



Januar
2020

Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA)

Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms
„Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

Laufzeit: 01.06.2018 bis 31.01.2020

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

Herausgeber

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Autorinnenteam des f-bb

Nadja Konrad, Michael Steinbach

Abschlussbericht zum 31.01.2020

**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

| | |
|---|----|
| 1. Ausgangslage..... | 10 |
| 2. Aufgabenstellung und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung..... | 17 |
| 3. Umsetzung der Vorgaben des Programms..... | 19 |
| 3.1 Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ ... | 19 |
| 3.2 Zielerreichung in der Umsetzung des Programms – Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse aus Phase I und II | 20 |
| 3.2.1 Auswertung der Teilnehmendenstatistik..... | 21 |
| 3.2.2 Untersuchung der Eintritte in Phase I und II..... | 21 |
| 3.2.3 Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase I..... | 23 |
| 3.2.4 Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase II..... | 25 |
| 3.2.5 Untersuchung der Austritte in den Phasen I und II | 28 |
| 3.2.6 Untersuchung der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund..... | 42 |
| 3.2.7 Zusammenfassung der Zielerreichung..... | 48 |
| 3.3 Zielerreichung in der Umsetzung des Programms – Rahmen- und Prozessanalyse zentraler Akteure | 49 |
| 3.3.1 Entwicklung und Beurteilung des Programms..... | 49 |
| 3.3.2 Beurteilung Zielerreichung des Programms..... | 50 |
| 3.3.3 Optimierungs- und Nachsteuerungsbedarf..... | 54 |
| 4. Relevanz und Wirkungen der Förderungsleistungen aus der Perspektive zentraler Akteure..... | 55 |
| 4.1 Wirkungsanalyse der Ergebnisse aus Phase I und II aus der Perspektive der Teilnehmenden..... | 55 |
| 4.1.1 Befragung von Teilnehmenden | 56 |
| 4.1.2 Befragung von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund..... | 77 |
| 4.2 Wirkungsanalyse der unternehmensspezifischen Ergebnisse der Phasen I und II | 81 |
| 4.2.1 Beschreibung der teilnehmenden Unternehmen | 82 |
| 4.2.2 Einschätzung der Unternehmen zum Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ | 85 |

| | |
|--|-----|
| 4.2.3 Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zur Zusammenarbeit mit den Betrieben..... | 96 |
| 4.2.4 Einschätzung der Berufsberatung zur Motivation der Betriebe zur Teilnahme | 96 |
| 4.3 Wirkungsanalyse der Qualitätssicherung..... | 97 |
| 4.3.1 Kompetenzbildungsangebote | 98 |
| 4.3.2 Qualitätszirkel | 101 |
| 4.3.3 Einzelcoaching..... | 104 |
| 4.3.4 Gruppencoaching | 104 |
| 5. Kritische Punkte für Interventionen | 107 |
| 6. Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des Programms..... | 114 |
| Erfolgsfaktoren und Voraussetzungen für eine gelungene Umsetzung . | 114 |
| Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA | 117 |
| 7. Empfehlung für die zukünftige Programmumsetzung | 119 |
| Quellenverzeichnis..... | 125 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Eintritte in Phase I / Phase II - Soll | 22 |
| Abbildung 2: Eintritte in Phase I / Phase II – Ist | 22 |
| Abbildung 3: Teilnehmende Phase I: Alter bei Eintritt in Phase I | 24 |
| Abbildung 4: Teilnehmende Phase I: Schulabschluss | 24 |
| Abbildung 5: Teilnehmende Phase II: Alter bei Eintritt in Phase II) | 26 |
| Abbildung 6: Teilnehmende der Phase II: Schulabschluss | 26 |
| Abbildung 7: Einschätzung der Träger: Teilnehmende nach Personenkreis | 27 |
| Abbildung 8: Teilnehmende Phase I | 28 |
| Abbildung 9: Teilnehmende Phase II | 29 |
| Abbildung 10: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II | 32 |
| Abbildung 11: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen..... | 36 |
| Abbildung 12: Abbruchgründe Typ 1 (Phase I) | 37 |
| Abbildung 13: Abbruchgründe Typ 3 (Phase II) | 39 |
| Abbildung 14: Abbruchgründe Typ 4 (Phase II) | 41 |
| Abbildung 15: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II..... | 43 |
| Abbildung 16: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Geschlecht | 43 |
| Abbildung 17: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Alter | 44 |
| Abbildung 18: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Schulabschluss Phase I..... | 45 |
| Abbildung 19: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Schulabschluss Phase II | 46 |
| Abbildung 20: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase I..... | 47 |
| Abbildung 21: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase II | 48 |
| Abbildung 22: Alter der Teilnehmenden..... | 56 |
| Abbildung 23: Geschlecht der Teilnehmenden | 56 |
| Abbildung 24: Besondere Lebensumstände der Befragten | 57 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 25: In welchem Lehrjahr befinden Sie sich? | 58 |
| Abbildung 26: Was haben Sie unmittelbar vor der Teilnahme an der Maßnahme gemacht?..... | 58 |
| Abbildung 27: Hatten Sie vor der Vermittlung in die Maßnahme bereits eine Ausbildung begonnen? | 59 |
| Abbildung 28: Grund für Abbruch der Ausbildung | 60 |
| Abbildung 29: Unterstützungsmaßnahmen an denen die Befragten teilgenommen haben | 61 |
| Abbildung 30: Wunsch der Befragten nach zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen..... | 63 |
| Abbildung 31: Teilnahme Phase I..... | 64 |
| Abbildung 32: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich... .. | 64 |
| Abbildung 33: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung? (Kohorten 2016/2017) | 65 |
| Abbildung 34: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung? | 65 |
| Abbildung 35: Haben Sie ein Praktikum absolviert? | 66 |
| Abbildung 36: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?..... | 67 |
| Abbildung 37: Wo findet der Förder- und Stützunterricht statt? | 68 |
| Abbildung 38: Wo sollte der Förder- und Stützunterricht stattfinden?..... | 69 |
| Abbildung 39: Für die Unterstützungsangebote während der Ausbildung..... | 70 |
| Abbildung 40: Ist Ihnen Ihr individueller Förderplan bekannt? | 71 |
| Abbildung 41: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir (Kohorte 2016/17)... .. | 72 |
| Abbildung 42: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir (Kohorte 2018)..... | 73 |
| Abbildung 43: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind?..... | 74 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 44: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut? | 75 |
| Abbildung 45: Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? Was finden Sie nicht gut? | 76 |
| Abbildung 46: In welchem Land sind Sie geboren?..... | 77 |
| Abbildung 47: Wie lange sind Sie schon in Deutschland?..... | 77 |
| Abbildung 48: Haben Sie einen Schulabschluss? | 78 |
| Abbildung 49: In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung?..... | 79 |
| Abbildung 50: Welche Unterstützung benötigen Sie, um Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? | 80 |
| Abbildung 51: | 82 |
| Abbildung 52: Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung zuzuordnen? | 83 |
| Abbildung 53: Seit wie vielen Jahren bilden Sie im Betrieb aus?..... | 84 |
| Abbildung 54: Haben Sie bereits Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen? (.....) | 84 |
| Abbildung 55: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen?..... | 85 |
| Abbildung 56: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahmen erfüllt?) | 85 |
| Abbildung 57: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend?) | 86 |
| Abbildung 58: Mit welchem weiteren Förderprogramm hat Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung in der Vergangenheit neben dem Programm ZaA noch Erfahrung gesammelt?..... | 87 |
| Abbildung 59: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein? | 88 |
| Abbildung 60: 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? | 89 |

| | |
|---|-----|
| Abbildung 61: Wie schätzen Sie den zeitlichen Umfang für die Maßnahmen der Begleitung und Stabilisierung ein?..... | 91 |
| Abbildung 62: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren des Programms ein?..... | 92 |
| Abbildung 63: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? | 93 |
| Abbildung 64: Wie hoch ist die Akzeptanz der umgesetzten Maßnahmen, wie z.B. der regelmäßige Informationsaustausch zwischen Betrieb und Träger sowie die Unterstützung der Auszubildenden bei der Erfüllung der Ausbildungsanforderungen, bei den Beschäftigten im Betrieb? | 94 |
| Abbildung 65: Welche Angebote werden von den/der Auszubildenden benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? | 95 |
| Abbildung 66: Gesamturteil Kompetenzbildungsangebote | 98 |
| Abbildung 67: Kompetenzbildungsangebote. Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung?..... | 99 |
| Abbildung 68: Kompetenzbildungsangebote. Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Referent/-innen der Veranstaltung?..... | 100 |
| Abbildung 69: Qualitätszirkel. Gesamturteil | 101 |
| Abbildung 70: Wie lautet Ihr abschließendes Urteil zur Veranstaltung? | 106 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Tabelle 1: Erweiterungen im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ | 15 |
| Tabelle 2: Zentrale Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung | 17 |
| Tabelle 3: Verweildauer der Teilnehmenden vor Austritt in Phase I und Phase II | 33 |
| Tabelle 4: Typisierung der Teilnehmenden..... | 35 |
| Tabelle 5: Qualitätszirkel. Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung?..... | 102 |
| Tabelle 6: Qualitätszirkel. Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Moderator/in der Veranstaltung?..... | 103 |
| Tabelle 7: Gruppencoaching. Wie waren die Rahmenbedingungen für Ihr Coaching? | 105 |
| Tabelle 8: Gruppencoaching. Wie beurteilen Sie den Inhalt und die Zusammenarbeit mit Ihrem Coach? | 105 |

1. Ausgangslage

Bundesweit erscheint die Lage am allgemeinen Arbeitsmarkt derzeit widersprüchlich: eine regional und sektoral variierende Arbeitslosigkeit auf der einen und ein Fachkräftemangel im Handwerk und den MINT-Berufen auf der anderen Seite. Für junge Menschen stellt sich eine ähnliche Situation dar. Die bundesweite Jugendarbeitslosigkeit sinkt und zeitgleich verstärken bzw. verfestigen sich regionale Unterschiede.

Auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren zurückgegangen ist, so lag sie im April 2019 mit 8,5 Prozent noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 4,2 Prozent.¹ Insbesondere an der ersten Schwelle, dem Übergang in Ausbildung und der zweiten Schwelle, dem Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung, benötigen junge Menschen Unterstützung. Gelingt der Übergang nicht, können junge Menschen bereits frühzeitig von Arbeitslosigkeit betroffen sein. Diese „Schwellenarbeitslosigkeit“ ist im Allgemeinen von kurzer Dauer, dennoch kann Jugendarbeitslosigkeit negative Effekte für die Beschäftigungschancen in höherem Alter haben.² Auch wenn Deutschland im europäischen Vergleich hervorragend abschneidet, bleibt Jugendarbeitslosigkeit eine ökonomische und soziale Herausforderung.

