich zur Befragung 2019 wurde keine zusätzliche Unterstützung durch den allgemeinen Förder- und Stützunterricht (Rückgang von ca. der Hälfte der Nennungen auf keine Nennung) als Bedarf genannt. Es werden ausschließlich fachspezifische Unterstützungsangebote formuliert.

4.2. Wirkungsanalyse der unternehmensspezifischen Ergebnisse der Phase I und II

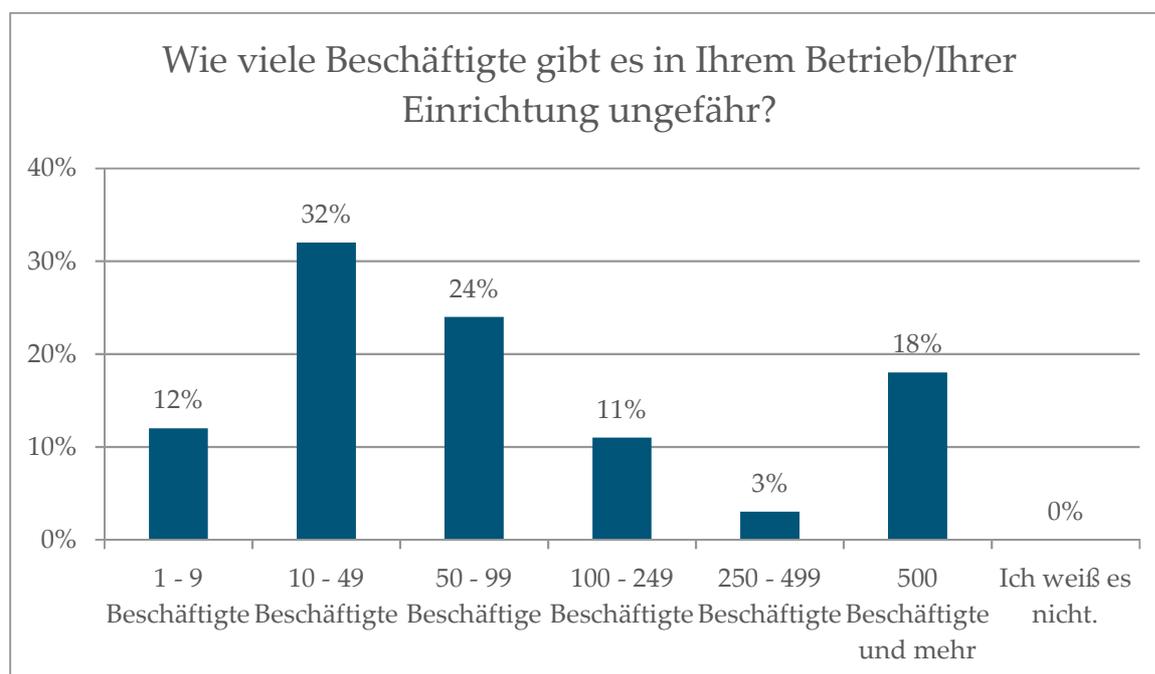
Im Zeitraum 15. März 2021 bis 01. April 2021 erfolgte eine standardisierte Online-Befragung der Ausbildungsverantwortlichen der am Landesprogramm beteiligten Unternehmen. Ziel der Befragung war es, die Erfahrungen der Betriebe bei der Ausbildung der Teilnehmenden zu erfassen, die betriebliche Perspektive in Hinblick auf die Wirkungen des Programms zu ermitteln und Einschätzungen zur Umsetzung der Angebote durch die Träger einzuholen. Befragt wurden Unternehmen, die junge Menschen aus den Kohorten 2016, 2017, 2018, 2019 und 2020 ausbilden.

Insgesamt haben sich 92 Unternehmen an der Befragung beteiligt, nach der Datenbereinigung⁶⁹ verbleiben 69 auswertbare Fragebögen. Die 69 Unternehmen haben insgesamt 134 Auszubildende, die durch ZaA betreut werden. Dies entspricht einem Anteil von 41 Prozent aller zum Erhebungsbeginn aktiven Auszubildenden in ZaA.

Sollten sich deutliche Unterschiede im Vergleich zur Unternehmensbefragung des Jahres 2019 aufzeigen, werden diese im Text ausgewiesen.

Beschreibung der teilnehmenden Unternehmen

Abbildung 60: Unternehmensbefragung: Wie viele Beschäftigte gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung ungefähr?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=66

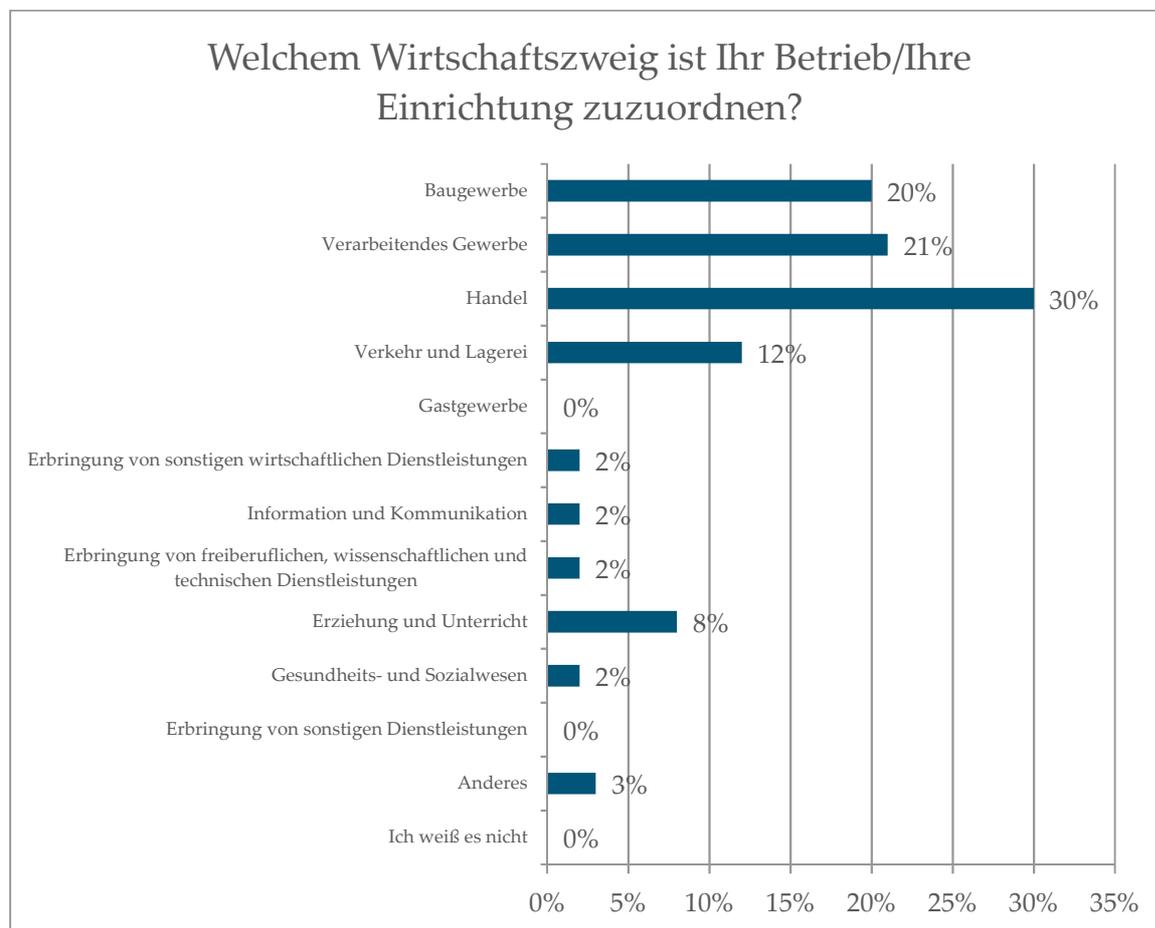
Insgesamt 79 Prozent der teilnehmenden Unternehmen lassen sich als Kleinunternehmen (mit bis zu neun Beschäftigte), als Kleinunternehmen (mit bis zu 49 Beschäftigten) und als mittlere Unternehmen (mit bis zu 249 Beschäftigten) klassifizieren, wobei der Anteil an Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten innerhalb dieser Gruppe klar dominiert. Der Anteil an Großunternehmen (mit mindestens 250 Beschäftigten) ist entsprechend geringer und liegt bei 21 Prozent.

Wenngleich sich der Anteil der Großunternehmen gegenüber der Unternehmensbefragung 2019 (12 Prozent) zwar deutlich erhöht hat, werden über das Landesprogramm ZaA weiterhin vornehmlich Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gefördert. Um junge Menschen mit verschiedenen Problemlagen während der Ausbildung zu unterstützen,

⁶⁹ Für einen auswertbaren Fragebogen müssen mindestens die Hälfte der Fragen beantwortet sein.

bedarf es finanzieller und personeller Ressourcen, die bei KMU oftmals nicht hinreichend vorhanden sind. Hinzu kommt, dass kleine und mittlere Unternehmen auf Grund ihrer Größe und in Abhängigkeit der Branche stärker vom Fachkräftemangel betroffen sind.

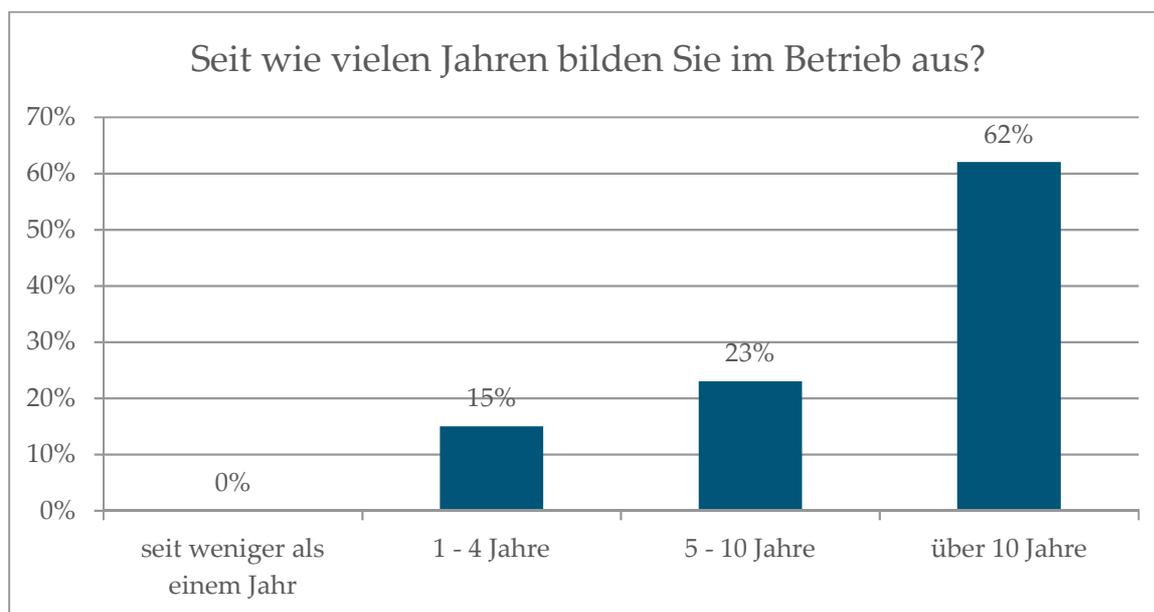
Abbildung 61: Unternehmensbefragung: Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung zuzuordnen?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=66

Unter den befragten Unternehmen und Einrichtungen ist der Bereich Handel mit 30 Prozent besonders stark vertreten und hat gegenüber 2019 (23 Prozent) einen deutlichen Zuwachs erfahren. Ebenfalls häufig vertreten sind das verarbeitende Gewerbe mit 21 Prozent (2019: 24 Prozent) und das Baugewerbe mit 20 Prozent (2019: 25 Prozent).

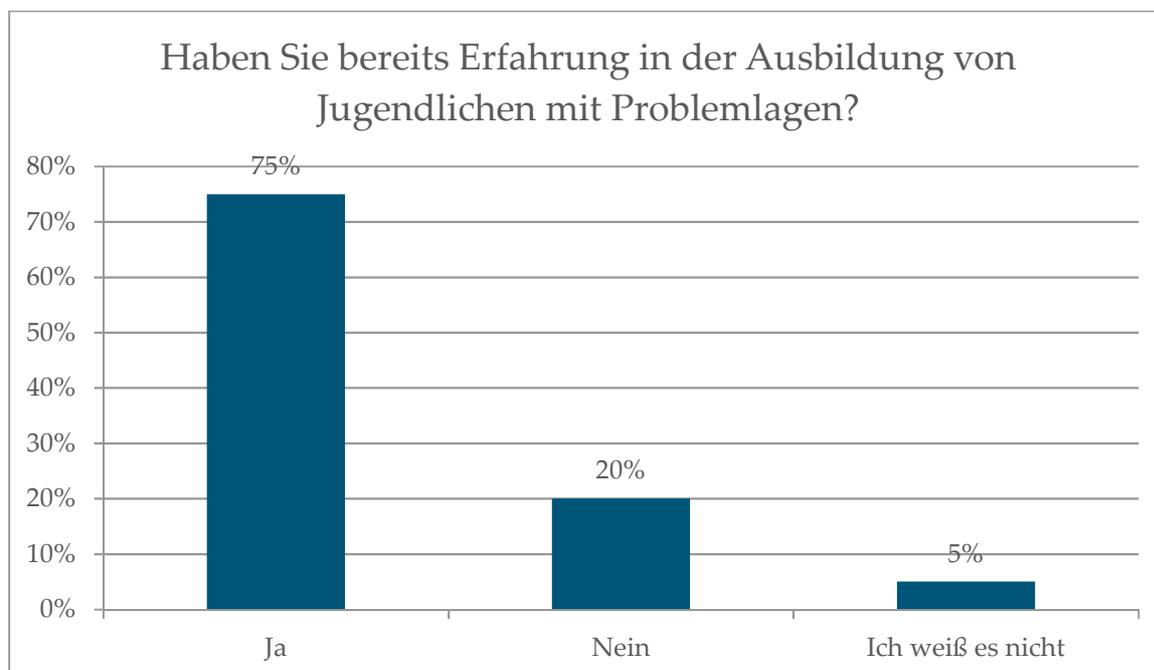
Abbildung 62: Unternehmensbefragung: Seit wie vielen Jahren bilden Sie im Betrieb aus?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=66

Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 hat sich der Anteil, der über fünf bis 10 Jahre Ausbildungserfahrung verfügt, deutlich erhöht (2020: 23 Prozent, 2019: 14 Prozent). Der Anteil an Unternehmen, die seit über 10 Jahren ausbilden, ist gegenüber 2019 (2019: 74 Prozent) zwar gesunken, macht aber immer noch mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen aus.