Wenngleich sich die Marktverhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt aufgrund eines stabilen Ausbildungsplatzangebots bei gleichzeitig leicht steigender Ausbildungsnachfrage im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert haben, bestehen jedoch weiterhin Schwierigkeiten, Ausbildungsplatzangebot und –nachfrage zusammenzuführen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2018 leicht gestiegen, jedoch ist der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze erneut gestiegen. Trotzdem haben vor allem Jugendliche aus bildungsfernen Schichten oder mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in den Beruf Schwierigkeiten.³

Viele Unternehmen klagen zudem zunehmend über eine „mangelnde Ausbildungsreife“ der Jugendlichen.⁴ Darüber hinaus kritisieren Unternehmen eine unrealistische Berufsplanung bei jungen Menschen. Immer mehr junge Schulabgänger nehmen zunächst ein Studium auf –

¹ Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2019): Entwicklung des Arbeitsmarktes in Sachsen-Anhalt. Veröffentlicht: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_Arbeitsmarktstatistik/Arbeitsmarktblatt_04_19.pdf (Aufruf: 23.07.2019).
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/189105/umfrage/jugendarbeitslosenquote-nach-bundeslaendern/> (Aufruf: 23.07.2019).

² Fitzenberger, B., Lickleder, S. & M. Zimmermann (2015): Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in berufliche Ausbildung und Arbeitsmarkt: Die ökonomische Perspektive. In: Seifried, J., Seeber, S. & B. Ziegler (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2015. Opladen, S. 2.

³ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2019): Statistik Ausbildung 2018.

⁴ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin.

gleichzeitig steigt die Zahl der Studienabbrechenden.⁵ Dem beklagten Mangel an ausbildungsreifen und –willigen jungen Menschen steht ein Dilemma in der demografischen Entwicklung gegenüber: Es gibt immer weniger Jugendliche – vor allem in Ostdeutschland.

Folglich wird es zunehmend schwieriger, Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zusammenzuführen. Dies gilt im Besonderen, da das Angebot an Ausbildungsplätzen sektoral und regional stark konzentriert ist. Während im Handwerk, im Handel oder im Gastgewerbe viele Lehrstellen offenbleiben, herrscht rege Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Büro- und Verwaltungsberufen, in der Tierpflege oder in den Medienberufen. In Teilen von Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen fehlen Lehrstellen wohingegen in Bayern, Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern Besetzungsprobleme vorherrschen. Auch in Sachsen-Anhalt standen 2018 den 11.676 angebotenen Ausbildungsplätzen lediglich 15.237 erfasste Ausbildungsinteressierte gegenüber. Von den Ausbildungsinteressierten mündeten 69,5 Prozent in eine Berufsausbildung ein. Der Anteil der unbesetzten Stellen lag bei 9,9 Prozent.⁶ Zwar wurden in Sachsen-Anhalt 2018 10.590 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, was 279 mehr als im Vorjahr sind.⁷ Dieser leichte Anstieg löst das Problem des Mismatch dennoch nicht. Der Trend zur „Akademisierung“ setzt sich unter jungen Menschen fort. Mittlerweile machen die Hälfte der Jugendlichen eines Jahrgangs Abitur. Angesichts der sinkenden Nachfrage und den Besetzungsproblemen zeigen sich rund drei Viertel der Unternehmen inzwischen bereit, auch lernschwächeren Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten.⁸

Mehr als 1,35 Millionen junge Menschen in Deutschland im Alter zwischen 20 und 29 Jahren verfügten 2018 über keinen Berufsabschluss. In Sachsen-Anhalt waren 2018 14,2 Prozent der Altersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss. In dieser Altersgruppe handelte es sich dabei um 12,1 Prozent der Frauen und um 16,1 Prozent der Männer.⁹

Darüber hinaus scheiden viele Jugendliche vorzeitig aus dem Ausbildungsverhältnis wieder aus – die Vertragslösungsquote liegt bei ca. 26 Prozent.¹⁰ In Sachsen-Anhalt wurden 2018 34,7 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit hatte Sachsen-Anhalt kurz vor Berlin die höchste Lösungsquote bundesweit.¹¹ Betroffen sind von Vertragslösungen verstärkt Ausbildungsberufe, die ohnehin unter Besetzungsschwierigkeiten leiden. So lag 2018 die

⁵ Glitz, P. (2016): Experten über Lehrberufe „Ausbildungssystem steht zur Disposition“. Veröffentlicht: www.tagesschau.de/wirtschaft/ausbildungsmarkt-101.html (Abruf: 23.07.2019).

⁶ Matthes, S., Ulrich J., Flemming, S., Granath, R. & B. Milde (2019): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018. Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Bonn, S. 37.

⁷ ebd.

⁸ Deutsche Industrie- und Handelskammertag (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin, S. 16.

⁹ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019.

¹⁰ Ebd.

¹¹ DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt (2019): Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2019. Hannover, S. 39.

Lösungsquote in Sachsen-Anhalt in den Bereichen Industrie und Handel bei 32,7 Prozent und im Handwerk bei 43,5 Prozent.¹² Zwar ist die Lösungsquote keine Abbruchquote und Vertragslösungen sind nicht immer als Scheitern der Auszubildenden zu verstehen. Dennoch ist die Lage für diejenigen Jugendlichen, die ohne Ausbildung und von Arbeitslosigkeit betroffen sind, prekär.

Eine besondere Thematik auf dem Arbeitsmarkt stellt die Migration von Geflüchteten dar. Zwischen 2015 und 2017 haben insgesamt ca. 1,4 Millionen Menschen einen Asylantrag gestellt.¹³ Davon wurden in Sachsen-Anhalt 48.574 Erstanträge gestellt.¹⁴ Fluchtgründe sind dabei u.a. Krieg, Verfolgung sowie ökonomische wie politische Instabilität. Angekommen in Deutschland sind sie meist mit anderen kulturellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen konfrontiert. Um sich zu integrieren und ein selbstbestimmtes Leben zu führen, spielt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eine große Rolle. Die Zielgruppe der Geflüchteten bringt jedoch ganz eigene Integrationshemmnisse mit, die sich auch bei der Aufnahme einer Berufsausbildung niederschlagen. Vor allem geringe Sprachkenntnisse, nicht verwertbare Qualifikationen, ungeklärter rechtlicher Aufenthaltsstatus sowie geringe Mobilität stehen der Aufnahme einer Beschäftigung entgegen.¹⁵

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.¹⁶

Die jungen Menschen mit Fluchthintergrund stellen eine sehr heterogene Gruppe in Bezug auf die Migrationsgründe, ihre Bildungsvoraussetzungen, ihre regionale bzw. soziale Herkunft sowie ihrer Lebenslage dar. Die Integration dieser jungen Menschen in berufliche Ausbildung ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die für das Bildungssystem eine besondere Herausforderung ist. Zum Stichtag 30. September 2018 waren insgesamt ca. 38.300 Geflüchtete bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber und Bewerberinnen gemeldet. 2018 betrug der Anteil dieser Bewerberinnen und Bewerber an allen gemeldeten Ausbildungsstellen 7,2 Prozent und damit 2,3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Im September 2019 waren in Sachsen-Anhalt 6 Prozent der gemeldeten 10.217 Bewerber*innen auf einen Ausbildungs-

¹² Ebd.

¹³ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018): Das Bundesamt in Zahlen 2017 – Asyl.

¹⁴ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018): Das Bundesamt in Zahlen 2017. Nürnberg.

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

¹⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): IAB-Kurzbericht Nr. 25. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. Nürnberg.

¹⁶ Ebd.

platz aus Drittstaaten.¹⁷ Die Gruppe der Geflüchteten ist im Vergleich zu Jugendlichen ohne Fluchthintergrund älter, hat einen höheren Männeranteil und im Durchschnitt einen geringqualifizierten Schulabschluss.¹⁸ Grundsätzlich benötigen sie beim Übergang in eine duale Berufsausbildung längere Zeit für eine erfolgreiche Einmündung. Zudem werden diese jungen Menschen meist in Berufen ausgebildet, die eine höhere Vertragslösungsquote haben.¹⁹ Eine Begleitung dieser Jugendlichen am Übergang Schule - Berufsausbildung stellt daher eine dringende Notwendigkeit dar, um eine gelungene Integration zu gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die assistierte Ausbildung einen besonderen Stellenwert. Hinter der assistierten Ausbildung steht ein „Ansatz, der eine reguläre betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten der Jugendberufshilfe flankiert“.²⁰ 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.²¹ Pate für die Entwicklung der assistierten Ausbildung stand das Landesprogramm *carpo*, das seit 2008 in Baden-Württemberg läuft. Ziel dieses Programms war es, marktbenachteiligten Jugendlichen die Chance auf vollwertige Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, wobei der Ausbildungsförderung – und hier insbesondere der Jugendsozialarbeit – eine Schlüsselrolle für den Einstieg in das Berufsleben zuerkannt wurde. Mittels dieses Programms konnten Jugendliche, die durch Lernbeeinträchtigungen oder besondere Lebenslagen in ihrer beruflichen Entwicklung beeinträchtigt waren, ins Regelsystem der Berufsausbildung zurückgeführt werden.²² Im Zuge der 2014 auf den Weg gebrachten Allianz für Aus- und Weiterbildung wurde die Assistierte Ausbildung im Mai 2015 vom Bundestag als neues Instrument im SGB III verankert.²³ Gefördert werden nunmehr „lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen“²⁴ sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch Jugendliche, die aufgrund „besonderer Lebensumstände“²⁵ Schwierigkeiten haben, eine betriebliche Berufsausbildung zu beginnen oder abzuschließen. Anvisiert ist nicht nur eine Unterstützung der Jugendlichen von der Ausbildungssuche bis

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit (2020): Migrationsmonitor – Deutschland und Länder (Monatszahlen. Sachsen-Anhalt, Bundesland.

¹⁸ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Bonn, S. 331f.

¹⁹ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Bonn, S. 322f.

²⁰ 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.

²¹ Vgl. Lippegaus-Grünau, P. & R. Nuglisch (2015): Assistierte Ausbildung. Definition und Empfehlungen zur politischen Umsetzung. Konrad Adenauer Stiftung. Berlin, S. 10.

²² Vgl. Nuglisch, R. (2015): Resümee aus dem Landesprogramm *carpo*. In: Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit! Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Berlin, S. 19ff.

²³ Zeitgleich wurde § 16 Abs. 1 Satz 2 Nummer 3 SGB II geändert und somit die assistierte Ausbildung auch für Jugendliche aus dem Bereich der Grundsicherung geöffnet.