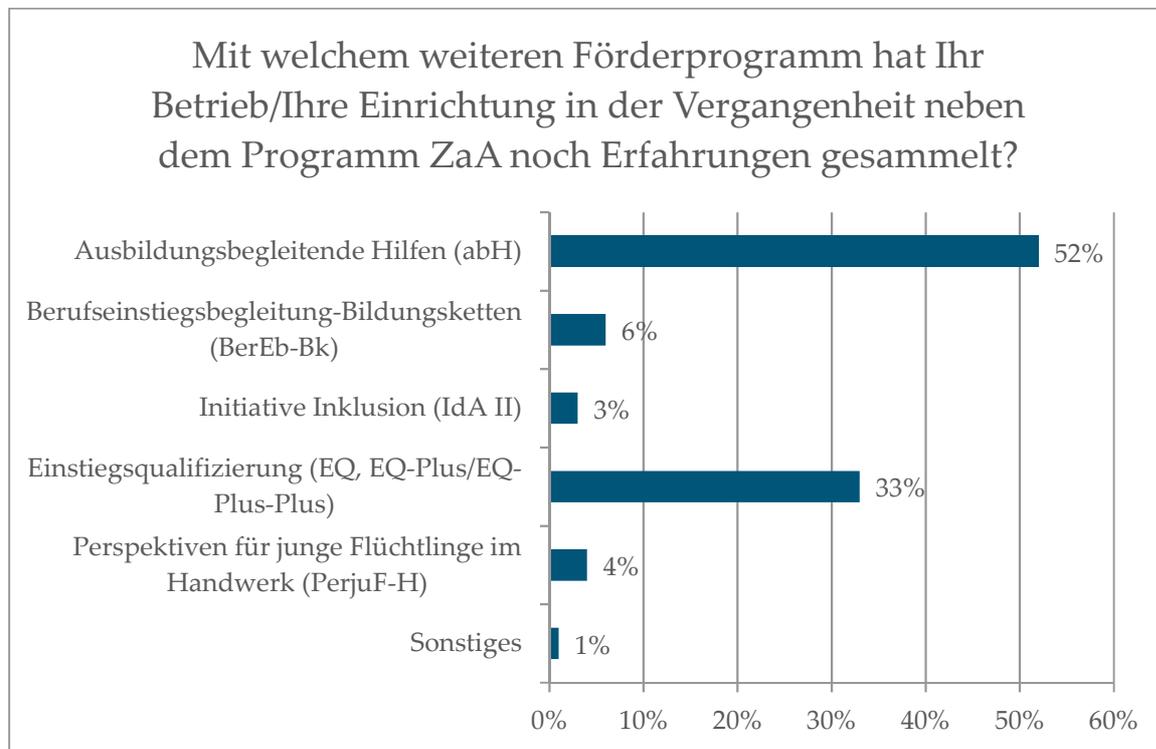
Abbildung 63: Unternehmensbefragung: Haben Sie bereits Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=65

Die Unternehmen, die sich an ZaA beteiligen, sind also generell sehr erfahren in der Ausbildung junger Menschen. Darüber hinaus geben drei Viertel (75 Prozent) an, Erfahrungen auch speziell in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen zu haben (2019: 74 Prozent).

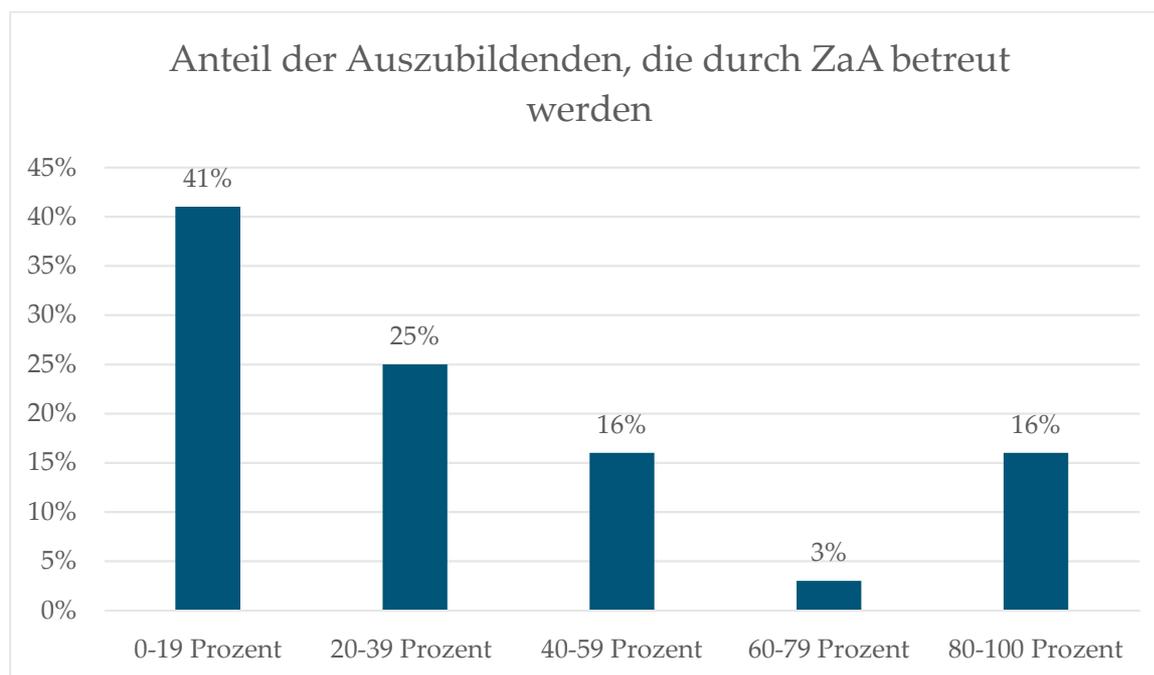
Abbildung 64: Unternehmensbefragung: Mit welchem weiteren Förderprogramm hat Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung in der Vergangenheit neben dem Programm ZaA noch Erfahrung gesammelt?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=69

Angesichts der damit verbundenen Unterstützungsbedarfe verfügt ein Großteil der Unternehmen auch über Erfahrungen mit anderen Förderprogrammen, insbesondere den Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die über die Hälfte der Unternehmen (52 Prozent) zur Unterstützung ihrer Auszubildenden bereits genutzt hat (2019: 49 Prozent). Mit 33 Prozent ebenfalls häufig genannt wurden die Angebote der Einstiegsqualifizierung, die 2019 allerdings etwas stärker vertreten waren (42 Prozent).

Abbildung 65: Unternehmensbefragung: Anteil der Auszubildenden, die durch ZaA betreut werden



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=64

Der Anteil der durch ZaA begleiteten Auszubildenden an allen Auszubildenden im Betrieb variiert stark zwischen den Unternehmen und Einrichtungen. In den meisten Betrieben liegt ihr Anteil bei unter 40 Prozent (66 Prozent der Unternehmen haben einen Anteil von bis zu 39 Prozent ZaA-Teilnehmende an allen Auszubildenden). Es gibt aber auch Unternehmen und Einrichtungen, bei denen über drei Viertel bis hin zu allen Auszubildenden durch ZaA betreut werden (16 Prozent).

Maßgeblich bestimmt wird der Anteil insbesondere durch die Betriebsgröße: Bei den Kleinst- und Kleinunternehmen mit einer Anzahl von weniger als 10 Auszubildenden werden meist alle Auszubildenden durch ZaA betreut. Bei den Unternehmen mit mehr als 30 Auszubildenden sinkt der prozentuale Anteil an ZaA-Teilnehmenden.

Abbildung 66: Unternehmensbefragung: Werden die Auszubildenden, die durch ZaA unterstützt werden, durch einen oder verschiedene Bildungsträger betreut?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=62

Nicht immer werden die ausgeschriebenen Lose von den gleichen Trägern betreut, wie dies bei den Kohorten 2016, 2017 und 2018 der Fall war bzw. ist. Für die Kohorten 2019 und 2020 erfolgte eine erneute Ausschreibung durch das Regionale Einkaufszentrum Sachsen-Anhalt-Thüringen, bei der überwiegend neue Träger den Zuschlag erhalten haben. Dadurch gibt es Konstellationen, in denen innerhalb eines Unternehmens ZaA-Teilnehmende aus unterschiedlichen Kohorten ausgebildet werden, die dann ggf. auch von verschiedenen Trägern begleitet werden. Hinzu kommt, dass die Zuweisung von Teilnehmenden zu einem Los/Träger durch die Agentur für Arbeit nach dem Wohnortprinzip erfolgt, d. h. nach der Maßgabe, ob der/die Teilnehmende ihren/seinen Wohnort innerhalb des zuständigen Agenturbezirks hat. Dadurch ist es möglich, dass Auszubildende ein und desselben Unternehmens, die ihren Wohnsitz in verschiedenen Agenturbezirken haben, von unterschiedlichen Trägern betreut werden.

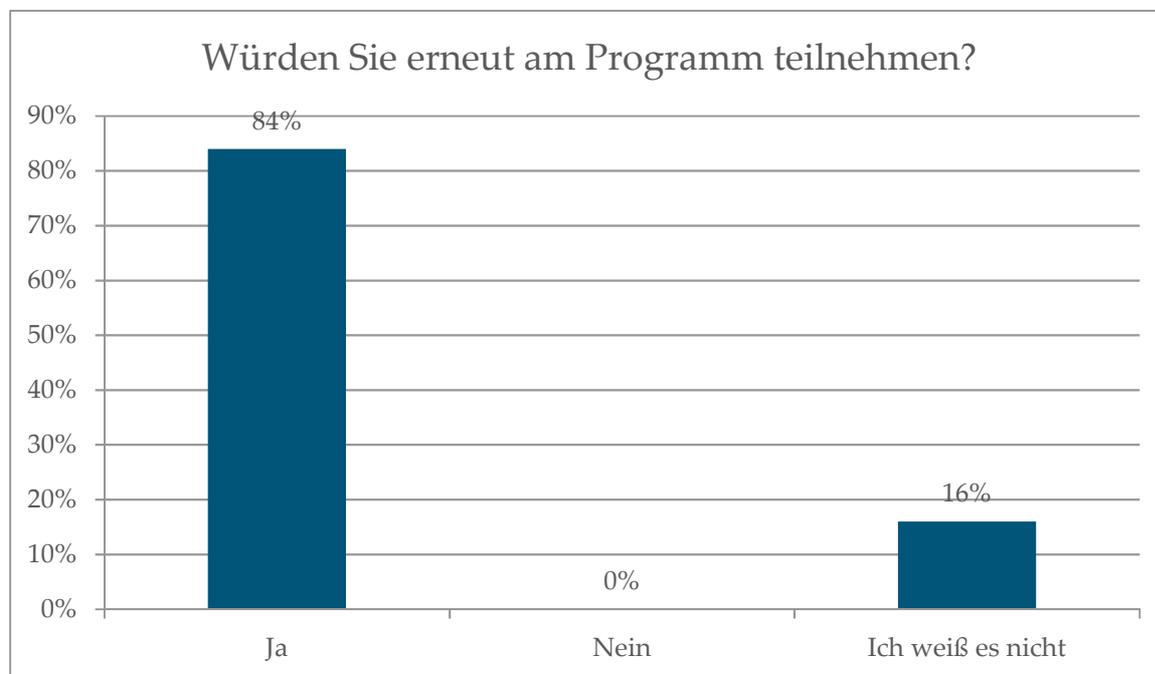
Damit stellt sich die Frage, ob sich bei denjenigen Unternehmen, deren Auszubildende durch unterschiedliche Träger begleitet werden, Unterschiede in der Zufriedenheit mit ZaA im Vergleich zu solchen Unternehmen zeigen, in denen nur ein Träger für den/die Auszubildenden zuständig ist. Dies scheint nur bei wenigen Unternehmen eine Rolle zu spielen, wie im Folgenden gezeigt wird.⁷⁰

⁷⁰ Die Zuweisung der Teilnehmenden zu einem Träger erfolgt nach dem Wohnortprinzip, der Hauptsitz des Arbeitgebers, Betriebsstandort, Standort der BbS, des Internats u. ä. finden bei der Zuweisung keine Berücksichtigung.

Einschätzung der Unternehmen zum Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“

Die Unternehmensbefragung zeigt, dass das Landesprogramm bei den beteiligten Unternehmen auf eine hohe Akzeptanz trifft bzw. angenommen wird.

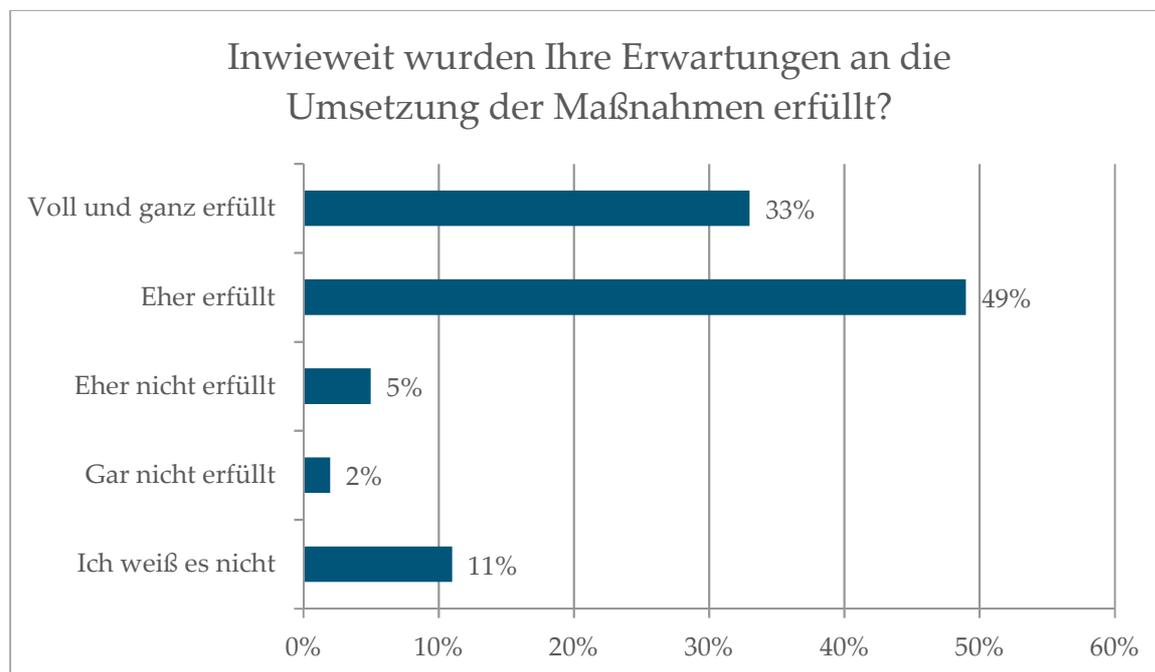
Abbildung 67: Unternehmensbefragung: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=57

So würde sich eine deutliche Mehrheit der befragten Unternehmen (84 Prozent) für eine erneute Beteiligung am Landesprogramm ZaA entscheiden. Kein Unternehmen lehnt eine erneute Teilnahme ab. Unklar über eine erneute Teilnahme waren sich zum Befragungszeitpunkt lediglich 16 Prozent der Unternehmen.

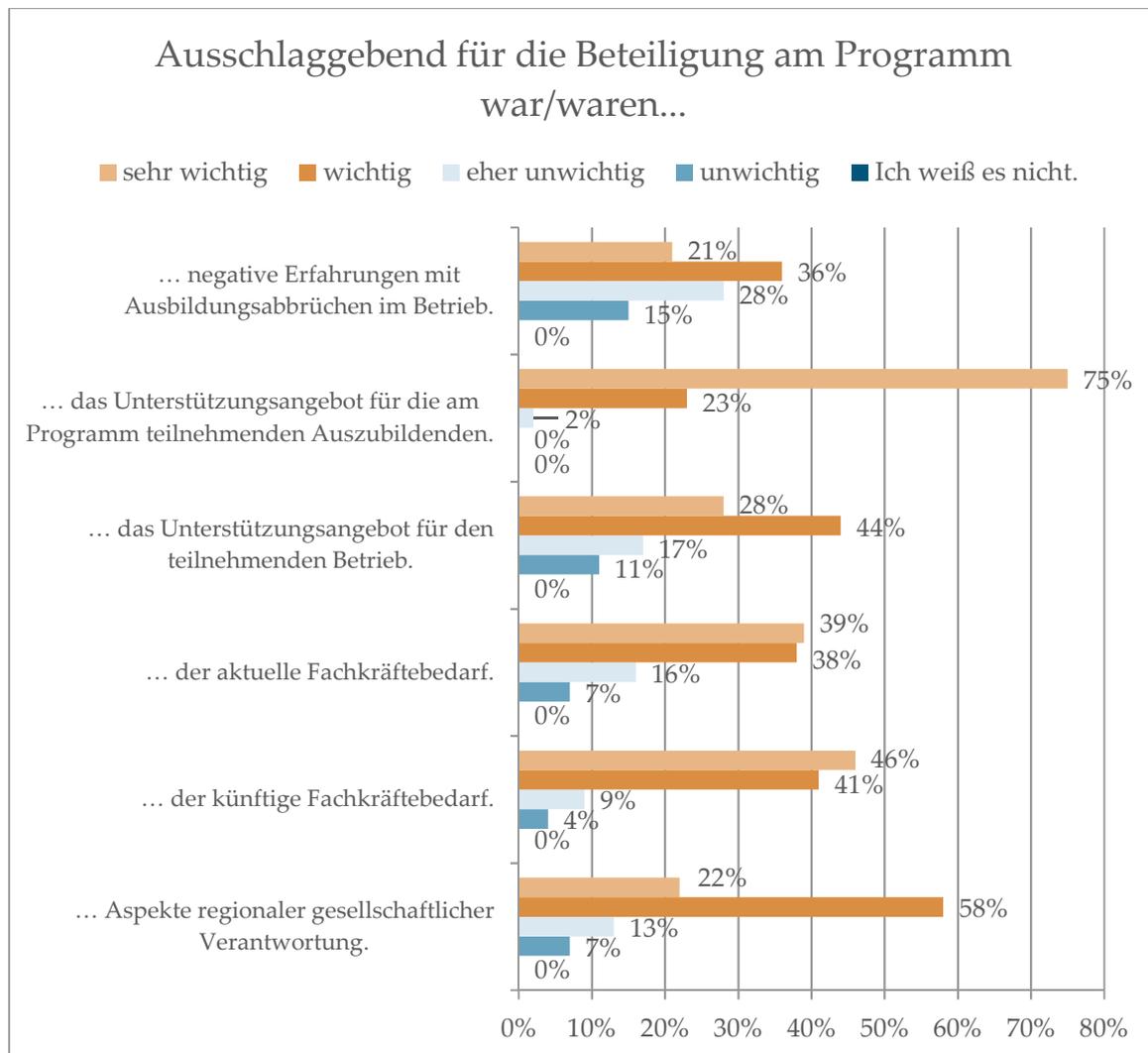
Abbildung 68: Unternehmensbefragung: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahmen erfüllt?



Quelle: Unternehmensbefragung, 2021 n=57

Dass das Landesprogramm bei den befragten Unternehmen und Einrichtungen auf eine hohe Akzeptanz trifft, zeigen auch die Ergebnisse zu der Frage, inwieweit die Erwartungen an ZaA erfüllt wurden: Insgesamt 82 Prozent sehen ihre Erwartungen „voll und ganz erfüllt“ (33 Prozent) bzw. „eher erfüllt“ (49 Prozent). Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 stieg die Zustimmungsrate damit um 9 Prozentpunkte – auf die Aussage, dass die Erwartungen „voll und ganz erfüllt wurde“, entfielen 2020 sogar 17 Prozentpunkt mehr als 2019 (2019: 16 Prozent). Korrespondierend hierzu sank der Anteil der Unternehmen, deren Erwartungen eher nicht erfüllt bzw. gar nicht erfüllt wurden, von insgesamt 20 Prozent im Jahr 2019 auf 7 Prozent 2020.

Abbildung 69: Unternehmensbefragung: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend?

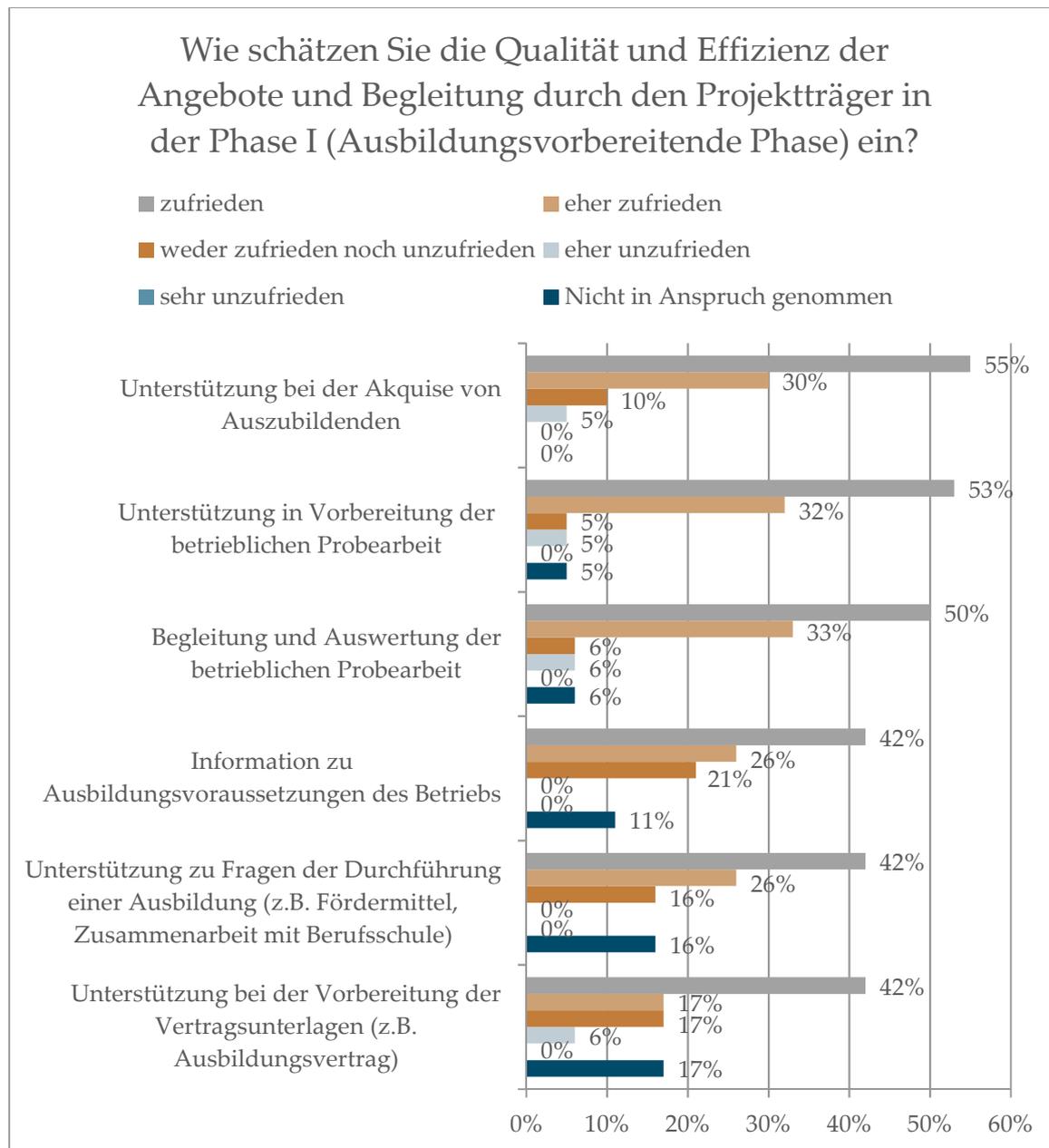


Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=53-66

Für die Unternehmen der Maßnahme gibt es zumeist mehrere Gründe für eine Beteiligung am Programm. Die Unterstützung für die teilnehmenden Auszubildenden steht dabei für fast alle Unternehmen im Vordergrund (98 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“); ein weiteres zentrales Motiv bildet der aktuelle (77 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“) bzw. künftig erwartete Fachkräftebedarf (87 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“). Ebenfalls eine große Rolle spielt die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung in der Region (80 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“).

Negative Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen werden von 57 Prozent als „sehr wichtige“ bzw. „eher wichtige“ Beteiligungsmotive genannt. Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 hat dieser Aspekt um 10 Prozentpunkte zugenommen und somit zusätzlich an Bedeutung gewonnen.

Abbildung 70: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein?



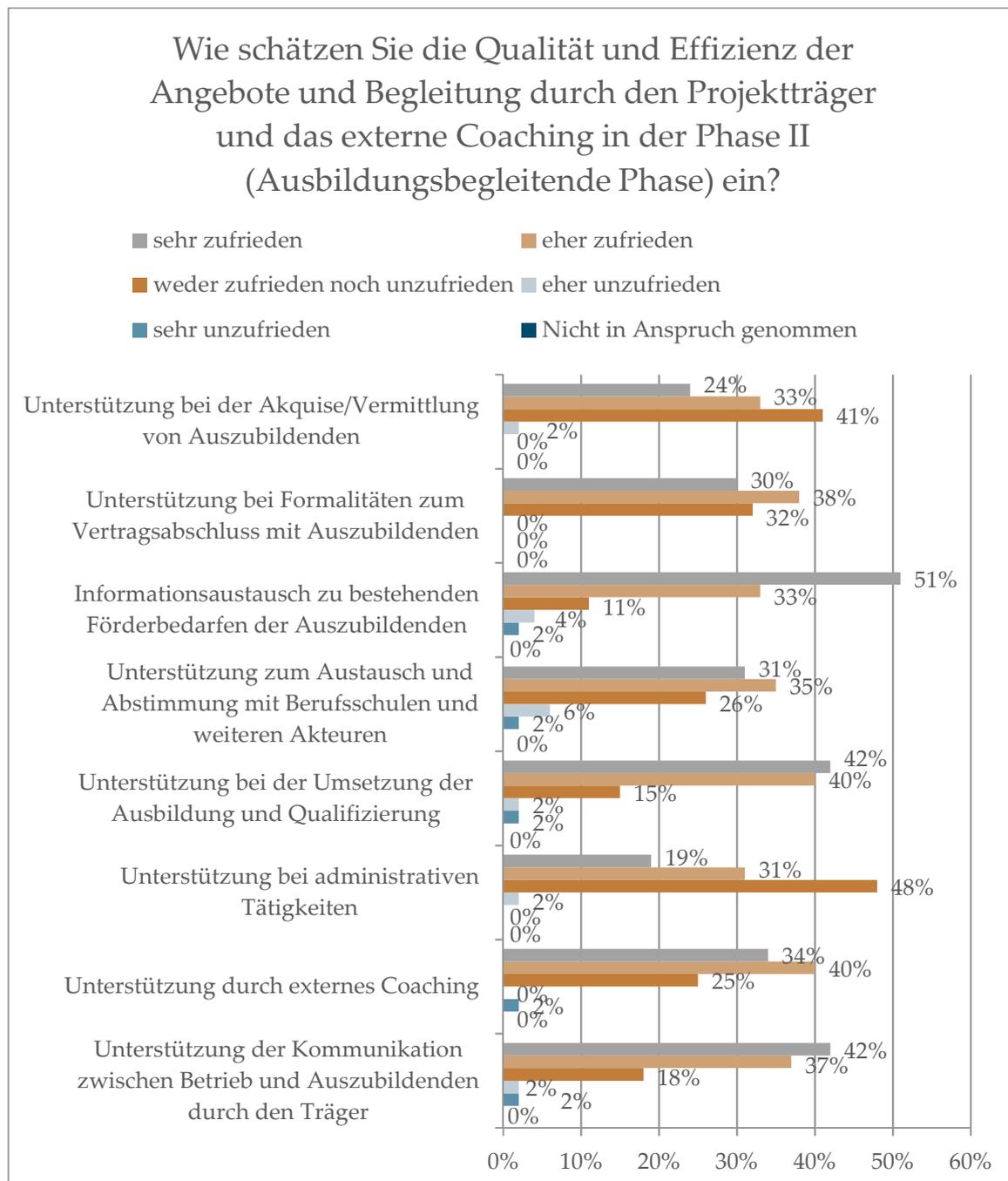
Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=18-20

Von den befragten Unternehmen haben sich ein Drittel (33 Prozent) an der ausbildungsvorbereitenden **Phase I** beteiligt. Diese Unternehmen sind mit der Qualität und Effizienz der Angebote der Phase I überwiegend zufrieden. Es werden jedoch nicht alle Angebote durch die Betriebe und Einrichtungen gleichermaßen in Anspruch genommen.

Eine sehr große Zufriedenheit besteht bei der Akquise von Auszubildenden (85 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“), der Unterstützung zur Vorbereitung der betrieblichen Probearbeit (85 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“) und der Begleitung und Auswertung der betrieblichen Probearbeit (83 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“).

Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 ist ein deutlicher Anstieg der Zufriedenheit um 7 bis 45 Prozentpunkte zu verzeichnen. Entsprechende Zuwächse liegen vor allem im Bereich der Akquise von Auszubildenden (+ 45 Prozentpunkte) sowie der Vorbereitung und Begleitung der betrieblichen Probearbeit (+32 bzw. +35 Prozentpunkte) vor. Der Anteil der Angebote, die nicht in Anspruch genommen wurden, ist im Vergleich deutlich gesunken.

Abbildung 71: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger und das externe Coaching in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=48-57

Die teilnehmenden Unternehmen zeigen sich auch hinsichtlich der Qualität und Effizienz der Angebote in **Phase II** insgesamt zufrieden. Es werden alle Angebote von den Unternehmen in Anspruch genommen.

Besonders zufrieden sind die Unternehmen mit dem Informationsaustausch zu bestehenden Förderbedarfen der Auszubildenden (84 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“), der Unterstützung bei der Umsetzung der Ausbildung und Qualifizierung (82 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“), der Unterstützung der Kommunikation zwischen Betrieb und Auszubildenden durch den Träger (79 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“) und der Unterstützung durch externes Coaching (74 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“). Größere Unzufriedenheiten bestehen der Befragung zufolge bei keinem der Angebote.

Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 ist auch bei der Qualität und Effizienz der Angebote der Phase II eine Zunahme der Zufriedenheit zu verzeichnen, die bei 13 bis 32 Prozentpunkten liegt. Zuwächse liegen hier insbesondere in den Bereichen „Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten“ (+ 32 Prozentpunkte), „externes Coaching“ (+ 32 Prozentpunkte) und der Unterstützung bei der Erledigung von Formalitäten zum Vertragsabschluss mit Auszubildenden (+ 31 Prozentpunkte). Der Anteil der Angebote, die nicht in Anspruch genommen wurden, ist im Vergleich auf null gesunken.