²⁴ § 130 SGB III Abs. 2

²⁵ § 130 SGB III Abs. 8

zum erfolgreichen beruflichen Abschluss; auch die Unternehmen sollen administrativ und organisatorisch im Prozess der Ausbildung unterstützt werden. In einer fakultativen, *ausbildungsvorbereitenden Phase* (Phase I), die im Regelfall bis zu sechs Monate andauern kann, erhalten die Jugendlichen durch einen Bildungsträger gezielte Förderung, z.B. Maßnahmen zur Berufsorientierung, Bewerbungstraining oder bis zu neunwöchige Betriebserprobungen. Diese werden in einem Förderplan verankert. Daran schließt sich eine *ausbildungsbegleitende Phase* (Phase II) an, in der die Jugendlichen bei der Ausbildung vor Ort in den Unternehmen betreut werden. Ein Kooperationsvertrag zwischen Träger und ausbildendem Unternehmen spezifiziert die Unterstützung der Unternehmen bei der Realisierung: Exemplarisch zu nennen wären hier administrative Hilfestellungen oder ein Coaching der Ausbildungsverantwortlichen. Insgesamt wurden 2015 1.045 junge Menschen auf diese Weise gefördert, 2016 waren es bereits 5.918 junge Menschen und 2017 9.118.²⁶ Der Anteil an Teilnehmenden Geflüchteten lag dabei bei rund einem Viertel (2.600 Geflüchtete).²⁷

In Sachsen-Anhalt wird das Instrument der assistierten Ausbildung zu einer zentralen Säule der Ausbildungsförderung ausgebaut. In der Kooperationsvereinbarung „Strategische Ausrichtung der Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt zur Ausgestaltung des Übergangsmangements 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 wurde festgelegt, dass nach Abschluss der 2014/2015 erfolgten Erprobung des Konzepts zur „Assistierten Ausbildung“ ein Landesfachkonzept zugelassen und die konzeptionellen Rahmenbedingungen an die regionalen Bedarfe angepasst werden.²⁸ Damit hat Sachsen-Anhalt als einziges Bundesland auf Basis der gesetzlichen Regelung nach §130 Abs. 8 SGB III ein Programm auf den Weg gebracht, um allen jungen Menschen, die einer assistierten Ausbildung bedürfen, ein landeseinheitliches Angebot zu unterbreiten. Im Koalitionsvertrag des Landes Sachsen-Anhalt 2016-2021 wurde sodann festgelegt, 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.²⁹

Mit dem Landesfachkonzept zum Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung Sachsen-Anhalt“ wurden u.a. der förderfähige Personenkreis gegenüber dem § 130 (2) SGB III vergrößert und die Leistungen nach dem BA-Fachkonzept erweitert. Zudem sollen bestimmte Zielgruppen, darunter Jugendliche mit Migrationshintergrund (dazu zählen besonders

²⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019.

²⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Bonn, S. 327.

²⁸ Ministerium für Arbeit und Soziales, Kultusministerium und Regionaldirektion Sachsen-Anhalt (2015): Strategische Ausrichtung der Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt zur Ausgestaltung des Übergangsmangements von der Schule in den Beruf. Kooperationsvereinbarung. Magdeburg, Halle.

²⁹ Staatskanzlei und Ministerium für Kultur Sachsen-Anhalt (2016): Koalitionsvertrag: Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig.

Geflüchtete), Alleinerziehende und junge Menschen, die Angehörige pflegen, eine besondere Unterstützung erhalten und für alle Teilnehmenden des Programms die Inanspruchnahme der erweiterten Leistungen ermöglicht werden. Die Kammern übernehmen im Rahmen des Landesfachkonzepts eine koordinierende Funktion an der Schnittstelle Träger – Unternehmen/Ausbildungsbetrieb und stellen zudem qualitätssichernde und begleitende Maßnahmen wie u.a. Weiterbildungen für die Projektträger, Coaching für Ausbildungsverantwortliche sowie eine wissenschaftliche Begleitung bereit.

| Erweiterungen 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 in einem geschlechtsuntypischen Beruf ausgebildet werden, • die ihren bisherigen Wohnort für die Ausbildung verlassen mussten |
| Erweiterung des Personalschlüssels | <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsbegleiter/-in: Teilnehmende = 1 : 8 (regulär 1: 23-25) • Sozialpädagogin/Sozialpädagoge: 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 |

Tabelle 1: Erweiterungen im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (Quelle: eigene erweiterte Darstellung nach: Reinbothe, Birgit, Danek, Simone & Fischer, Gunda (2019))

Wesentlich für das Gelingen der Umsetzung des Landesprogramms ist zunächst die Qualität und Effektivität der Unterstützungsleistungen. Diese müssen nicht nur an den spezifischen Bedarfen der Jugendlichen orientiert sein; sie müssen auch dem Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Jugendlichen und dem ausbildungsvorbereitenden/-begleitenden Fachpersonals dienen. Darüber hinaus ist das Zusammenspiel der zentralen Akteure im Programm – der jugendlichen Teilnehmenden am Landesprogramm, der Bildungsträger und der ausbildenden Unternehmen – ein wesentlicher Faktor.³⁰ Insbesondere ein effektiver und effizienter Informationsaustausch ist von Nöten, um die Betreuung der Jugendlichen über die einzelnen Phasen des Programms hinweg zu realisieren. Bezieht man weitere, für den Erfolg des Landesprogramms wichtige Akteure ein – Kammern, Agenturen für Arbeit, Jobcenter oder berufsbildende Schulen – so gestaltet sich dieses Zusammenspiel noch komple-

³⁰ Der Paritätische Gesamtverband (2013): Assistierte Ausbildung. Ein erfolgreiches Praxismodell zur intensiven Ausbildungsvorbereitung und -begleitung. Berlin.

xer. Der Informationsaustausch ist dann nicht nur träger- und rechtsformübergreifend, er muss auch den Belangen des Datenschutzes Rechnung tragen.³¹

In der vorherigen wissenschaftlichen Begleitung bis Anfang 2018 wurden anhand der Kohorte 2016 vor allem die Austritts- und Abbruchgründe in Phase I und Phase II untersucht, Erfolgsfaktoren sowie kritische Faktoren herausgearbeitet und Handlungsempfehlungen sowie Ansätze zur Weiterentwicklung des Landesfachkonzepts entwickelt³².

Die Fragen nach der Zielführung und Effektivität der Unterstützungsleistungen des Programms und welche Herausforderungen sich bei der Umsetzung des Programms ergeben, standen im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Begleitung seit Mitte 2018, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden. Im Rahmen einer Wirkungs- und Prozessanalyse werden die Herausforderungen näher untersucht, um aus den so gewonnen Erkenntnissen Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen ableiten zu können, die zur Optimierung des Programms und seiner konzeptionellen Weiterentwicklung beitragen sollen. Hierbei lag der Fokus vor allem auf der Zielgruppe der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund.

³¹ Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2015): Unterstützung am Übergang Schule – Beruf. Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine gelingende Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Rechtskreise SGB II, SGB III und SGB VIII. Berlin, S. 11.

³² Vgl. hierzu den Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance Assistierte Ausbildung (ZaA)“ vom 16.01.2018.

2. Aufgabenstellung und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung

Dem Landesfachkonzept folgend obliegt den Kammern als koordinierenden Institutionen an der Schnittstelle Bildungsträger – Unternehmen/Ausbildungsbetrieb die wissenschaftliche Begleitung der Umsetzung des Landesprogramms ZaA. Die wissenschaftliche Begleitung fokussiert sich insbesondere auf die Qualitätssicherung der im Rahmen des Programms angebotenen Unterstützungsleistungen sowie die konzeptionelle Weiterentwicklung des Programms.

Auf Grundlage der Konzeptfortschreibung zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms ZaA³³ orientierten sich die Untersuchungen der wissenschaftlichen Begleitung an folgenden Fragestellungen:

| Fragestellungen | Analyseebene |
|--|-----------------|
| 1. Über welche Ressourcen verfügen die zentralen Akteure des Programms? | Strukturanalyse |
| 2. Wie wird die Zusammenarbeit der Akteure im Programm realisiert und bewertet? | Prozessanalyse |
| 3. Wie wird die Wirkung des Programms von den Teilnehmenden bewertet? (spezifische Betrachtung Teilnehmende mit Fluchthintergrund) | Wirkungsanalyse |
| 4. Wie wird die Wirkung des Programms von den Unternehmen bewertet? | Wirkungsanalyse |
| 5. Wie wird die Wirkung des Programms von den Trägern bewertet? | Wirkungsanalyse |
| 6. Welche Erfolgsfaktoren zur Umsetzung des Programms wurden identifiziert? | Prozessanalyse |
| 7. Mit welchen Herausforderungen waren die Akteure bei der Umsetzung des Programms konfrontiert? | Prozessanalyse |
| 8. Wie soll das Programm konzeptionell weiterentwickelt werden? | Strukturanalyse |

Tabelle 2: Zentrale Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung

Mit der wissenschaftlichen Begleitung wurden drei Analyseebenen in den Blick genommen. Bei der Analyse der Ausgangslage und Rahmenbedingungen (Strukturanalyse) wurden die kontextuellen Faktoren der Programmumsetzung betrachtet. Bei der Analyse des Zusammenwirkens der programmrelevanten Akteure (Prozessanalyse) ging es darum, kritische und Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung des Programms zu identifizieren und entsprechende Handlungsempfehlungen zu formulieren. Schließlich wurden die Wirkungen des Programms auf die Teilnehmenden, Unternehmen und Träger in Hinblick auf die Effektivität und Effizienz der angebotenen Leistungen untersucht (Wirkungsanalyse).

³³ Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (2016): Konzept zur wissenschaftlichen Begleitung im Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Halle.

Um Aussagen zur Relevanz und Wirkung der programmspezifischen Leistungen zu treffen und um die Zusammenarbeit der Programmakteure einzuschätzen, wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung qualitative mit quantitativen Daten in Beziehung gesetzt. Die Kombination quantitativer und qualitativer Daten hat den Vorteil, dass ein facettenreiches Bild der Programmumsetzung und seiner Effektivität entsteht.

Die Arbeitspakete wurden auf Grundlage der Konzeptfortschreibung zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms ZaA formulierten Anforderungen entwickelt. Die folgenden Kapitel erläutern die daraus resultierenden Ergebnisse.

3. Umsetzung der Vorgaben des Programms

3.1 Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ wird 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.³⁴

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.³⁵

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

³⁴ 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)

³⁵ Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (2016): Landesfachkonzept zum gemeinsamen Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung Sachsen-Anhalt (ZaA)“. Magdeburg.

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.

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 01.04 eines Jahres bis zum Ausbildungsbeginn statt. Einer Verlängerung um zwei Monate kann bei begründetem Bedarf stattgegeben werden.³⁶

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 Abschlussprüfung. Auch wird Unterstützung bei möglichen anderen Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten sowie regelmäßige Reflexion 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 eine Nachbetreuung anbieten, um so zu einer Stabilisierung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses beizutragen.

3.2 Zielerreichung in der Umsetzung des Programms – Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse aus Phase I und II

Um Aussagen zur Zielerreichung des Programms treffen zu können, wurden vorhandene Daten der Teilnehmendenstatistik der Kammern sowie die Sachberichte der Bildungsträger zu den Phasen I und II ausgewertet.