Von den 69 befragten Unternehmen haben sich 35 zur Frage nach der Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger geäußert (51 Prozent). 27 Unternehmen berichten dabei von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und einer guten Betreuung.

„Die Zusammenarbeit mit dem Träger ist sehr gut, ständiger Kontakt und Austausch über die Entwicklung des Lehrlings.“ (anonymes Unternehmen)

Lediglich drei Unternehmen wünschten sich eine engere Zusammenarbeit.

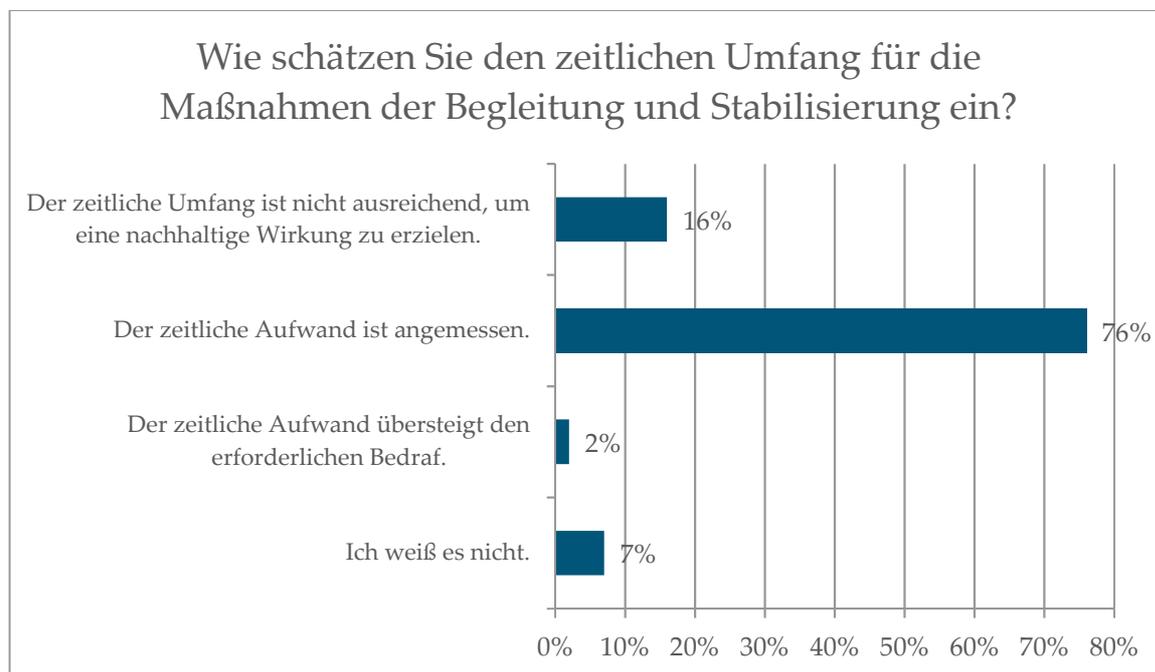
„Die Rückmeldungen und die Betreuung könnte noch enger erfolgen.“ (anonymes Unternehmen)

Verbesserungsbedarfe wurden von neun Unternehmen geäußert. Dabei ging es für drei Unternehmen um die fachliche Kompetenz des Personals, die als verbesserungswürdig eingeschätzt wurden.

„Bei dem Bildungsträger fehlt es an fachlichen Kompetenzen der Betreuer/Coaches zu Ausbildungsinhalten und Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug auf eine Elektrotechnische Ausbildung. Da würden wir uns neben den pädagogischen Mitarbeitern noch einen Elektrotechniker/meister wünschen, der auch fachlich unterstützen kann.“ (anonymes Unternehmen)

Des Weiteren sehen die Unternehmen Verbesserungsbedarf u. a. in der Reaktionszeit der Träger bei Problemen (1x genannt) und der Erweiterung des Angebots im Fach „Deutsch“ (1x genannt).

Abbildung 72: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie den zeitlichen Umfang für die Maßnahmen der Begleitung und Stabilisierung ein?



Quelle: Unternehmensbefragung, 2021 n=58

Der zeitliche Umfang für die Maßnahme wird von den Unternehmen zumeist positiv eingeschätzt. Der überwiegende Teil (76 Prozent) hält den zeitlichen Aufwand für angemessen. Nur 16 Prozent schätzen den zeitlichen Umfang als unzureichend ein, um eine nachhaltige Unterstützung der Auszubildenden zu gewährleisten. Der Anteil der Unternehmen, der den zeitlichen Aufwand für zu hoch hält, liegt bei lediglich 2 Prozent. Offensichtlich sind die Maßnahmen des Programms gut in die Betriebsabläufe zu integrieren.

Tabelle 12: Unternehmensbefragung: Wie häufig haben Sie Kontakt mit dem Träger, der Berufsschule, der Agentur für Arbeit und der Kammer?

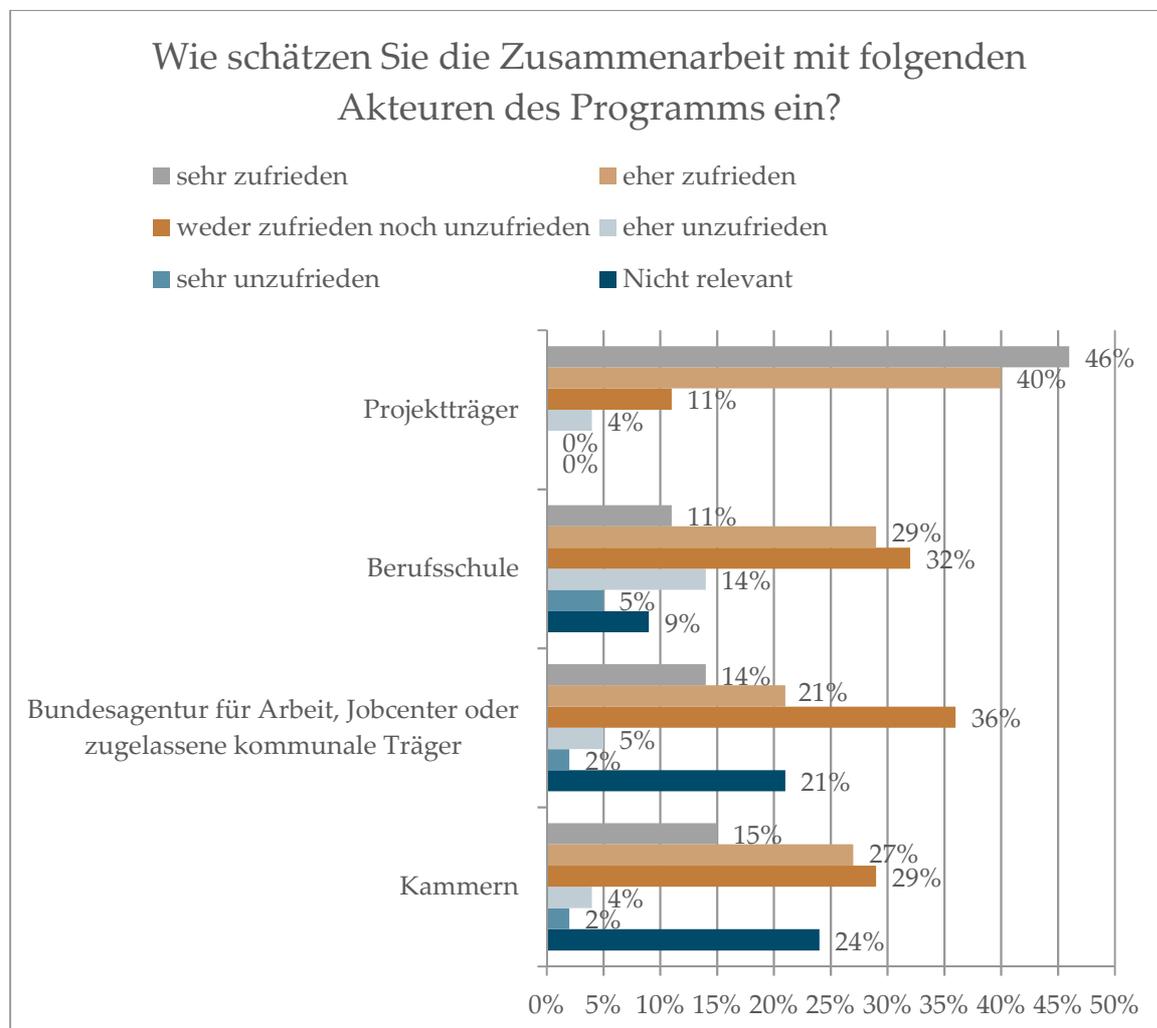
	Träger	Berufsschule	Agentur für Arbeit/ Jobcenter	Kammern
Mind. 1x pro Woche	5%	0%	2%	2%
Mind. 2-3x im Monat	16%	2%	2%	0%
Mind. 1x pro Monat	36%	18%	5%	5%
Seltener als 1x pro Monat	16%	14%	9%	9%
Bei Bedarf	28%	66%	82%	84%

Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=55-58

Die Kontakthäufigkeit zwischen den Unternehmen und den verschiedenen Akteuren des Programms, d. h. den Trägern, der Berufsschulen, den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern und Kammern ist unterschiedlich stark ausgeprägt bzw. variiert zwischen den Akteursgruppen.

Der engste Kontakt besteht - wenig überraschend - zu den Trägern. 36 Prozent geben an, mindestens einmal im Monat Kontakt mit dem Trägerpersonal zu haben; nur 16 Prozent haben demgegenüber seltener regelmäßigen Kontakt. Mit den Berufsbildenden Schulen führen 20 Prozent mindestens einmal im Monat Gespräche und Abstimmungen durch. Vergleichsweise seltener finden regelmäßige Kontakte mit Vertreter*innen der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter und Kammern statt; die Kommunikation erfolgt hier eher bedarfsorientiert (82 bzw. 84 Prozent). Aber auch hier gibt es Unternehmen, die regelmäßig Kontakt pflegen. Eine Einschätzung, ob dieses Kontakthäufigkeiten den Regelfall darstellen oder die Kontakthäufigkeiten in der Corona-Pandemie im Vergleich zum Regelfall zugenommen haben, ist an dieser Stelle nicht möglich.

Abbildung 73: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren des Programms ein?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=55-57

Die Angaben zur Kontakthäufigkeit mit den jeweiligen Akteursgruppen korrespondieren auch mit der Zufriedenheit in der Zusammenarbeit. So wird insbesondere die Zusammenarbeit mit den Projektträgern von den Unternehmen und Einrichtungen überwiegend positiv eingeschätzt (86 Prozent „sehr zufrieden bzw. „eher zufrieden“). Die Zusammenarbeit mit den

anderen Akteuren weist ein etwas differenzierteres Bild auf: So zeigen sich 42 Prozent hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Kammern, 40 Prozent hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und 35 Prozent hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter oder zugelassenen kommunalen Träger sehr bzw. eher zufrieden. Insbesondere die Angaben zur Kategorie „Nicht relevant“ bei den Kammern und der Bundesagentur für Arbeit bzw. Jobcentern und zugelassenen kommunalen Träger legen dabei nahe, dass es in der Praxis der Unternehmen bei der Umsetzung von ZaA hier zu weniger regelmäßigen Kontakten kommt.

Die (offene) Frage, was besonders gut in der Zusammenarbeit laufe, bzw. wo Verbesserungsbedarfe bestehen, wurde von 21 der 69 Unternehmen und Einrichtungen (30 Prozent) beantwortet. Von 13 Unternehmen wurde die gute Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren betont.

„Die Zusammenarbeit läuft gut. Bei Fragen und Problemen kann sowohl die Firma als auch der Jugendliche sich an alle vier Beteiligten wenden und bekommt Unterstützung.“
(anonymes Unternehmen)

Weiteren Verbesserungsbedarf sehen je drei der Unternehmen bei der Kommunikation mit den Berufsbildenden Schulen und der Qualität der Rückmeldungen der Akteure.

„Eine engere Arbeit zwischen Schule und Stützunterricht wäre wünschenswert, bzgl. Schwerpunkten für den Stützunterricht. Ebenso sollte die BbS dem Stützunterricht die Noteneinsicht gewähren, wenn bereits eine Verschwiegenheitsentbindung des Azubis und dessen Eltern vorliegt.“

(anonymes Unternehmen)

„Verbesserungsbedarf: Rückmeldung und Mitarbeit der Akteure. Die Bearbeitung von Anfragen dauert oft zu lange und bringt auch nicht immer den gewünschten Erfolg!“ (anonymes Unternehmen)

Ein besonderes Augenmerk wurde in der Unternehmensbefragung 2021 auf die Zusammenarbeit der Akteure in der Corona-Pandemie gelegt. Während der Pandemie kam es teilweise zur Schließung der Trägereinrichtungen, der Berufsbildenden Schulen und der Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter. Die beteiligten Akteure standen damit vor der Herausforderung, neue Wege zu finden, um die Auszubildenden angemessen zu begleiten. Auf die (ebenfalls offene) Frage zur Zusammenarbeit während der Corona-Pandemie haben sich 33 der 69 Unternehmen und Einrichtungen (48 Prozent) geäußert. 20 Betriebe und Einrichtungen meldeten zurück, dass es keine Probleme in der Zusammenarbeit gab, und dass ein angemessener und rücksichtsvoller Austausch stattgefunden hat. Die Angaben bezogen sich zumeist auf die Bildungsträger.

„Sehr kompetent und rücksichtsvoller Umgang. Flexibler Umgang zwischen digitaler und persönlicher Betreuung je nach Pandemielage.“ (anonymes Unternehmen)

„Der Träger war bemüht, dass der Azubi übers Homeschooling unterstützt wird. Ich bin sehr zufrieden, dass es so gut funktioniert.“ (anonymes Unternehmen)

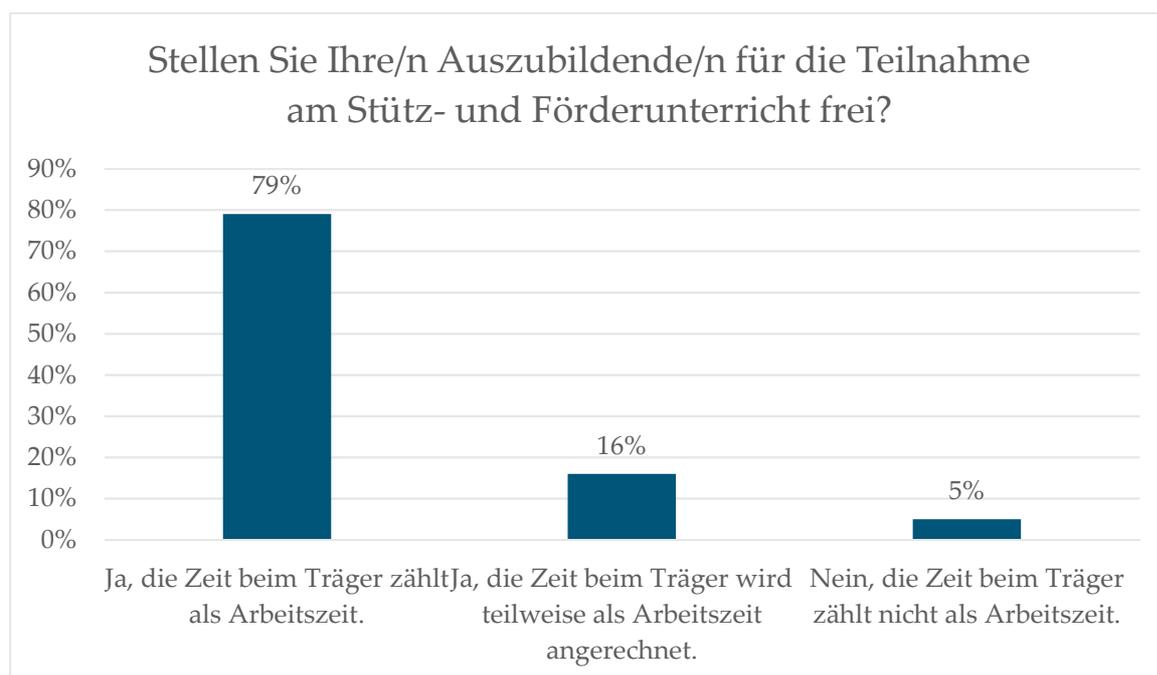
Für neun Unternehmen war die Kommunikation mit dem Bildungsträger eher nicht ausreichend. Sechs Unternehmen bemängelten, dass der Austausch eher eingeschränkt möglich war; zwei Unternehmen wünschten sich explizit mehr Kommunikation und ein Unternehmen hat angegeben, dass keine Kommunikation stattfand.

Bei der Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden Schulen gibt es unterschiedliche Einschätzungen der Unternehmen.

„Vor dem Hintergrund der Pandemie hat eine gute Kommunikation zwischen Berufsschule und Unternehmen stattgefunden.“ (anonymes Unternehmen)

„Gute Zusammenarbeit mit Betreuer, hat auch Aufgaben der Schule besorgt, heruntergeladen und mit unserem Azubi gemacht, das hätte er sonst nie allein hingekriegt, Schule war das egal“ (anonymes Unternehmen)

Abbildung 74: Unternehmensbefragung: Stellen Sie Ihre/n Auszubildende/n für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht frei?

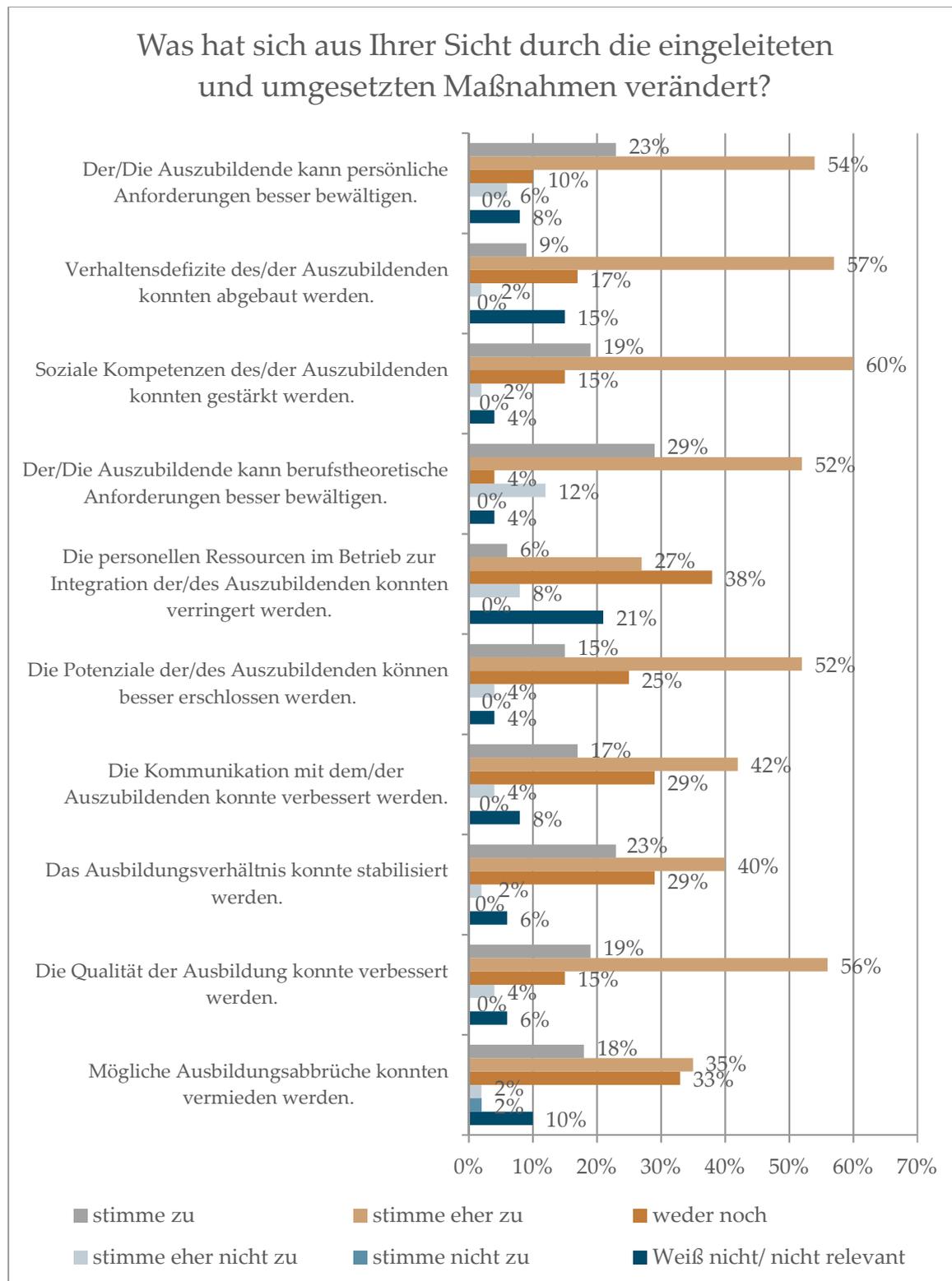


Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=54

Die Freistellung der Auszubildenden für die Angebote von ZaA wirkt sich positiv auf den Erfolg der Maßnahme aus (vgl. Kapitel 4.4). Der Großteil der Unternehmen zählt die Zeit für den Stütz- und Förderunterricht beim Träger als Arbeitszeit (79 Prozent) oder zumindest teilweise als Arbeitszeit (16 Prozent). Nur ein kleiner Teil der Unternehmen (5 Prozent) stellt die Auszubildenden für die Angebot beim Träger nicht frei.

Der Anteil der Freistellung ist im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 damit um 50 Prozent gestiegen. Dies korrespondiert mit den Erkenntnissen aus der Erhebung zur Freistellungsquote durch die Kammern, wonach eine Erhöhung der Freistellungsquote erreicht werden konnte (vgl. Kapitel 3.2).

Abbildung 75: Unternehmensbefragung: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=51-53

Die Angebote, die im Rahmen von ZaA umgesetzt werden, unterstützen sowohl die Auszubildenden, als auch die Unternehmen. Die Unternehmen geben an, dass die Auszubildenden

die berufstheoretischen und persönlichen Anforderungen besser bewältigen können, die sozialen Kompetenzen gestärkt wurden und die Qualität der Ausbildung verbessert wurde.

Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 gab es eine erhöhte Zustimmungsrate bei den gestärkten Kompetenzen des/der Auszubildenden (+ 25 Prozentpunkte), dem Abbau von Verhaltensdefiziten des/der Auszubildenden (+ 17 Prozentpunkte) und der Verbesserung der Qualität der Ausbildung (+ 12 Prozentpunkte).

Abbildung 76: Unternehmensbefragung: Welche Angebote werden von den/der Auszubildenden benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?



Quelle: Unternehmensbefragung, Mehrfachnennung möglich, 2021 n=62

Die Unternehmen wurden auch gefragt, welche Angebote von ihren Auszubildenden benötigt werden, damit diese ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren können. Aus Sicht der Unternehmen sind alle ZaA-Angebote relevant, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Für die Unternehmen stehen vor allem der Stütz- und Förderunterricht (87 Prozent) sowie die Prüfungsvorbereitungen (79 Prozent) im Fokus. Aber auch die sozialpädagogische Betreuung, zu der die Gespräche über den Ausbildungsverlauf (55 Prozent) oder die Unterstützung bei privaten Problemen und Konflikten (50 bzw. 42 Prozent) gehört, spielt eine entscheidende Rolle.

Einen zusätzlichen Unterstützungsbedarf sehen 16 der befragten 69 Unternehmen (23 Prozent). Hierbei stehen eine bessere Zusammenarbeit der Akteure (2 Nennungen), zusätzliche

Sprachkurse (2 Nennungen), die Vermittlung von Grundkenntnissen (2 Nennungen) oder konkreter Unterstützungsbedarf für Auszubildende (2 Nennungen) im Vordergrund.

Bei der abschließenden offenen Frage nach weiteren Anregungen, Anmerkungen oder Fragen zur Umsetzung und Ausgestaltung des Programms gab es 8 Nennungen (12 Prozent). Neben generellem Lob für das Programm haben zwei Unternehmen den Wunsch geäußert, zukünftig durch den gleichen Bildungsträger betreut zu werden.

4.3. Wirkungsanalyse der Qualitätssicherung

Die Bildungsträger können im Rahmen des Landesfachkonzepts auf verschiedene Maßnahmen zur Qualitätssicherung zurückgreifen, die inhaltlich und organisatorisch durch die Kammerkoordinierung umgesetzt werden. Für die Mitarbeiter*innen der Bildungsträger werden Kompetenzbildungsangebote und Qualitätszirkel angeboten. Die Unternehmen haben die Möglichkeit zur Teilnahme an Einzel- und Gruppencoachings. Die Rückmeldungen zur Zufriedenheit der Teilnehmenden werden über Feedbackbögen eingeholt und im Zuge der wissenschaftlichen Begleitung ausgewertet.

4.3.1. Einzelcoaching

Durch die jeweiligen Bildungsträger werden den Unternehmen Einzelcoachings angeboten, die durch die Kammerkoordination umgesetzt werden. Im Untersuchungszeitraum (01. März 2020 bis 31. August 2021) hat ein Unternehmen das Angebot des Einzelcoachings in Anspruch genommen. Lediglich eine teilnehmende Person hat das Einzelcoaching bewertet.⁷¹

Die Rückmeldung zu den Rahmenbedingungen des Einzelcoachings – Organisation, Atmosphäre, Dauer, Intervalle der Coachingsitzung – ist durchweg positiv. Der/Die Teilnehmende ist mit den Rahmenbedingungen sehr zufrieden bis zufrieden. Die Bewertung der Zusammenarbeit mit dem Coach fällt ebenfalls sehr positiv aus. Der/Die Teilnehmende ist durchweg sehr zufrieden mit der gemeinsamen Gestaltung des Coachingprozesses, der Konkretisierung der Coachingziele, der Gleichberechtigung, dem Vertrauensverhältnis zum Coach, dessen Kompetenz, den eingesetzten Methoden und Tools und der Entwicklung von Lösungsstrategien.

Die Zufriedenheit mit dem Coaching spiegelt sich auch in der allgemeinen Bewertung wider. Die teilnehmende Person gibt an, dass Coaching noch einmal in Anspruch zu nehmen und ebenso das Coaching und den Coach weiterzuempfehlen. Es wird bestätigt, dass der/die Teilnehmende mit dem Coaching-Prozess zufrieden ist, der Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis stehen, Anregungen im Alltag umgesetzt werden konnten und insgesamt eine große Zufriedenheit mit dem Coaching-Ergebnis besteht. Die positiven Rückmeldungen zum Instrument des Einzelcoachings zeigen, dass es ein sinnvolles Instrument für die Unternehmen zu sein scheint. Die Hürde für Unternehmen, ein Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen, scheint jedoch weiterhin hoch zu sein. Auch im letzten Untersuchungszeitraum (01. Juni 2018 bis 31. Januar 2021) nahmen nur zwei Unternehmen das Angebot in Anspruch.

⁷¹ Aufgrund der geringen Fallzahl wird die Bewertung ausschließlich in beschreibender Form vorgenommen.

Zu berücksichtigen ist, dass durch die Corona-Pandemie viele Unternehmen andere Schwerpunkt in ihrer Arbeit gesetzt haben sowie eine Umstellung auf digitale Coachingangebote erfolgte, was nicht alle Unternehmen anspricht.

4.3.2. Gruppencoaching

Im Untersuchungszeitraum fanden vier Gruppencoachings statt. Inhaltlich beschäftigten sich die Gruppencoachings mit Instrumenten der Ausbildungsabläufe, Zeit- und Stressmanagement in der Rolle des Ausbildenden und verschiedenen ausbildungsrelevanten Themen. Auf Grund der Corona-Pandemie wurden einzelne Coachings als Online-Coaching durchgeführt.

Tabelle 13: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Gruppencoaching

Wie waren die Rahmenbedingungen für Ihr Coaching?

	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Organisation	1,7	1,0	1,2	1,0
Ort	1,0	1,0	1,2	1,0
Raum	1,3	1,0	1,2	1,0
Dauer	2,0	1,0	1,2	1,3
Gruppengröße	1,7	1,0	1,2	1,0
Gesamteinschätzung	1,7	1,0	1,2	1,0

Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=2-6

Mit den Rahmenbedingungen des Coachings waren die befragten Teilnehmenden sehr zufrieden bzw. zufrieden. Die Unterschiede in den Bewertungen weichen nicht stark voneinander ab. Besonders zufrieden waren die Teilnehmenden mit der Organisation, dem Ort, dem Raum und der Gruppengröße.

Tabelle 14: Zufriedenheit mit dem Inhalt des Coachings und der Zusammenarbeit mit dem Coach

Wie beurteilen Sie den Inhalt des Coachings und die Zusammenarbeit mit Ihrem Coach?