Auf Basis der Daten erfolgte ein Soll/Ist-Abgleich zu den Teilnehmendenzahlen sowie eine Auswertung nach Austrittstypen, Verweildauer der Teilnehmenden in den Phasen, eine Auswertung der Austritts- und Abbruchgründe sowie eine Auswertung der Daten für die Zielgruppe der Geflüchteten. Ergänzend wurden die sozialpädagogischen Fachkräfte der Bildungsträger im Rahmen von explorativen Interviews zu ihren Erfahrungen mit dem Pro-

³⁶ Ebd.

gramm befragt.

3.2.1 Auswertung der Teilnehmendenstatistik

Der Startpunkt für Phase I der jeweiligen Kohorten liegt bei den meisten Trägern im April des Kohortenjahres. Einige Träger beginnen allerdings auch erst im Mai oder Juni, also zu einem späteren Zeitpunkt, mit der Phase der Ausbildungsvorbereitung. Der Zeitpunkt des Beginns wird von der jeweiligen Agentur für Arbeit festgelegt.

Zum Stand der Teilnehmendenstatistik im Juli 2019 lief die Kohorte 2016 seit über drei Jahren, d.h. die Phase I war beendet und das 3. Ausbildungsjahr fast abgeschlossen. 43 Teilnehmende haben die Ausbildung erfolgreich absolviert. Die Kohorte 2017 lief bereits seit über zwei Jahren. Auch hier war die Phase I bereits abgeschlossen und das Ende des 2. Ausbildungsjahres stand kurz bevor. Die Kohorte 2018 lief seit einem Jahr. Die Phase I war abgeschlossen und das Ende des 1. Ausbildungsjahres stand unmittelbar bevor. Insgesamt wurden 1.298 junge Menschen dem Programm ZaA teilgenommen.

Die Teilnehmendenstatistik wird von den 11 verschiedenen Losen fortlaufend, getrennt für die einzelnen Kohorten, geführt.

3.2.2 Untersuchung der Eintritte in Phase I und II

Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten, dass sich zu Beginn des Programms viele Träger erst einmal neu auf das Programm einstellen und sich an die gegebenen Rahmenbedingungen gewöhnen mussten. Es herrschte auf Seiten der Betriebe anfangs zudem große Skepsis gegenüber ZaA, der Mehrwert war noch unbekannt. „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ hat sich laut der sozialpädagogischen Fachkräfte als Programm bei allen Trägern mittlerweile fest etabliert. Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren hat sich gefestigt und professionalisiert. Bestehende Netzwerke wurden genutzt und erweitert. Die sozialpädagogischen Fachkräfte berichten mehrheitlich, dass sich auch die Zustimmung zum Programm verändert hat. Bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern ist das Programm genauso akzeptiert wie bei den Betrieben in den Regionen. Es ist sogar so weit etabliert, dass einige Träger berichten, dass die Betriebe mittlerweile an die Träger herantreten und um Unterstützung für einen Auszubildenden oder um Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Auszubildenden bitten.

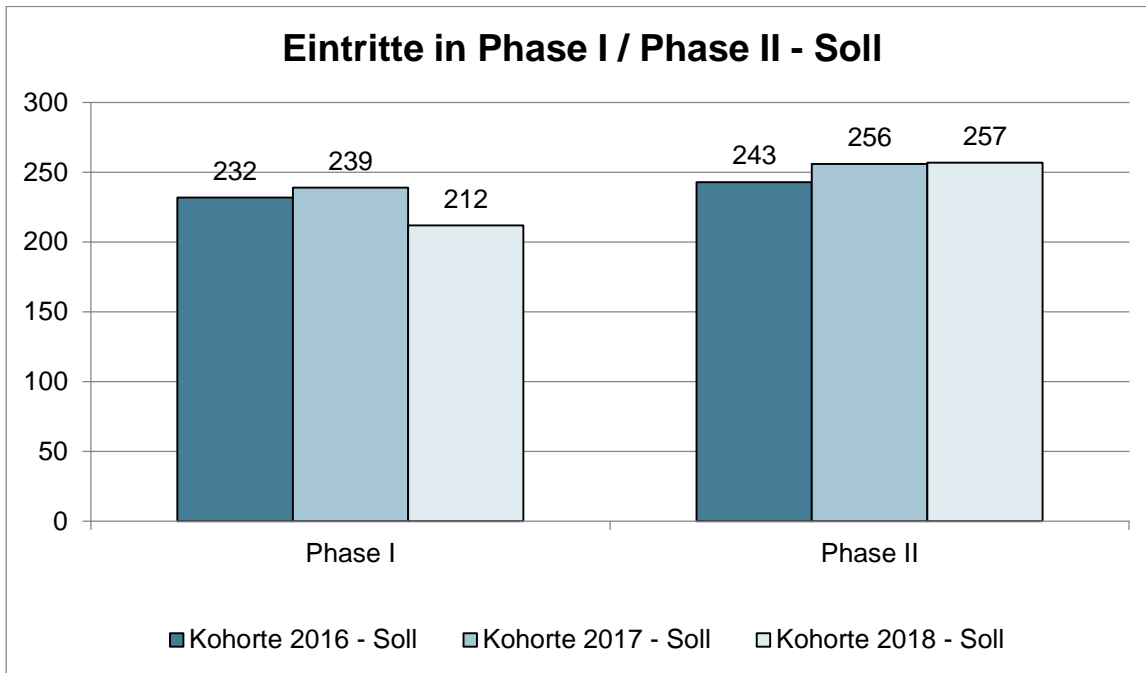


Abbildung 1: Eintritte in Phase I / Phase II - Soll (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=464, Kohorte 2017 n=443, Kohorte 2018 n=390)

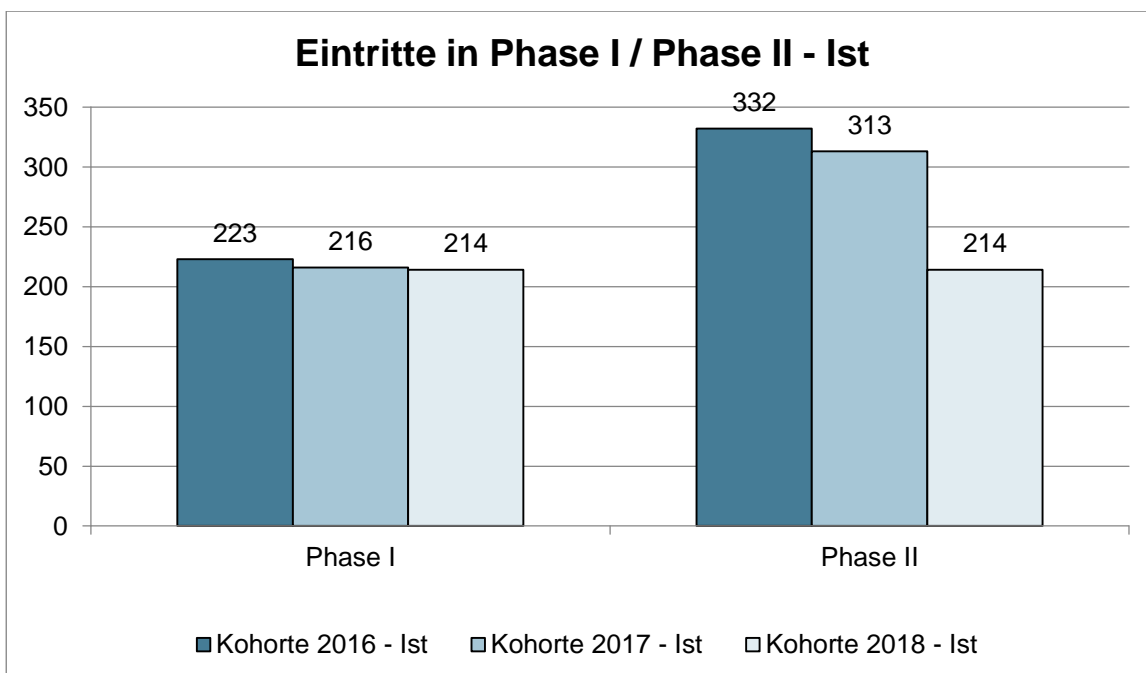


Abbildung 2: Eintritte in Phase I / Phase II - Ist (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=464, Kohorte 2017 n=443, Kohorte 2018 n=390)

Die in Abbildung 2 dargestellten Eintritte der Teilnehmenden in Phase I und II zeigen, dass der Anteil der Eintritte in Phase I niedriger ist als in Phase II. In Phase I liegen die Eintritte bei allen Kohorten unter den Zielvorgaben, die in Abbildung 1 dargestellt sind. In Phase II liegt die Zahl der Eintritte demgegenüber deutlich über den Zielvorgaben. Eine Nachbesetzung der frei werden Plätze ist in Phase I aufgrund der kurzen Dauer nur schwer möglich. In Phase II erfolgt eine Nachbesetzung, nach zur Verfügung stehenden Plätzen.

Damit wurden die Soll-Zahlen bzw. Zielvorgaben durch die Bildungsträger in Phase II erreicht und in Phase I nur knapp nicht erreicht. Auf Basis der Teilnehmendenstatistik lässt sich damit zunächst festhalten, dass das Programm durch die Teilnehmenden angenommen wird.³⁷

Innerhalb der Phasen kann es zu Austritten sowie Neueintritten kommen, so dass die Plätze nicht zu jeder Zeit vollumfänglich ausgelastet sind und es zu Schwankungen in der Auslastung kommen kann. Die Plätze in den jeweiligen Umsetzungsregionen werden zudem rechtskreisbezogen zugewiesen, d.h. die SGB II-Plätze über die Jobcenter (gE/zkT) und die SGB III-Plätze über die jeweilige Agentur für Arbeit. Bei ungleicher Auslastung von Plätzen in Hinblick auf die Rechtskreiszuordnung können „Verschiebungen“ (Verkäufe) innerhalb der Rechtskreise erfolgen. Dies kann ebenfalls zu temporären Verzögerungen in der Auslastung bei den Bildungsträgern führen. Dieses Vorgehen wird jedoch laut der sozialpädagogischen Fachkräfte nicht in jedem Landkreis bzw. jeder kreisfreien Stadt praktiziert. Die Schwankungen in der Belegung der Plätze sowohl in Phase I als auch in Phase II werden durch diese Abbildung nicht abgebildet.

Soziodemographische Merkmale aller Teilnehmenden im Programm

Im Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ gab es zwischen 2016 und dem Erhebungszeitpunkt (Juli 2019) insgesamt 1.298 Teilnehmende. Davon waren 74,5 Prozent männlich und 25,5% weiblich. Das Durchschnittsalter beim Maßnahmeintritt liegt bei 19 Jahren.

3.2.3 Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase I

Rund ein Drittel der Teilnehmenden in Phase I sind weiblich, wobei der Anteil an weiblichen Teilnehmenden von Kohorte zu Kohorte geringer wird: So sind in Kohorte 2016 38 Prozent der Teilnehmenden weiblich (62 Prozent männlich), in Kohorte 2017 32 Prozent (68 Prozent männlich) und in Kohorte 2018 31 Prozent (69 Prozent männlich). Das Programm erreicht in Phase I also überwiegend männliche Teilnehmer.