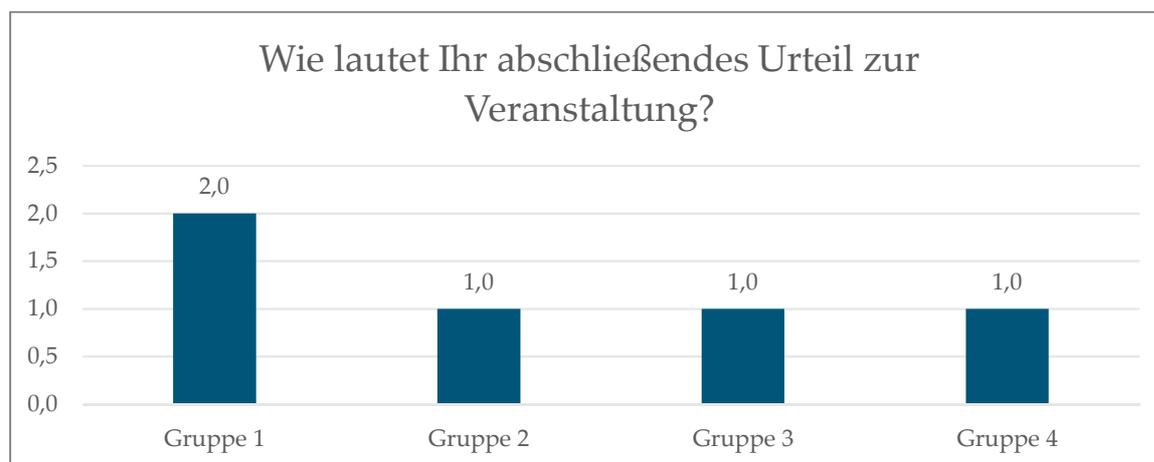
	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Inhaltlicher Aufbau	2,3	1,0	1,2	1,0
Gemeinsame Gestaltung des Coachingprozesses	1,7	1,0	1,3	1,0
Festlegung der Coachingziele	2,0	1,0	1,3	1,3
Berücksichtigung verschiedener Perspektiven aller Teilnehmenden	1,3	1,0	1,2	1,3
Kompetenz des Coaches	1,5	1,0	1,0	1,0
Eingesetzte Methoden und Materialien	2,3	1,0	1,2	1,0
Gruppentaugliche Entwicklung von Lösungsstrategien	1,3	1,0	1,0	1,7
Gesamteinschätzung	2,0	1,0	1,2	1,0

Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=2-6

Ebenfalls positiv bewertet werden der Inhalt und die Zusammenarbeit mit dem Coach. Es gibt lediglich vereinzelt Rückmeldungen von weniger zufriedenen Teilnehmenden. Positiv hervorgehoben werden von den Teilnehmenden die Kompetenz des Coaches, die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven der Teilnehmenden und die gemeinsame Gestaltung des Coachingprozesses.

Alle Befragten aus allen Gruppen geben an, dass sie zufrieden mit dem Ergebnis des Gruppencoachings sind. Aufwand und Nutzen stünden in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die Weiterempfehlungsrate für das Coaching und den Coach liegt bei den Teilnehmenden bei 93 Prozent.

Abbildung 77: Wie lautet Ihr abschließendes Urteil zur Veranstaltung?



Quelle: Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=2-6

Das abschließende Urteil der Teilnehmenden zu den veranstalteten Gruppencoachings ist sehr positiv. Alle Befragten sind sehr zufrieden bzw. zufrieden mit dem Coaching. Trotz der teilweisen Umstellung der Coachings auf ein Onlineformat konnten Unternehmen, die ein Gruppencoaching in Anspruch genommen haben, im Alltag von der Umsetzung des Gelernten profitieren.⁷²

4.4. Relevanz und Wirksamkeit der Programmleistungen aus Sicht der ZaA-Träger

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden im Januar 2021 vier Interviews mit sozialpädagogischen Fachkräften bzw. Ausbildungsbegleiter*innen der ZaA-Träger geführt. Der Fokus der Interviews lag auf der Einschätzung der Mitarbeiter*innen zu den Zielgruppen, den Rahmenbedingungen und der Relevanz bzw. Wirksamkeit der Programmleistungen. Ziel der Interviews war es auch, vertiefte Einblicke in die Arbeit der Träger bzw. in die praktische Umsetzung der Begleitung zu erhalten.

Etablierung und Umsetzung des Programms

Zwei Interviews wurden dabei mit sozialpädagogischen Fachkräften bzw. Ausbildungsbegleiter*innen geführt, deren Träger die Maßnahme erst seit der Neuausschreibung der Lose für die Kohorten 2019 und 2020, d. h. seit einem erst vergleichsweise kurzen Zeitraum, umsetzen. Mit Blick auf die Ergebnisse der vorangegangenen wissenschaftlichen Begleitung bestätigen die Interviews: Je länger ein Träger die Maßnahme betreut, desto besser gestalten sich die Kontakte mit den Betrieben und desto reibungsloser funktioniert die Programmumsetzung. So standen die Träger des interviewten Personals zu Beginn unter anderem vor der Heraus-

⁷² Die geäußerten Verbesserungsbedarfe decken sich mit denen aus dem Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S.

forderung, Personal zu rekrutieren bzw. die Personalausstattung zu stabilisieren. In der Startphase sei es daher nur schwer möglich gewesen, die Leistungen vollumfänglich bereitzustellen. Ein ZaA-Träger berichtete, dass insbesondere die Gewinnung von Fachdozent*innen für den Stützunterricht Schwierigkeiten bereitet habe.

Auch schätzten die interviewten Fachkräfte – ebenso wie das in der vorangegangenen Begleitung interviewte Trägerpersonal – den zeitlichen Umfang der Phase I des Programms als sehr kurz ein. Vor allem für junge Menschen ohne Vororientierung sei zudem eine Zuweisung erst im Mai oder Juni oftmals sehr knapp bemessen, da bereits ab August/September die Ausbildung startet.⁷³ Der Zuweisungsprozess habe sich insbesondere während der Corona-Pandemie verzögert bzw. langwierig gestaltet, da viele Dokumente via Post und nicht wie üblich persönlich oder digital übermittelt und unterzeichnet werden konnten.

Programmumsetzung während der Corona-Pandemie

Aus Sicht der Fachkräfte stellte die Covid-19-Pandemie insbesondere die Sicherstellung der Begleitung der Teilnehmenden vor besondere Herausforderungen. Da eine Durchführung des Präsenzunterrichts nicht mehr möglich war, galt es, flexibel zu reagieren und alternative Kommunikationswege bereitzustellen. Die interviewten Fachkräfte nutzten zur Kontaktaufnahme neben E-Mail oder dem Postverkehr dabei auch Messengerdienste wie WhatsApp, während Aufgaben per Post, via E-Mail oder über digitale Plattenformen übermittelt wurden. Insbesondere die digitale Bearbeitung von Aufgaben sei dabei vielen Teilnehmenden bereits dadurch schwergefallen, dass ihnen privat nur Smartphones, d. h. keine Laptops oder PCs, zur Verfügung standen. Zusätzlich erschwerte wurde das digitale Lernen den Fachkräften zufolge oftmals durch technische Probleme, wie schlechten Internetverbindungen oder dem Fehlen eines Druckers.

Übereinstimmend berichtet wurde auch von einer Zunahme psychosozialer Belastungen vieler Teilnehmenden während der Corona-Krise. Vor allem für junge Menschen, bei denen bereits zuvor psychische Vorerkrankungen oder Beschwerden vorlagen, sei die Situation schwer, da die Pandemie vorhandene Angstgefühle, Unsicherheiten und weitere Problemlagen verstärkt und die Teilnehmenden somit zusätzlich belastet habe. Aber auch bei anderen Teilnehmenden habe man beobachtet, dass die Einschränkungen und der Wegfall eines geregelten Tagesablaufs vor allem zu einer Abnahme der Motivation führen. Zwar habe man den Kontakt zu den Teilnehmenden halten können, jedoch hätten sowohl die Kontakt- als auch die Leistungsbereitschaft im Verlauf der Pandemie bei Vielen tendenziell abgenommen, ebenso wie die Zielstrebigkeit und das Gefühl der Verbindlichkeit gegenüber dem Programm und dem ZaA-Träger. Der Fokus vieler Auszubildender habe sich weg von der Berufsschule und der Ausbildung hin zum Privaten verlagert. Durch die sozialpädagogischen Fachkräfte wur-

⁷³ Der Kohortenstart bzw. der Startpunkt der Kohorten für die Teilnahmen an der Phase 1 wird von der jeweiligen Agentur für Arbeit festgelegt und fällt i.d.R. auf Anfang April.

den zum Zeitpunkt der Interviews erste Rückschritte sowohl in der Leistung, als auch im Bereich der Sozialkompetenzen bzw. dem Verhalten gegenüber der Zeit vor der Pandemie verzeichnet.

Zwei Bildungsträger berichteten auch davon, dass die Pandemie die Rahmenbedingungen der Umsetzung erschwert habe. So habe man Institutionen wie die Ausländerbehörde nur sehr schwer erreichen können, und bereitgestellte Online-Formulare seien zum Teil unvollständig oder gar fehlerhaft gewesen.

Wirksamkeit und Zielerreichung des Programms

Von allen interviewten Fachkräften wurde die Wirksamkeit des Programms hervorgehoben: Die Angebote ermöglichten vielfach eine Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses, was wiederum zentral sei für das Ziel eines erfolgreichen Abschlusses. Die Fachkräfte begreifen sich dabei als wichtiges Bindeglied zwischen Teilnehmenden und Betrieb: Unter der Voraussetzung, dass der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses gelingt, würden die jungen Menschen insbesondere durch die Gewissheit, auch bei Schwierigkeiten Unterstützung und Bestärkung zu erfahren, an Sicherheit gewinnen. Die Betriebe profitierten unter anderem durch zusätzliche Informationen, aber auch durch ganz praktische Unterstützungsleistungen, etwa bei der Anmeldung der Teilnehmenden in der Berufsschule, von den Leistungen des Trägers. Bedingung auf Seiten der Teilnehmenden sei dabei in jedem Fall die Motivation: Ist diese nicht vorhanden, stoße auch der Träger schnell an seine Grenzen. Auf Seiten des Betriebs bilde vor allem die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Programm eine wesentliche Voraussetzung. Hierzu gehöre auch die Bereitschaft zur Freistellung der Teilnehmenden für die Maßnahmen beim Träger. Betont wurde auch hier der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, in keinem Fall dürfe sich der Betrieb vom Träger kontrolliert fühlen.

Durch die Begleitung sei es möglich, Hürden und Hemmnisse sowohl hinsichtlich der Leistungsfähigkeit, als auch im Bereich der sozialen Kompetenzen zu begegnen: So könnten nicht nur schulische Leistungen verbessert, sondern auch erfolgreich an der Entwicklung persönlicher Eigenschaften gearbeitet werden, wie etwa bei der Entwicklung der Konfliktfähigkeit, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit, wodurch beispielsweise Fehlzeiten verringert werden könnten. Zu den weiteren Aufgaben gehörten die Unterstützung bei der Regelung von behördlichen Anliegen, die Kommunikation mit dem Betrieb und die Unterstützung bei der Bewältigung weiterer Problemlagen, etwa durch Beratungen im Bereich Schulden und Wohnen. Insgesamt gelte es, die jungen Menschen bei der Entwicklung und Ausübung von Eigenverantwortung und Selbständigkeit zu unterstützen. Mit Blick auf die Zielgruppe der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wurde durch zwei interviewte Fachkräfte ergänzt, dass sich die Zuweisung von Teilnehmenden in das Programm verbessert habe: Während insbesondere zu Beginn teilweise junge Menschen mit der Maßnahme begonnen hätten, bei denen die Sprachdefizite zu groß für eine erfolgreiche Teilnahme gewesen seien, erfolgten die Zuweisungen mittlerweile differenzierter.

Betont wurde aber auch, dass sich nicht alle schulischen und sprachlichen Defizite der Teilnehmenden durch die Teilnahme an ZaA aufarbeiten ließen: Eine Teilnahme an ZaA sei daher keine Garantie, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, schaffe aber günstige Voraussetzungen. Eine fehlende Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht führe zu einer hohen Arbeitsbelastung der jungen Auszubildenden, wodurch das Risiko eines Abbruchs der Maßnahme bzw. der Ausbildung erhöht würde. Abbrüche aufgrund von kulturellen Hintergründen, z. B. auf Grund stereotyper Geschlechterbilder, ließen sich ebenfalls nur schwer abwenden. Auch psychische Probleme führten häufig zu Abbrüchen; erschwerend wirkten hier auch lange Wartezeiten für Termine bei entsprechenden Fachärzten, die für die Stabilisierung der jungen Auszubildenden aber notwendig seien. Diese Beobachtungen der Abbruchgründe stimmen mit den allgemeinen Abbruchgründen aus der Teilnehmendenstatistik (vgl. Kapitel 1.1) überein.

Zusammenarbeit der beteiligten Akteure

Eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften der Träger und den Betrieben, aber auch den Kammern und den Agenturen für Arbeit und Jobcentern bildet eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Programmumsetzung. Sowohl die interviewten Berufsberater*innen (vgl. Kapitel 4.5.2) als auch die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte schätzen das Zusammenwirken der beteiligten Akteure grundsätzlich als sehr gut ein. Die Zusammenarbeit finde auf kurzem Weg statt und sei stets lösungsorientiert. Insbesondere die auf den Einzelfall bezogene Vorgehensweise bei den Monatsgesprächen (vgl. Kapitel 3.3) erweise sich als äußerst hilfreich.

Die Angebote der Kammerkoordinierung, d. h. die Qualitätszirkel und Kompetenzbildungsangebote (vgl. Kapitel 4.4), werden von den befragten Fachkräften sehr positiv angenommen: Die Qualitätszirkel böten eine wichtige Plattform für den Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern, während die Kompetenzbildungsangebote sehr gut die Fortbildungsangebote der Bildungsträger ergänzten.

Auch die Zusammenarbeit mit den Betrieben wird von den Fachkräften überwiegend positiv eingeschätzt. Die meisten Betriebe würden die Vermittlerrolle des Bildungsträgers zwischen Auszubildenden und Betrieben sehr gut annehmen, so dass eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich sei. Bei der Ausgestaltung der Beziehungen verfolgen die Träger dabei unterschiedliche Strategien: So führt ein interviewter Träger beispielsweise halbjährliche Betriebsbefragungen zum Leistungsstand der Auszubildenden und zur Zufriedenheit mit der Arbeit des Trägers durch. Ein anderer Träger berichtete von einem trägerinitiierten Arbeitgebertammtisch, bei dem auch die Kammern und Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und Jobcenter eingeladen sind, und alle die Möglichkeit haben, sich zu verschiedenen Themen auszutauschen und einander besser kennenzulernen. Grundsätzlich ist den Trägern an einer guten Zusammenarbeit gelegen, um auch künftig Auszubildende in den Betrieben unterbringen bzw. betreuen zu können. Solche, von gegenseitigem Vertrauen geprägte Strukturen können aber nur mit entsprechender Programmlaufzeit aufgebaut und gefestigt werden.

Schwieriger gestaltet sich aus Sicht der Interviewpartner*innen die Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden Schulen. Im Zusammenwirken mit den Berufsschullehrkräften sei „Beziehungsarbeit“ äußerst wichtig; häufig müsse man auf bereits bestehende Kontakte zu Berufsschullehrkräften zurückgreifen, da sich das Knüpfen neuer Kontakte und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses schwierig gestalte. Oftmals fehle es an Verständnis für das Programm, so dass kein ausgeprägtes Gefühl der Verbindlichkeit für die Maßnahme entstände; teilweise bestünde auch eine gewisse Scheu vor dem zusätzlichen Aufwand, den die Zusammenarbeit mit sich bringt. Hinzu käme eine große Unsicherheit in Bezug auf das Thema Datenschutz. So würde die von den Teilnehmenden unterzeichnete Entbindung von der Schweigepflicht, um Auskünfte über das Leistungs- und Sozialverhalten der Teilnehmenden von den Lehrkräften zu erhalten, von den Lehrkräften oftmals als unzureichend angesehen.