³⁷ Analoges Vorgehen zu: Fischer, G. und S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

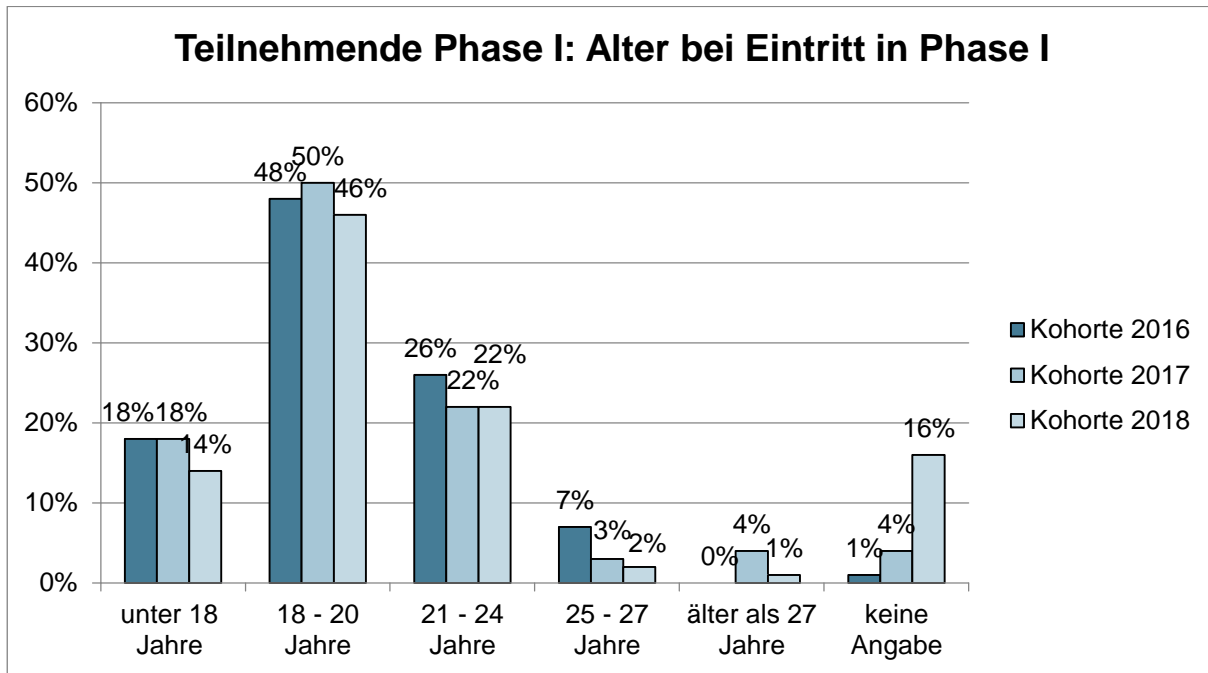


Abbildung 3: Teilnehmende Phase I: Alter bei Eintritt in Phase I (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=223, Kohorte 2017 n=216, Kohorte 2018 n=212)

Abbildung 3 zeigt das Alter der Teilnehmenden bei Eintritt in Phase I. Das Eintrittsalter liegt in Kohorte 2016 bei durchschnittlich 19,8 Jahren, in Kohorte 2017 bei 20,0 Jahren und in Kohorte 2018 bei 19,6 Jahren. Es gibt keine deutlichen Abweichungen zwischen den Kohorten.

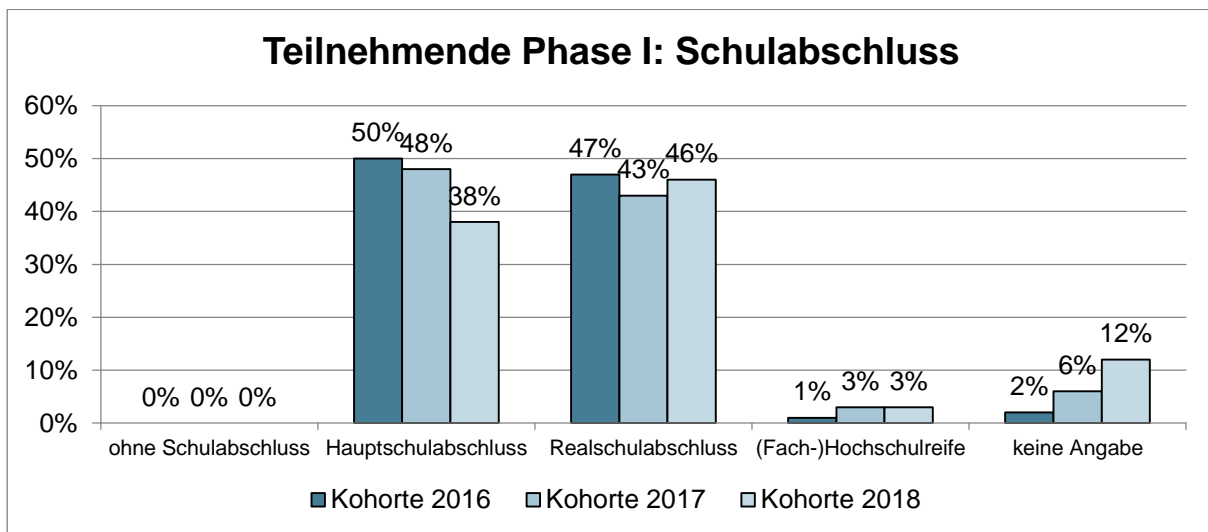


Abbildung 4: Teilnehmende Phase I: Schulabschluss (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=223, Kohorte 2017 n=216, Kohorte 2018 n=212)

Die Teilnehmenden der Phase I haben größtenteils einen Haupt- oder Realschulabschluss (vgl. Abbildung 3). Nur wenige verfügen über die (Fach-)Hochschulreife. Insgesamt gibt es nur einen Teilnehmenden, der in Phase I keinen Schulabschluss hat. In der Kohorte 2018 haben weniger Teilnehmende einen Hauptschulabschluss als in Kohorte 2016 oder 2017.

In Phase I sind rund 60 Prozent der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III und rund

40 Prozent aus dem Bereich des SGB II zugewiesen. Die Verteilung weicht in den Kohorten nur minimal voneinander ab.

Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zu Phase I

Mit der Phase I sind die befragten sozialpädagogischen Fachkräfte sehr zufrieden. Einige von ihnen sehen jedoch den Bedarf, den Zeitpunkt für den Teilnahmestart der Kohorten nach vorne zu verschieben. Der Kohortenstart ist meist Anfang April, beginnt bei einigen Trägern allerdings ein paar Wochen später. Damit sei das Zeitfenster für die praktische Erprobung, die Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen sowie die Bewerbungsphase selbst sehr knapp bemessen. Die Teilnehmenden wiesen häufig mehrfache Vermittlungshemmnisse auf und würden daher von einem früheren Start und somit einer Verlängerung der Phase I profitieren.

Die meisten interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte resümieren, dass die Phase I eine besonders wichtige Rolle spielt: In dieser Phase bestehe die Chance, erste Schwächen und Hemmnisse der Teilnehmenden abzubauen und damit den Ausbildungsstart zu erleichtern. Die Teilnehmenden aus Phase I seien inhaltlich und in ihren Vorstellungen von der Ausbildung wesentlich besser vorbereitet als Jugendliche mit vergleichbaren Problemlagen, die nicht an ZaA teilgenommen haben.

3.2.4 Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase II

In Phase II sind in Kohorte 2016 23 Prozent der Teilnehmenden weiblich (77 Prozent männlich), in Kohorte 2017 sind 18 Prozent weiblich (82 Prozent männlich) und in Kohorte 2018 sind 23 Prozent weiblich (77 Prozent männlich). Im Vergleich zu den Teilnehmenden in Phase I wird deutlich, dass der Anteil an weiblichen Teilnehmerinnen niedriger liegt.

Der geringe Anteil an weiblichen Teilnehmenden im Programm wurde von den interviewten Berufsberaterinnen (vgl. hierzu Kapitel 3.3) zunächst auf den ohnehin niedrigen Anteil der Frauen an allen Auszubildenden im dualen System insgesamt zurückgeführt.³⁸ Dieser ist – auch in Sachsen-Anhalt – zudem seit Jahren rückläufig.³⁹ Ein Grund sei, dass – neben der zunehmenden Studierneigung – viele Frauen in vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge gehen, die in die Förderung des Programms nicht einbezogen sind. Auch werde in den Regionen, in denen die interviewten Berufsberaterinnen tätig sind, vorwiegend in männlich besetzten Ausbildungsberufen, wie z.B. den gewerblich-technischen Berufen, ausgebildet. Zudem fielen die Berufswünsche der Teilnehmerinnen in der Phase I weiterhin weitgehend

³⁸ In Sachsen-Anhalt lag der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2018 bei rund 33,3% und damit unter dem Bundesdurchschnitt (36,9%). Vgl. hierzu Bundesinstitut für Berufsbildung 2019, S.38. Und auch der Anteil an Bewerberinnen lag mit 37,1% im Ausbildungsjahr 2018/19 deutlich unter dem Anteil der Bewerber (62,9%). Vgl. hierzu Bundesagentur für Arbeit 2019b.

³⁹ Vgl. hierzu die Pressemitteilung der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen vom 22.03.2019. Abrufbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/content/1533720359103> [Zuletzt besucht: 30.01.2020].

geschlechtstypisch aus⁴⁰, auch wenn die Träger ein breites Spektrum an beruflichen Chancen und Möglichkeiten aufzeigten.

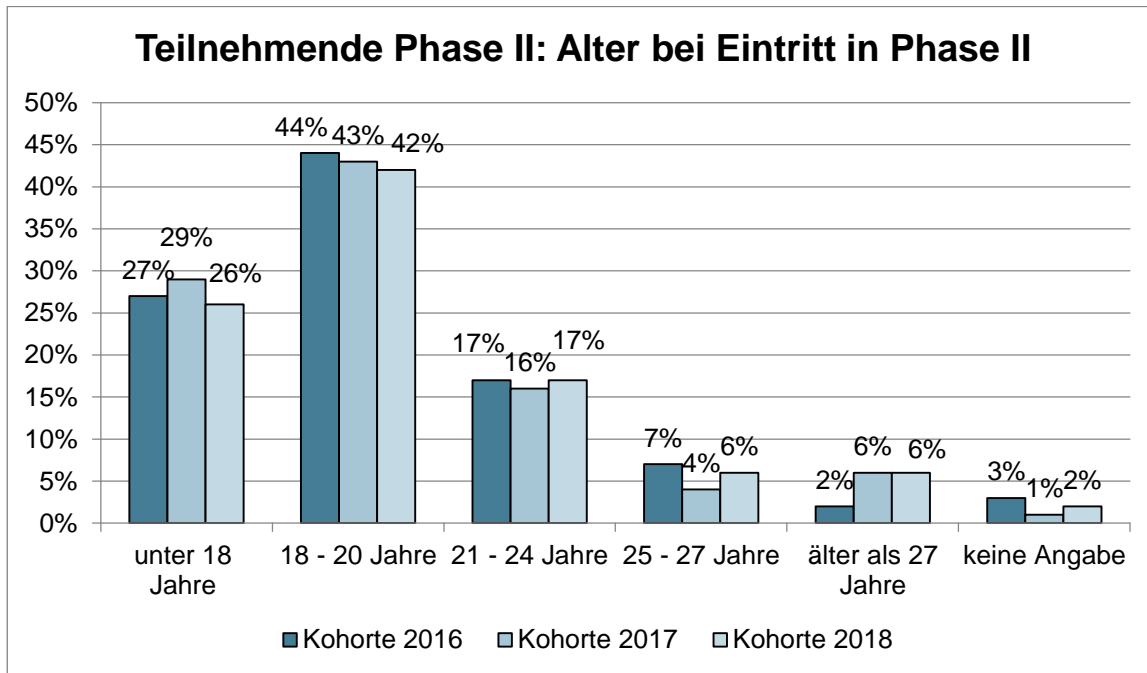


Abbildung 5: Teilnehmende Phase II: Alter bei Eintritt in Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=332, Kohorte 2017 n=313, Kohorte 2018=257)

Das Eintrittsalter der Teilnehmenden (vgl. Abbildung 4) liegt in Kohorte 2016 bei durchschnittlich 19,6 Jahren, in Kohorte 2017 bei 19,8 Jahren und in Kohorte 2018 bei 20,0 Jahren. Es gibt keine deutlichen Abweichungen zwischen den Kohorten. Im Vergleich zu Phase I sind die Teilnehmenden im Durchschnitt etwas jünger.

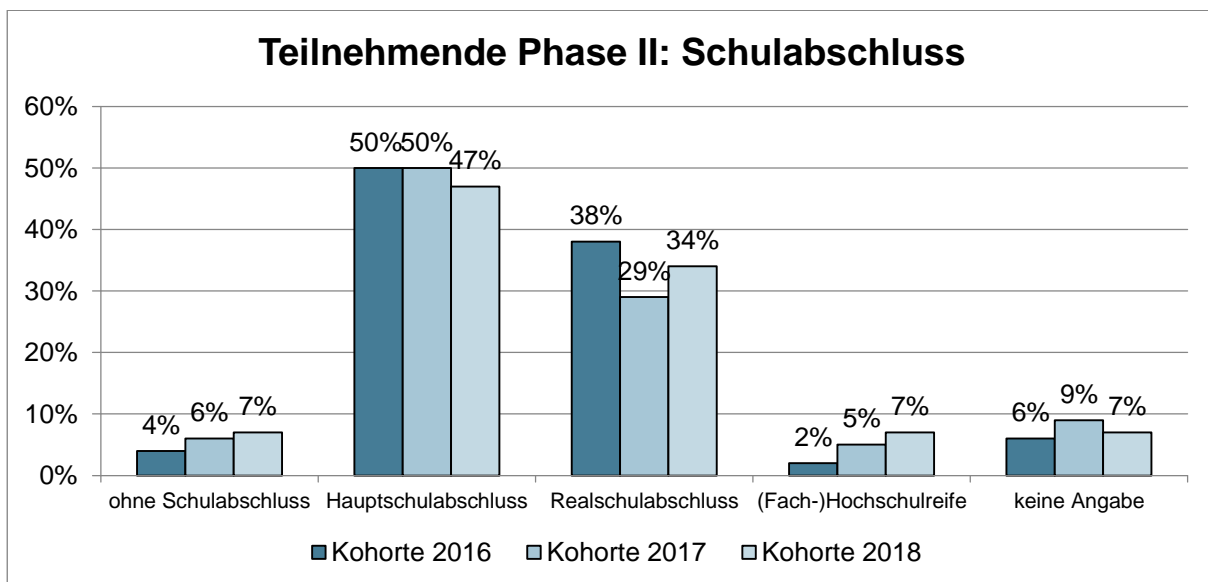


Abbildung 6: Teilnehmende der Phase II: Schulabschluss (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016

⁴⁰ Vgl. hierzu auch die TOP 10 der Ausbildungsberufe von Bewerberinnen in Sachsen-Anhalt für das Ausbildungsjahr 2018/19 in der Statistik Bundesagentur für Arbeit 2019b.

n=332, Kohorte 2017 n=313, Kohorte 2018=257)

Die Teilnehmenden der Phase II haben vorwiegend einen Hauptschulabschluss (vgl. Abbildung 5). Im Vergleich zur Phase I haben in Phase II weniger Teilnehmende einen Realschulabschluss. Der Anteil der Teilnehmenden ohne Schulabschluss ist dagegen höher als in Phase I.

In Phase II sind in Kohorte 2016 23 Prozent der Teilnehmenden aus dem SGB II und 77 Prozent aus dem SGB III zugewiesen, in Kohorte 2017 29 Prozent aus dem SGB II und 71 Prozent aus dem SGB III und in Kohorte 2018 32 Prozent aus dem SGB II und 66 Prozent aus dem SGB III⁴¹. Im Vergleich zur Phase I liegt der Anteil der Zuweisung aus dem SGB III in Phase II etwas höher.

Für die in § 130 SGB III geregelte Assistierte Ausbildung ist der förderbare Personenkreis auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen beschränkt. Mit dem Landesfachkonzept ist gemäß § 130 Abs. 8 SGB III eine Erweiterung des Personenkreises erfolgt um Jugendliche mit besonderen Lebensumständen (siehe Tabelle 1). Die Zuordnung der Teilnehmenden nach Personenkreis erfolgt durch die Maßnahmeverantwortlichen (Berufsberaterinnen bzw. Berufsberater) der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter. Für die Zuordnung zu Personenkreisen konnte keine entsprechende Dokumentation zur Auswertung zur Verfügung gestellt werden. Auch werden den Bildungsträgern keine Informationen zur Zuordnung der Personenkreise übermittelt. Bei der folgenden Darstellung handelt es sich daher um trägerinterne Einschätzungen der Teilnehmenden der Phase II nach Personenkreis, die in Abweichung zu den tatsächlichen Zahlen stehen können.

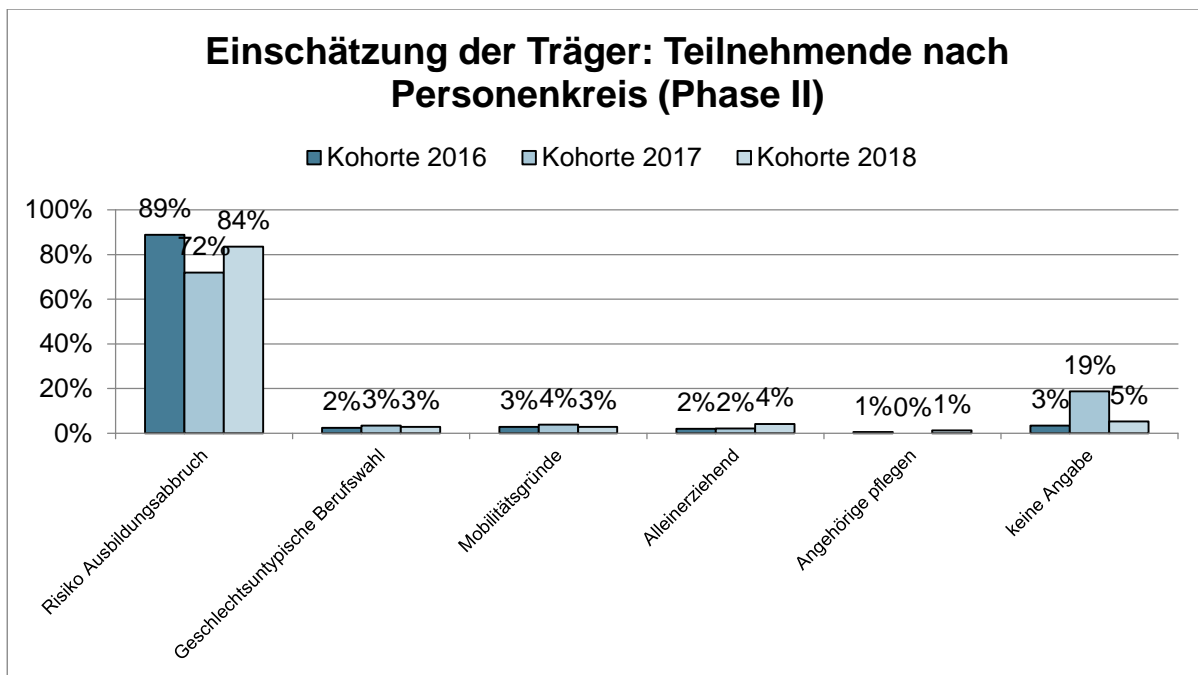


Abbildung 7: Einschätzung der Träger: Teilnehmende nach Personenkreis (Quelle: Sachberichte Stichtag)

⁴¹ Bei 3 Prozent der Teilnehmenden gibt es keine Angabe des Rechtskreises.

31.10.2018, Kohorte 2016 n=208, Kohorte 2017 n=292, Kohorte 2018 n=244)

Die Bildungsträger ordnen die Teilnehmenden vor allem der Gruppe der jungen Menschen mit Risiko zum Ausbildungsabbruch zu, deutlich geringer sind die anderen Personenkreise wie die der geschlechtsuntypischen Berufswahl, die Mobilitätsgründe, Alleinerziehende sowie Personen die Angehörige pflegen.

Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zu Phase II

Die befragten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten von einigen unbesetzten Plätzen für Teilnehmende. Sie regen einen flexibleren Tausch von Plätzen aus dem SGB II und SGB III Bereich an, da es oft in einem Bereich eine höhere Nachfrage gebe als in dem anderen Bereich. Dies könne dazu führen, dass es einerseits Warteliste gibt und andererseits Plätze in einem Los unbesetzt bleiben.

3.2.5 Untersuchung der Austritte in den Phasen I und II

In beiden Phasen der Programmumsetzung kommt es zu vorzeitigen Austritten bzw. Abbrüchen. Die Gründe hierfür sollen im Folgenden zunächst phasenspezifisch differenziert untersucht werden, um Aussagen zu möglichen Handlungsoptionen treffen zu können.