Hürden in der Programmumsetzung, Optimierungsbedarfe

Das Programm ZaA hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2016 etabliert und ist bei den Trägern und Unternehmen angekommen. Gleichwohl gibt es in der Programmumsetzung weiterhin Hürden und Optimierungsbedarfe. Die fehlende Freistellung einiger Teilnehmenden durch die Ausbildungsbetriebe wurde in diesem Zusammenhang von allen interviewten sozialpädagogischen Fachkräften thematisiert; aus ihrer Sicht wäre eine Verpflichtung zur Freistellung wünschenswert. Weitere Hürden wurden von einzelnen Trägern benannt: So sei der Personalschlüssel für die Lehrkräfte nicht ausreichend und bei der vorgegebenen Flexibilität in Bezug auf die zu bedienenden Ausbildungsberufe nur schwer leistbar. Ein anderer Träger bemängelte eine unzureichende Flexibilität bei der Zahl der Unterrichtsstunden, der zeitliche Umfang von vier Stunden sei zu starr. Von einem weiteren Träger wurden frühzeitige Informationen zu den bisherigen biografischen Stationen und Maßnahmeverläufen der Teilnehmenden gewünscht, um sich vor Beginn der Maßnahme besser vorbereiten zu können. Bezogen auf die Zuweisungen gab es zwei Verbesserungswünsche: Zum einen sollte bei den Zuweisungen zu Phase I darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden bereits ein gewisses Maß an beruflichen Grundvorstellungen entwickelt haben, da die Dauer der ausbildungsvorbereitenden Phase zu kurz für eine umfassende Berufsorientierung sei. Zum anderen sollte das Sprachniveau von potenziellen Teilnehmenden mit Migrationshintergrund vor der Zuweisung geprüft werden, um die jungen Menschen nicht zu überfordern und ein frühzeitiges Scheitern zu verhindern.⁷⁴

4.5. Rahmen- und Prozessanalyse zentraler Akteure

4.5.1. Rahmen- und Prozessanalyse der Kammerkoordinierungen

Die Kammerkoordination übernimmt in ZaA vielfältige Aufgaben: Sie stellt das Programm auf verschiedenen Veranstaltungen vor, ist für die Beratung der interessierten Unternehmen zuständig, organisiert die Monatsgespräche mit Vertreter*innen der Träger, der Agenturen für

⁷⁴ Die genannten Verbesserungsbedarfe decken sich mit denen aus dem Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020), S. 48f.

Arbeit und Jobcenter, stellt Coachingangebote für die Unternehmen zur Verfügung, führt Kompetenzbildungsangebote, Qualitätszirkel und Trägerkonferenzen durch und leistet Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.

Viele dieser Tätigkeiten, wie z. B. die Monatsgespräche oder Qualitätszirkel, tragen wesentlich zum Erfolg des Programms bei⁷⁵. In den Sachberichten der vier Kammerkoordinationen werden jedoch auch verschiedene Herausforderungen innerhalb des Programms herausgestellt.⁷⁶

Nach der Neuausschreibung der Lose für die Kohorten 2019 und 2020 (vgl. Kapitel 4.2, S. 88) kam es in einigen Losen zu einem Trägerwechsel. Dieser Wechsel verlief nicht überall reibungslos: In den Sachberichten wird von einem erhöhten Abstimmungsbedarf mit den neuen Trägern und vereinzelt von Nachsteuerungsbedarfen bei der Qualitätssicherung berichtet. Des Weiteren wurde die Programmumsetzung durch die Insolvenz eines Trägers vor Herausforderungen gestellt: Beobachtet wurde eine Zunahme von Austritten und Abbrüchen durch Teilnehmende und eine Verunsicherung der beteiligten Unternehmen.

Die Kammerkoordinierungen stellen in ihren Sachberichten teilweise fest, dass der Fokus der Träger weiterhin primär auf dem Erreichen des Ausbildungsabschlusses liegt, und weniger auf der Perspektive einer sich anschließenden Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis und der damit verbundenen Möglichkeit der Nachbetreuung.

Die COVID-19 Pandemie hatte große Auswirkungen auch auf die verschiedenen Aufgaben und Umsetzungsziele der Kammerkoordinierungen. So konnten die Beratungen von Unternehmen nicht mehr persönlich, sondern ausschließlich telefonisch stattfinden. Maßnahmen zur Bekanntmachung des Programms waren auf Grund des Ausfalls von Berufsorientierungsmessen und anderer Präsenzveranstaltungen nur schwer möglich; eine Übertragung in ein digitales Format konnte nur selten umgesetzt werden. Damit war auch die Verteilung von Mitteln der Öffentlichkeitsarbeit, wie Flyern und Postkarten, kaum möglich. In der Folge wurde die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nach dem 2. Lockdown ab Frühjahr 2021 verstärkt, mit dem Ergebnis, das die Kammern einen ersten Nachholeffekt bei der Zahl der Unternehmensberatungen ab Mai 2021 erkennen konnte. Die jährliche Trägerkonferenz musste zu Beginn der Pandemie 2020 ausfallen. Im Mai 2021 fand die Trägerkonferenz als Online-Veranstaltung erfolgreich statt.

Die ursprünglich beim Träger stattfindenden Monatsgespräche mussten während der Pandemie in digitaler Form umgesetzt werden, da Dienstreisegenehmigungen nicht erteilt werden konnten. Nach einer kurzen Findungsphase war die Umsetzung als Online-Konferenzen für

⁷⁵ Vgl. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020)

⁷⁶ Analysiert wurden die Sachberichte der Kammerkoordinierungen IHK Halle-Dessau, HWK Halle, HWK Magdeburg in den drei Berichtszeiträumen 01.01.2020 – 30.06.2020, 01.07.2020 – 31.12.2020, 01.01.2021 – 30.06.2021.

alle Akteure den Berichten zufolge zielführend, wenn auch die Randgespräche als wichtige Ergänzung fehlten.

Die Kammerkoordinator*innen nehmen in ihren Sachberichten ebenfalls eine Einschätzung zu den Auswirkungen von Corona auf die jugendlichen Teilnehmer*innen vor. Die Ausstattung und Nutzung von digitalen Umsetzungsmöglichkeiten hat sich seit Beginn der Pandemie bei den Projektträgern deutlich verbessert. In den Sachberichten wird von Besetzungsschwierigkeiten der Kohorte 2020 in Phase I berichtet, die durch Corona besonders geprägt war. Mit Blick auf die Phase II wird von Schwierigkeiten berichtet, die Nachbesetzung mit Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGB II vorzunehmen.

Die Kammerkoordinator*innen berichten von einer Verschlechterung im Notendurchschnitt bei einigen Teilnehmenden und von gravierenden Lernrückständen, die es nun verstärkt aufzuarbeiten gilt. Die Motivation der Jugendlichen sei im Zuge des Dezember-Lockdowns 2020 noch einmal deutlich zurückgegangen. Besonders betroffen vom Distanzunterricht seien dabei vor allem junge Menschen mit Migrationshintergrund, Teilnehmende mit Dyskalkulie und Personen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche, da sie Schwierigkeiten beim Aufgabenverständnis haben. Die Teilnehmer*innen haben während des Lockdowns Probleme mit der Strukturierung ihrer Zeit und der Selbstmotivation zum Lernen gehabt. Die Kammerkoordinator*innen stellen immer wieder die zentrale Bedeutung persönlicher Treffen heraus, sowohl zwischen Trägerpersonal und Teilnehmenden, als auch der beteiligten Akteure untereinander. Die Online-Formate funktionieren gut, sind aber an einigen Stellen nicht ausreichend.

4.5.2. Rahmen- und Prozessanalyse der Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter (gE/zkT) sind zentrale Akteure im Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. In vier leitfadengestützten Interviews mit Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter⁷⁷ wurden die Umsetzung des Programms beleuchtet, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Umsetzungsprozess identifiziert und die Zielerreichung des Programms reflektiert.

Zielerreichung und Umsetzung des Programms

Die vier interviewten Berufsberater*innen äußerten sich insgesamt sehr positiv über das Programm. ZaA sei mittlerweile fest etabliert, insbesondere bei den Betrieben, die das Unterstützungspotenzial des Programms erkannt hätten. Insgesamt handele es sich um ein sehr gutes Instrument zur Ausbildungsförderung, das insbesondere durch die sozialpädagogische Unterstützung eine notwendige Ergänzung zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) darstelle. Dies gelte umso mehr, als dass aus Sicht der Berufsberater*innen eine Zunahme von

⁷⁷ Die Interviews mit den Fachkräften der Berufsberatung der Agentur für Arbeit wurden am 04.3.2021 und 25.03.2021, die Interviews mit den Fachkräften der Jobcenter wurden am 05.03.2021 und 11.03.2021 geführt.

Vermittlungshemmnissen bei der Zielgruppe zu beobachten ist. Dem könne durch die Begleitung im Rahmen von ZaA entgegengewirkt werden.

Als typische Problemstellungen, an denen die Instrumente in ZaA erfolgreich ansetzten, wurden u. a. schwache Schul- und Sozialkompetenzen, ein fehlendes Theorieverständnis, Lernschwierigkeiten, Schulden- und Suchtmittelprobleme, familiäre Schwierigkeiten und Probleme bei der Prüfungsvorbereitung genannt. Hinzu komme die Vermittlung der Träger zwischen Teilnehmer*in und Betrieb, die als sehr wichtig eingeschätzt wurde. Durch ZaA sei eine im Vergleich zu anderen Instrumenten besonders intensivierete Begleitung möglich, da das Programm ein breites Portfolio von Unterstützungsmöglichkeiten bereitstelle. Dadurch sei es vielfach möglich, drohende Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Besonders hervorgehoben wurden die Monatsgespräche, die aus Sicht der Berufsberater*innen ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung bilden: Die Gespräche förderten den regelmäßigen Austausch der beteiligten Akteure, ermöglichten eine effektive Übermittlung relevanter Informationen und böten vor allem die Chance, auf kurzem Weg Problemstellungen zu besprechen und Lösungsansätze zu entwickeln.

Zu den Rahmenbedingungen des Programms, die sich förderlich auf die Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse der jungen Teilnehmer*innen auswirken, gehörten weiterhin ein gut strukturierter Förder- und Stützunterricht, die sozialpädagogische Betreuung, vor allem für die Zielgruppe mit multiplen Hemmnissen, die Personalstabilität beim Träger sowie ein hohes Engagement des umsetzenden Personals.

Zusammenarbeit der beteiligten Akteure

Ein gelingendes Zusammenwirken der beteiligten Akteure – Bildungsträger, Unternehmen, Agentur für Arbeit/Jobcenter, etc. – ist ebenfalls entscheidend für die Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse. Die interviewten Berufsberater*innen berichten von einem sehr guten fachlichen Austausch mit den Akteuren der Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter. Vor allem der Austausch aller Akteure bei den Monatsgesprächen wirke sich positiv aus. Dadurch, dass i. d. R. dieselben Personen an den Gesprächen teilnehmen, sei der Aufbau persönlicher Beziehungen möglich, was wiederum zweckdienlich für Absprachen auf kurzem Weg sei. Von einer Beratungsfachkraft wurde allerdings hervorgehoben, dass ihre eigentliche Kernaufgabe in der Betreuung der Schulen bzw. Schüler*innen liegt, was sich aus Kapazitätsgründen mitunter hinderlich auf die Zusammenarbeit auswirke, da dieser Aufgabe gegebenenfalls eine höhere Priorität eingeräumt werden müsse.

Differenzierter wird die Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern eingeschätzt: Der Erfolg der Maßnahme stehe und falle mit dem Engagement des Personals. Ein wichtiger Faktor sei in diesem Zusammenhang auch personelle Kontinuität. Wenn in einem Los verschiedene Bildungsträger aktiv sind, stelle dies allerdings nicht grundsätzlich ein Problem dar (vgl. Kapitel 4.2, S. 88). Unterschiede werden auch in der Vernetzung der Träger mit Betrieben und Berufsschulen beobachtet. Neue Bildungsträger brauchten meist eine gewisse Anlaufzeit, bis die

Maßnahme in vollem Umfang umgesetzt werden kann; dabei helfen laut der Berufsberater*innen vor allem die Monatsgespräche und die etablierte Kammerkoordinierung.

Deutlich kritischer wird die Zusammenarbeit zwischen den Trägern und den Berufsschulen bewertet: Die Bedeutung der Schule für die Ausbildungsplatzstabilität werde von den Trägern oftmals unterschätzt. Deutlich werde dies u. a. daran, dass bei einigen Trägern sehr dürftige Kontakte zu den Berufsschulen bestünden; hier fehle es oftmals an der Bereitschaft, entsprechende Beziehungen aufzubauen, insbesondere dann, wenn die Schulen außerhalb der eigenen Ortschaft liegen. Bestehende Beziehungen seien oftmals nur auf persönliche Kontakte einzelner Mitarbeiter*innen und deren Engagement bzw. das Engagement des Trägers in anderen Maßnahmen, z. B. Reha-Ausbildungen, zurückzuführen.

Einige interviewte Berufsberater*innen sprachen sich in diesem Zusammenhang dafür aus, ZaA stärker an den Berufsbildenden Schulen zu bewerben, damit Lehrkräfte die Zielsetzung des Programmes besser verstehen und auch potenzielle Teilnehmende in den Schulen identifizieren könnten. Hier wurde auch die Rolle der Schulsozialarbeiter*innen hervorgehoben, die bei bekannten Problemen von Schüler*innen an den Träger herantreten können.

Programmumsetzung während der Corona-Pandemie

Die Umsetzung des Programms ZaA stand seit März 2020 unter starkem Eindruck der Corona-Pandemie. Austauschtreffen der Akteure fanden zunächst (1-2 Monate) gar nicht mehr, später in digitaler oder telefonischer Form statt. Die Teilnehmenden konnten nicht persönlich oder nur in kleinen Gruppen beim Bildungsträger erscheinen, und mussten zum Teil im Selbststudium oder im Fernunterricht beschult werden.

Hinsichtlich der Zuweisung von Teilnehmenden zum Programm wurden durch die Berufsberater*innen allerdings keine größeren Auswirkungen durch die Pandemie festgestellt – diese seien, auch wenn man es anders vermutet habe, eher gering ausgefallen. Allenfalls habe sich der Prozess der Zuweisung selbst durch den postalischen Versand von Dokumenten und Formularen etwas aufwändiger und langwieriger gestaltet. Auch sei keine grundsätzliche Änderung der Beteiligungsbereitschaft auf Seiten der Betriebe zu beobachten gewesen, die Einstellung von Auszubildenden sei allenfalls teilweise etwas zögerlicher erfolgt. Deutlich stärker nachgefragt wurden von den Arbeitgebern den Interviews zufolge Unterstützungsmöglichkeiten bzw. Fördermöglichkeiten für Auszubildende, etwa aus dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“. Mit Blick auf die Zielgruppe wurde festgestellt, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in bestimmten Bereichen, wie z. B. der Gastronomie oder Hotellerie, gegenüber der Situation vor Corona zurückgegangen sei. Eingeschätzt wurde außerdem, dass durch die teilweise digitale Betreuung eine höhere Motivation der Teilnehmenden für ZaA vorhanden sein muss, damit das Ziel der Ausbildungsstabilisierung erreicht werden kann.

Die Einschränkungen durch die Pandemie hatten laut der interviewten Berufsberater*innen auch nur einen geringen Einfluss auf die Häufigkeit und die Art der Ausbildungsabbrüche.

Insbesondere sei es nicht zu mehr Abbrüchen gekommen. Dies sei vor allem darauf zurückzuführen, dass sich die beteiligten Akteure, also Bildungsträger, Berufsschule und Unternehmen, gut auf die Pandemie eingestellt hätten. Wenn Abbrüche/Austritte zu verzeichnen waren, seien vorwiegend diejenigen Abbruch- und Austrittsgründe ursächlich gewesen, die auch vor der Pandemie vorherrschten, wie beispielsweise unzureichende Sozialkompetenzen, fehlende familiäre Unterstützung, Motivationslosigkeit und hohe Fehlzeiten in Betrieb und Berufsschule. Allerdings müsse man beobachten, wie sich der Distanzunterricht auf die Leistungen der Auszubildenden auswirkt. Es besteht die Vermutung, dass auf die Träger nach Ende der Pandemie erhebliche Mehraufwände zukommen werden, um mit den Teilnehmenden Leistungsdefizite aufzuarbeiten.

Förderliche Bedingungen und Hürden in der Programmumsetzung, Optimierungsbedarfe

Als förderliche Bedingungen wurden unter anderem die Monatsgespräche, auf Grund ihrer Funktion als Frühwarnsystem, eine personelle Stabilität beim Träger, die sozialpädagogische Begleitung bzw. das breite Maßnahmenportfolio und der enge Kontakt des Trägers zu den Teilnehmenden, aber auch zum familiären Umfeld genannt. Das Programm und der erhöhte Personalschlüssel ermögliche es den Trägern, die Teilnehmenden bei den verschiedensten Problemstellungen zu unterstützen, etwa bei der Suche nach einer eigenen Wohnung, Problemen mit der Familie und im Bereich der schulischen Leistungen. Ein großer Vorteil des Programms bestehe auch darin, dass die Förderung langfristig angelegt ist, sich also über die gesamte Ausbildungsdauer erstreckt, und zudem die Möglichkeit der Nachbetreuung bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bietet. Positiv hervorgehoben wurde auch die Flexibilität des Programms z. B. in Hinsicht auf die Stundenanzahl, die beispielsweise bei Alleinerziehenden reduziert bzw. bedarfsorientiert angepasst werden könne. Die Programmarchitektur ermögliche auch den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern Flexibilität bei der Planung, auf Grund der Möglichkeit von „Verschiebungen“ (Verkäufen) bei ungleicher Auslastung der Plätze zwischen beiden Rechtskreisen (vgl. Kapitel 1.1).

Als Herausforderungen in Bezug auf die Rahmenbedingungen und die Umsetzung des Programms wurden u. a. der unzureichend ausgebaute ÖPNV im ländlichen Raum und die Integration von Geflüchteten genannt: Nach Einschätzung der Berufsberater*innen ist das Sprachniveau B1 für die Erlangung fachspezifischer Sprachkenntnisse nicht ausreichend. Weitere Probleme und Hürden in der Umsetzung sehen die interviewten Berufsberater*innen im zunehmenden Personalwechsel einiger Bildungsträger, den mangelnden Kontakten zu Berufsschulen und dem ihrer Meinung nach immer noch zu geringen Freistellungsanteil für den Stütz- und Förderunterricht.

Eine Empfehlung der Berufsberater*innen allgemein ist es, das Programm ZaA bei Auszubildenden, Eltern und Ausbildungsunternehmen noch bekannter zu machen. Mehr Information auch durch die Landesebene wurden von drei der vier Berufsberater*innen als wünschenswert erachtet. Die bisherigen Maßnahmen zur Bekanntmachung, z. B. durch den Arbeitgeberservice und die bisherige Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Kammern, seien zu begrüßen,

könnten aber noch ausgebaut werden. Vorgeschlagen wurde hier u. a. auch eine enge Einbindung an die Jugendberufsagenturen im Land, und eine stärkere Zusammenarbeit mit der Presse- und Marketingstelle der Agentur für Arbeit/Jobcenter. Dabei sollten auch Träger im Sinne „Guter Praxis“ in die Kommunikationsmaßnahmen eingebunden werden, um Erfolgsgeschichten in die Öffentlichkeit zu tragen.

5. Überblick: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Programm

Im Zeitraum der 3. Phase der wissenschaftlichen Begleitung war die **Covid-19 Pandemie** von Beginn an, d.h. ab März 2020, ein zentrales Thema für die Umsetzung des Landesprogramms ZaA. Persönliche Treffen waren lange Zeit nicht möglich, sei es zum Stütz- und Förderunterricht der Teilnehmenden beim Träger oder zur Absprache der Träger mit der Kammerkoordination und den Vertreter*innen von Agentur und Jobcenter im Rahmen der Monatsgespräche. Im Folgenden werden die bisher erkennbaren Auswirkungen von Corona auf ZaA und seine Akteure, die in den einzelnen Kapiteln des vorliegenden Berichts dargestellt wurden, zusammengefasst.

Die Kammern haben in ihrem Sachbericht von **Besetzungsschwierigkeiten** vor allem in Kohorte 2020 berichtet. Die Ausschöpfungsquote der Kohorte 2020 ist in Phase I deutlich geringer als in anderen Kohorten.

- Corona hat, vor allem in Phase I, zu Besetzungsschwierigkeiten der Kohorte 2020 geführt

Die interviewten Berufsberater*innen haben keine Unterschiede in der **Zuweisung** festgestellt, lediglich der Prozess der Zuweisung habe sich aufwändiger und langwieriger gestaltet. Die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sei weiterhin vorhanden. Allerdings hätten sich weniger Jugendliche für ein Ausbildungsangebot in den von Corona besonders betroffenen Branchen wie Gastronomie und Hotellerie entschieden.

- Keine Unterschiede in den Zuweisungen feststellbar, Zuweisungen sind langwieriger geworden

Corona führte zu (temporären) **Änderungen und Hürden in der Programmumsetzung**. Die Bildungsträger mussten zeitweise für den Publikumsverkehr schließen, stellenweise durften nur Auszubildende zur Prüfungsvorbereitung in Kleingruppen in die Räumlichkeiten der Träger. Es mussten alternative Kommunikationsformen gefunden werden. Meist fand die **Kommunikation** via Telefon, Messengerdiensten wie WhatsApp oder per E-Mail statt, aber auch der Versand von Aufgaben auf postalischem Weg wurde von einigen Trägern genutzt.

- Jugendliche sind mit den neuen Kommunikationsformen insgesamt zufrieden
- Fehlende technische Ausstattung und langsame Internetverbindungen erschweren die Bearbeitung der Aufgaben

Die Teilnehmenden haben zum Teil multiple Problemlagen; vielen fällt **das digitale Lernen** nicht leicht. Vor allem Teilnehmende mit Migrationshintergrund, einer Dyskalkulie oder Lese-

Rechtschreib-Schwäche müssen mehr Zeit und Motivation zur Bewältigung der Aufgaben aufbringen.

- Vielen Teilnehmenden fällt das Lernen im Selbststudium bzw. im Fernunterricht schwer

Die **technische Ausstattung der Träger** und die damit verbundene Möglichkeit, individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen, hat sich den Sachberichten der Kammern zufolge im Zeitverlauf verbessert.

Auch die **Zusammenarbeit der Akteure** untereinander musste an die aktuelle Corona-Lage angepasst werden. Die Monatsgespräche zwischen Träger, Kammerkoordination, Agentur für Arbeit und Jobcenter konnten anfangs gar nicht (1-2 Monate), dann nur telefonisch und nach dieser Findungsphase schließlich in virtueller Form stattfinden. Die beteiligten Akteure haben bei dieser Umstellung von ihrer teils langjährigen Zusammenarbeit profitiert.

- Zusammenarbeit der beteiligten Akteure verlief ohne gravierende Probleme

Die Träger berichten von einer erschwerten **Zusammenarbeit mit anderen Institutionen**, wie z. B. der Ausländerbehörde, die zum Teil nur sehr schwer erreichbar gewesen sei. Die befragten Unternehmen beurteilten die Zusammenarbeit mit den Trägern, Kammern und Berufsbildenden Schulen überwiegend positiv. Lediglich in der Ausgestaltung der Kommunikation mit den Trägern und den Berufsbildenden Schulen gibt es vereinzelt negative Erfahrungen.

- Einem Teil der Unternehmen ist die Kommunikation mit den Bildungsträgern nicht ausreichend ausgestaltet

Die **Kammerkoordinierung**, ein zentraler Akteur im Programm, musste ebenfalls viele ihrer Aufgaben anders gestalten: Beratungen der Unternehmen fanden zeitweise nur noch telefonisch statt, angestrebte Beratungszahlen konnten nicht gänzlich erreicht werden, und die Vorstellung und Bewerbung des Landesprogramms war nur eingeschränkt möglich. Die für den März 2020 geplante jährliche Trägerkonferenz musste abgesagt und die Trägerkonferenz 2021 in digitaler Form umgesetzt werden. Die wissenschaftliche Begleitung musste ebenfalls auf digitale Formate in der Umsetzung der Interviews und Befragung zurückgreifen.

- Zentrale Aufgaben der Kammerkoordinierung mussten auf neuen Wegen umgesetzt werden

Das **Coachingangebot** wird während Corona nicht stark nachgefragt, die Unternehmen haben vermutlich in dieser Zeit einen anderen Schwerpunkt. Es kam zu einer Erweiterung des Angebots auf Online-Coaching. Erste Gruppentermine wurden gut angenommen.

- Coachingangebot wurde um Online-Coachings erweitert

Möglicherweise wirkt sich die Corona-Pandemie auch auf die **Freistellungsquote** aus. In der Kohorte 2020, die bereits während der Pandemie startete, ging die Freistellungsquote um 7 Prozentpunkte gegenüber der Kohorte 2019 zurück, der Anteil der fehlenden Freistellung hat um 5 Prozentpunkte zugenommen.

- Tendenz, dass Corona negative Auswirkungen auf die Freistellungsquote haben könnte

Die Berufsberater*innen vermuten keinen Einfluss von Corona auf die Häufigkeit und Art der **Ausbildungsabbrüche und -austritte**. Vergleicht man die Abbrüche und Austritte vor und während der Pandemie, kann dies für **Phase I** bestätigt werden.

- Corona hat vermutlich keinen Einfluss auf die Ausbildungsabbrüche und -austritte in Phase I

Bei einem Vergleich der **Ausbildungsabbrüche und -austritte** der **Phase II** vor und während der Pandemie, sind ein paar Abweichungen in der Art der Abbrüche/Austritte festzustellen. Während der Pandemie gingen die Kündigungen der Berufsausbildungsverträge sowohl durch die Arbeitgeber, als auch durch die Auszubildenden zurück. Es kam hingegen zu einer Zunahme von sonstigen Abbruchgründen, wie Aufhebungsverträgen und nicht bestandene Abschlussprüfungen.

- Während der Pandemie kam es zu veränderten Abbruch- und Austrittsgründen in Phase II

Insgesamt sind die **Auswirkungen der Pandemie auf die Teilnehmenden**, wie zu erwarten, wenig positiv. Die Teilnehmenden selbst äußern in der Teilnehmendenbefragung Bedauern über den **fehlenden persönlichen Kontakt** zu anderen Auszubildenden und das Fehlen des Stütz- und Förderunterrichts in Präsenz. Der veränderte Fokus der jungen Menschen während der Pandemie äußert sich auch in der veränderten Einschätzung der Teilnehmenden, welche Angebote für den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung wichtig sind.

- Teilnehmenden vermissen den Stütz- und Förderunterricht vor Ort

Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte beobachteten bei vielen Teilnehmenden eine **Verlagerung des Fokus** weg von Berufsschule und Ausbildung hin zum Privaten. Die Teilnehmenden standen demzufolge unter einem **erhöhten psychischen Druck**, der bereits bestehende psychische Probleme verstärkt hätte. Bei vielen Teilnehmenden hätte die Situation zu einem **Absinken der Motivation** sowie der **Kontakt- und Leistungsbereitschaft** geführt. Die Träger berichten, dass das Verbindlichkeitsgefühl der Jugendlichen gegenüber ZaA vielfach abgenommen habe. Darüber hinaus sind Rückschritte in der Leistung und den Verhaltensweisen der Teilnehmenden gegenüber der Zeit vor der Pandemie zu verzeichnen.

- Teilnehmer*innen leiden unter hoher psychischer Belastung
- Motivation, Kontakt- und Leistungsbereitschaft der Teilnehmenden nimmt stetig ab

Die Verschlechterung der Notendurchschnitte und die gravierenden Lernrückstände beobachten auch die Kammerkoordinierungen. Diese gilt es, trotz der zurückgegangenen Motivation der Jugendlichen, aufzuarbeiten.

- Gravierende Lernrückstände und schlechte Noten gilt es verstärkt aufzuarbeiten

- Online-Formate sind für die Zusammenarbeit von Jugendlichen und Trägern nicht ausreichend

Die Berufsberater*innen schließen sich dem an und vermuten Mehraufwände am Ende der Pandemie, um die entstandenen und verschärften Leistungsdefizite aufzuarbeiten

- Mehraufwände für die Aufarbeitung der Leistungsdefizite nötig

6. Literatur

Beierling, B. (2015): Assistierte Ausbildung – bundesweit. Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung. In: Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Berlin

Bundesagentur für Arbeit (2020): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2020.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2021.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

Destatis (2021): Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung: Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern (vorläufige Ergebnisse).

Deutscher Bundestag (2020): Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung. Berlin.

Fischer, G. & S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Nürnberg.

Konrad, N. & M. Steinbach (2020): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018-31.01.2020). Nürnberg.

Konrad, N. & M. Steinbach (2020): Kurzauswertung zum Fokusthema "Geflüchtete" zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms "Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)" im Zeitraum 01.06.2018 - 31.01.2020. Nürnberg.

Lippegaus-Grünau, P. & R. Nuglisch (2015): Assistierte Ausbildung. Definition und Empfehlungen zur politischen Umsetzung. Konrad-Adenauer-Stiftung. Berlin

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (2016): Landesfachkonzept zum gemeinsamen Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung Sachsen-Anhalt (ZaA)“. Magdeburg.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (2016): Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Veröffentlicht: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/berufsorientierung-ausbildung/assistierte-ausbildung/> (Abruf: 29.09.2021)

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (2021): Jahresmonitor Berufsbildung Sachsen-Anhalt 2020 (vorläufige Version).

Ministerium für Arbeit und Soziales, Kultusministerium und Regionaldirektion Sachsen-Anhalt (2015): Strategische Ausrichtung der Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt zur Ausgestaltung des Übergangsmagements von der Schule in den Beruf. Kooperationsvereinbarung. Magdeburg, Halle.

Ministerium für Inneres und Sport Sachsen-Anhalt (2017): Migrationsentwicklung in Sachsen-Anhalt. Magdeburg

Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen: Presseinfo Nr. 24 vom 29.07.2021. Veröffentlicht: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/2021-48> (Zugriff: 28.09.2021)

Reinbothe, B., Danek, S. & Fischer, G. (2019): Jugendliche und Betriebe beim Start in die Ausbildung begleiten. Erfahrungen aus der Umsetzung des Landesfachkonzepts „Zukunftschance assistierte Ausbildung“. BWP, Bonn.

Staatskanzlei und Ministerium für Kultur Sachsen-Anhalt (2016): Koalitionsvertrag: Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2017): Statistischer Bericht Allgemeinbildende Schulen. Schuljahresendstatistik Schuljahr 2016/17.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2019): Statistischer Bericht Allgemeinbildende Schulen. Schuljahresendstatistik Schuljahr 2019/20.