Verbleib der Teilnehmenden nach Phasen

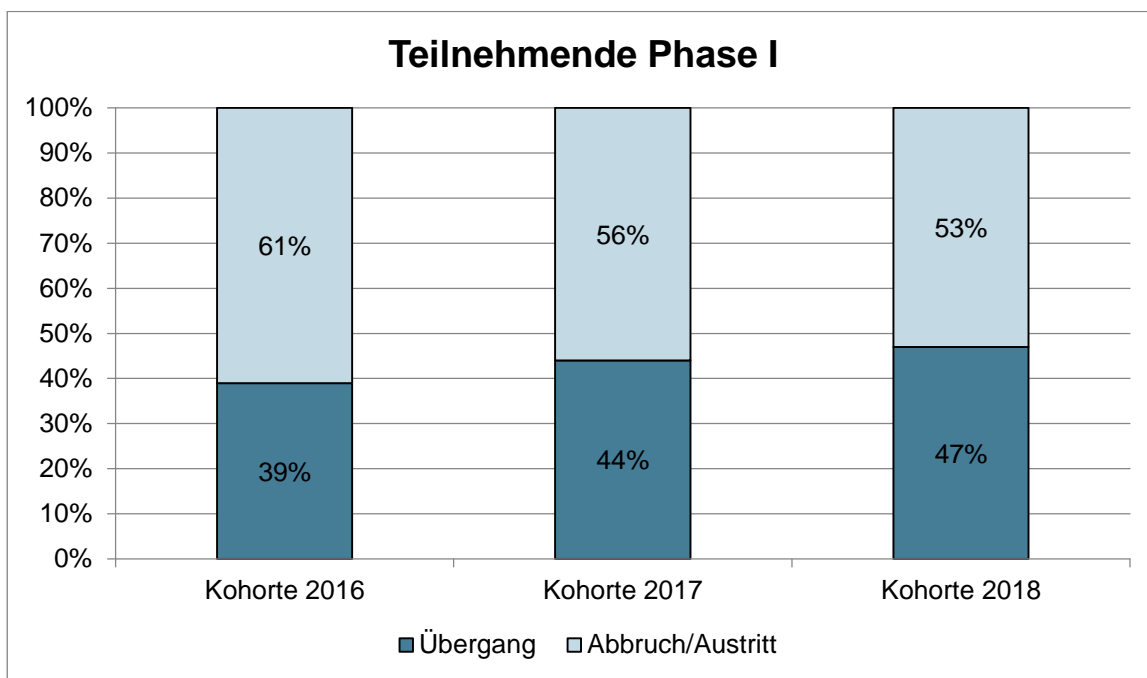


Abbildung 8: Teilnehmende Phase I (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=223, Kohorte 2017 n=216, Kohorte 2018 n=212)

Wenn die Teilnehmenden in Phase I genauer in Bezug auf den Teilnahmeverlauf betrachtet werden, dann lassen sich zwischen Kohorte 2016, 2017 und 2018 einige Unterschiede ausmachen (vgl. Abbildung 7). Drei Fünftel der Teilnehmenden brechen in Phase I die Maßnahme ab bzw. treten am Ende der Phase I aus. Zwei Fünftel der Teilnehmenden sind in Phase I

aktiv bzw. gehen in Phase II über.

Die Übergangsquote von Phase I liegt in Kohorte 2016 bei 39 Prozent, in Kohorte 2017 bei 44 Prozent und in Kohorte 2018 bei 47 Prozent. Den beteiligten Bildungsträgern gelingt es im Laufe der Zeit deutlich besser, die Anzahl der Teilnehmenden, die von Phase I in Phase II übergehen, zu erhöhen. Dieser Trend ist deutlich zu erkennen und kann ein Indiz für eine bessere Zuweisung durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter und die zunehmende Erfahrung der Bildungsträger sein.

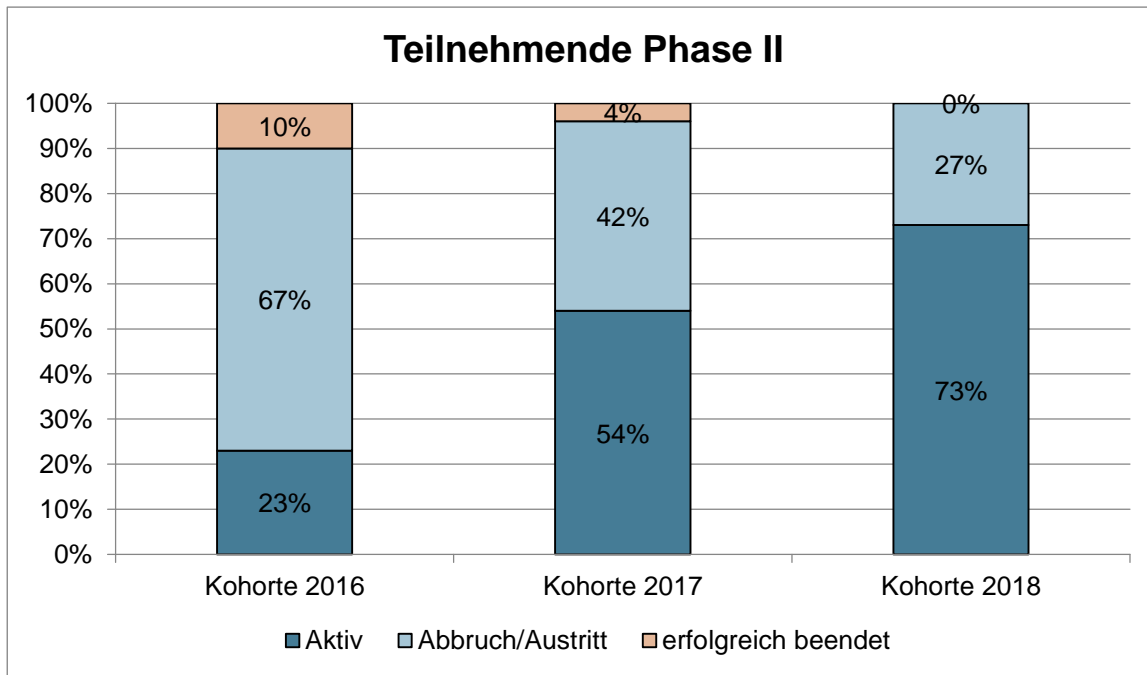


Abbildung 9: Teilnehmende Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=332, Kohorte 2017 n=313, Kohorte 2018 n=257)

In Phase II unterscheiden sich die Kohorten 2016, 2017 und 2018 in Bezug auf den Teilnehmerverlauf deutlicher voneinander (vgl. Abbildung 8). So liegt in Kohorte 2016 der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die die Maßnahme abbrechen bzw. austreten, bei 67 Prozent.

In Kohorte 2017 fällt der Anteil an Teilnehmenden, die die Maßnahme abgebrochen bzw. vorzeitig beendet haben, mit 42 Prozent demgegenüber deutlich geringer aus. Und in Kohorte 2018 ist der Anteil der Teilnehmenden, die aktiv an der Maßnahme teilnehmen, mit 73 Prozent am höchsten, während lediglich 27 Prozent die Maßnahme abgebrochen haben bzw. ausgetreten sind.

Diese Werte sind jedoch mit Vorsicht zu betrachten, da die Kohorte 2018 zum Erhebungszeitpunkt erst ein Jahr läuft. Zu beobachten ist, dass, je länger die Teilnahme einer Kohorte andauert, der Anteil derjenigen Personen, die die Maßnahme abbrechen bzw. vorzeitig austreten, ansteigt. Gleichzeitig nimmt aber auch der Anteil der Teilnehmenden, die ihre Aus-

bildung erfolgreich absolvieren, mit zunehmender Zeitdauer zu.⁴²

Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zu den Zuweisungen

Eine phasenübergreifende Beobachtung durch die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte besteht in anfänglichen Schwierigkeiten bei den Zuweisungen. In Kohorte 2016 seien vermehrt Teilnehmende in das Programm gekommen, deren Ausbildungsreife noch nicht in erforderlichem Maße vorhanden gewesen sei. Dies hätte sich mit steigendem Bekanntheitsgrad des Programms in den Agenturen und Jobcentern geändert.

Fast alle Fachkräfte berichteten, eine Abnahme der psychischen Stabilität der Teilnehmenden und des familiären Rückhalts bzw. eine Zunahme elterlichen Drucks wahrgenommen zu haben. Die Belastbarkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit der Teilnehmenden hätten von Kohorte zu Kohorte abgenommen. Entsprechende Defizite seien aber häufig nur schwer in der kurzen Zeitdauer der Phase I abzufangen. Für lernbeeinträchtigte Teilnehmende müsse vermehrt ein Nachteilsausgleich beantragt werden. Diese Teilnehmenden hätten es - selbst mit der Unterstützung durch ZaA - sehr schwer, die Ausbildung zu absolvieren. Um diesen Defiziten entgegen zu wirken ist die sozialpädagogische Betreuung in ZaA ein hilfreiches Instrument.

Die Hemmnisse und Herausforderungen der Teilnehmenden, an denen die Bildungsträger intensiv arbeiten, seien generell heterogen bzw. verschiedenartig.

Grundsätzlich gebe es aber vor allem auf zwei Ebenen Hürden und Hemmnisse, die es zu bewältigen gelte. Auf der Ebene der Leistungsfähigkeit bestünde das größte Problem darin, dass die Jugendlichen meist nicht die erforderlichen schulischen Voraussetzungen mitbringen, um die hohen Anforderungen der Berufsausbildung allein zu bewältigen. So brächten die Jugendlichen meist einen Schulabschluss mit, der für den angestrebten Ausbildungsberuf nicht ausreichend ist. In Phase I steht daher eine Berufsorientierung im Vordergrund, die sowohl die Interessen der Teilnehmenden als auch das persönliche Leistungsvermögen berücksichtigt. Vor allem in den Bereichen Deutsch, Mathematik und Sozialkunde zeigten sich große Wissenslücken bzw. Barrieren, die es aufzuarbeiten gelte. An diesen Defiziten arbeiten die Bildungsträger mit den Jugendlichen im Förder- und Stützunterricht. Diese Hemmnisse wirkten sich deutlich auch auf die Motivation der Jugendlichen aus. Auch an der Entwicklung persönlicher Kompetenzen, wie Belastbarkeit und Durchhaltevermögen, müssten die Bildungsträger regelmäßig mit den jungen Menschen arbeiten.

Zwei der sechs interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichteten zudem von einer Zunahme der Suchtproblematik bei den Teilnehmenden, die oftmals mit vor allem psychischen Beeinträchtigungen einhergehe. Auch das familiäre Umfeld bereite häufig und auch

⁴² Vgl. Fischer, G. und S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

zunehmend Probleme: So gaben zwei der interviewten sozialpädagogische Fachkräfte an, dass auch die Erziehungsberechtigten Entscheidungen für bzw. gegen eine Ausbildung oftmals negativ beeinflussten. Als ein Beispiel wurden Fälle genannt, in denen die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden, die noch im Haushalt leistungsbeziehender Erziehungsberechtigter leben, auf das Arbeitslosengeld II der Bedarfsgemeinschaft angerechnet wird.

Bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wurden in den Interviews vor allem mangelnde Sprachkenntnisse als Hürde angeführt. Schwächen zeigten sich hier insbesondere in dem Verstehen bzw. der Verwendung der berufsbezogenen Fachsprache, dem sinnerfassenden Lesen und dem schriftlichen Ausdrucksvermögen. Der Umgang mit Behörden mache den Teilnehmenden auf Grund von oftmals umfassenden Anträgen und langen Wartezeiten zusätzlich zu schaffen. Hinzu komme, dass die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund häufig Familienmitglieder im Herkunftsland finanziell aus ihrem Ausbildungsgehalt unterstützten, was oft eine zusätzliche, auch psychische Belastung darstelle, die ebenfalls sozialpädagogische Betreuung erforderlich mache.

Zudem stelle sich das Problem, dass Unterrichtsstunden an den Berufsschulen teilweise ausfielen, so dass die Bildungsträger den ausgefallenen, aber prüfungsrelevanten Unterrichtsstoff entsprechend mit den Jugendlichen aufarbeiten müssten. Die vergleichsweise geringe Freistellungsquote stelle ebenfalls eine große Hürde dar, da eine fehlende Freistellung für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht die Erfolgchancen der Teilnehmenden nach Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte merklich verringert.

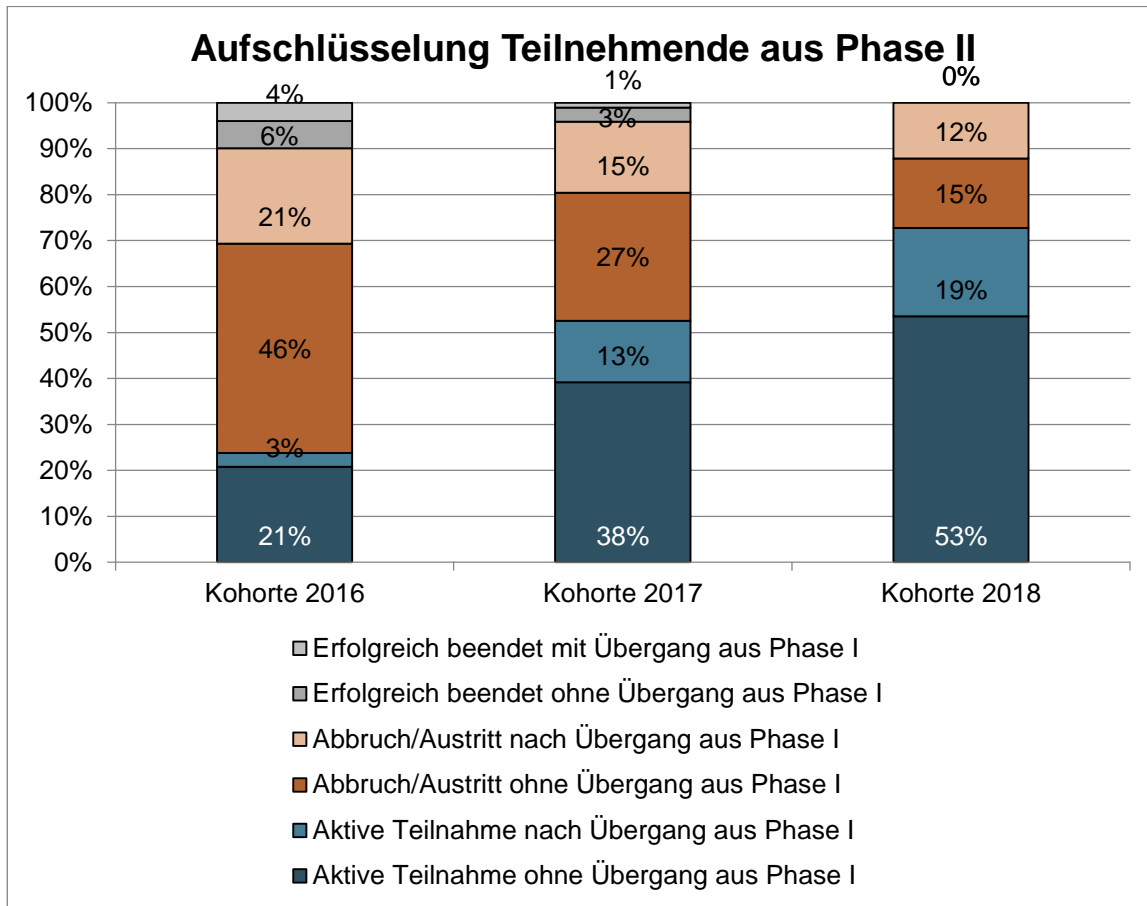


Abbildung 10: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=332, Kohorte 2017 n=313, Kohorte 2018=257)

Die Abbildung 9 zeigt eine genauere Aufschlüsselung der Teilnehmenden aus Phase II. Mit Blick auf die Teilnehmenden der Kohorte 2016 in Phase II scheint es, dass die Teilnehmenden, die einen erfolgreichen Übergang von Phase I in Phase II bewältigt haben, häufiger innerhalb der Phase II abbrechen bzw. austreten, als Teilnehmende, die erst in Phase II in die Maßnahme eintreten. Der Grund hierfür liegt darin, dass es mit zunehmender Dauer der Maßnahme zu einer steigenden Zahl der Abbrüche bzw. Austritte kommt. Die Austritts- bzw. Abbruchquote erhöht sich also mit der zunehmenden Dauer der Maßnahme.

In Kohorte 2017 zeigt sich auf den ersten Blick ein anderes Bild. So fällt der Anteil derjenigen Personen, die vorzeitig aus der Maßnahme in Phase II ausscheiden, insgesamt deutlich geringer aus. Doch auch hier zeigt sich jedoch die bereits festgestellte Erhöhung der Abbrüche bzw. Austritte im Zeitverlauf: Die Teilnehmenden, die in Phase I eingetreten sind, verlassen auch hier häufiger frühzeitig die Maßnahme als Teilnehmende, die erst in Phase II mit der Maßnahme begonnen haben. In Kohorte 2018 ist das Verhältnis fast ausgeglichen.

| Verweildauer in Phase I nach Monaten | Anteil der Austritte in Phase I in Prozent | | | Verweildauer in Phase II nach Monaten | Anteil der Austritte in Phase II in Prozent | |
|--------------------------------------|--|---------|---------|---------------------------------------|---|---------|
| | Kohorte | Kohorte | Kohorte | | Kohorte | Kohorte |
| | | | | | | |

| | 2016 | 2017 | 2018 | | 2016 | 2017 |
|----------|------|------|------|--------------------|------|------|
| 0 Monate | 17% | 16% | 9% | 0 Monate | 10% | 5% |
| 1 Monat | 19% | 24% | 21% | 1-6 Monate | 46% | 48% |
| 2 Monate | 21% | 15% | 27% | 7-12 Monate | 24% | 30% |
| 3 Monate | 20% | 20% | 27% | 13-18 Monate | 16% | 10% |
| 4 Monate | 15% | 16% | 13% | 19-24 Monate | 12% | 6% |
| 5 Monate | 5% | 6% | 3% | 25 Monate und mehr | 14% | 1% |
| 6 Monate | 2% | 3% | 1% | | | |

Tabelle 3: Verweildauer der Teilnehmenden vor Austritt in Phase I und Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019: Kohorte 2016 Phase I n=221, Phase II n=181, Kohorte 2017 Phase I n=122, Phase II n=132, Kohorte 2018 Phase I n=112, Phase II n=70)

Die Verweildauer der Teilnehmenden in Phase I und Phase II stellt sich sehr unterschiedlich dar. In Kohorte 2016 erscheinen 17 Prozent und in Kohorte 2017 16 Prozent der Teilnehmenden nicht zur Phase I der Maßnahme oder scheiden bereits nach wenigen Tagen aus. In Kohorte 2018 sind es hingegen nur neun Prozent, die nicht erscheinen bzw. nach wenigen Wochen abbrechen. Von den Teilnehmenden, die mit der Maßnahme beginnen, aber keinen Übergang in Phase II vollziehen, verbleiben rund drei Viertel der Kohorten 2016 und 2017 maximal drei Monate in ZaA (77 Prozent der Kohorte 2016 und 75 Prozent der Kohorte 2017). In Kohorte 2018 sind es demgegenüber 84 Prozent, die maximal drei Monate verbleiben. Entsprechend geringer sind, rein zeitlich gesehen, die Möglichkeiten, hier mit den Teilnehmenden wirksame Maßnahmen einzuleiten und ein entsprechendes Arbeits- und Vertrauensverhältnis herzustellen.

In Phase II ist der Anteil der Teilnehmenden, die nicht zur Maßnahme erscheinen und daher nach wenigen Tagen ausscheiden, in den Kohorten 2016 und 2017 geringer. Die Phase II der Kohorte 2016 läuft zum Erhebungszeitpunkt bereits seit knapp drei Jahren. Über die Hälfte der zugewiesenen Teilnehmenden, die abbrechen bzw. austreten, scheiden in Kohorte 2016 innerhalb der ersten sechs Monate aus. Die Kohorte 2017 läuft zum Erhebungszeitpunkt knapp zwei Jahre. Auch hier bricht der Großteil der Teilnehmenden der ersten 6 Monate die Maßnahme ab bzw. tritt aus. Wenn Teilnehmende eine gewisse Verweildauer in der ZaA erreicht haben, nimmt die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Beendigung der Maßnahme deutlich ab.⁴³ Jedoch ist ein Austritt bzw. Abbruch nach einem Jahr Verweildauer in der Maßnahme kritisch zu hinterfragen.

Maßnahmeaustritte bzw. -abbrüche können sowohl positiv als auch negativ sein. Wenn das Maßnahmeziel erreicht wurde, d.h. die Berufsschulnoten gut sind, es keinen (weiteren) Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung gibt und die Teilnehmenden in die Lage versetzt wurden, ihre Ausbildung eigenständig erfolgreich zu absolvieren, dann liegt ein Austritt aus

⁴³ Die Teilnehmenden der Kohorte 2018 befinden sich zum Zeitpunkt der Datenerfassung seit ungefähr 1-2 Monaten in Phase II, aus diesem Grund können an dieser Stelle keine aussagekräftigen Ergebnisse präsentiert werden.

der Maßnahme nahe.

Von den sozialpädagogischen Fachkräften wurde berichtet, dass die Ankündigung eines drohenden negativen Maßnahme- und/oder Ausbildungsabbruchs, d.h. ohne ein Erreichen des Maßnahmeziels, ein starkes Engagement und die Einleitung von verschiedenen, individualisierten Maßnahmen erforderlich macht. Zunächst würden mit dem Teilnehmenden, ggf. auch mit Erziehungsberechtigten bzw. Angehörigen, und dem Betrieb eine Vielzahl von Gesprächen geführt - sowohl in Form von Einzel-, als auch von Gruppengesprächen. Können die bestehenden Fragen und Probleme auf diese Weise nicht gelöst bzw. geklärt werden, kämen weitere Maßnahmen, wie die Unterstützung beim Wechsel des Betriebs oder – bei Vermutung entsprechender Bedarfe – die Einleitung des Verfahrens zur Prüfung auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Berufliche Reha) zum Tragen.

Grundsätzlich sei mit sich abzeichnenden Abbrüchen eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Kammerkoordinierung und der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter verbunden. Zu den Situationen bzw. Vorkommnissen, in denen ein Ausbildungsabbruch kaum vermeidbar sei, zählten vor allem Täuschungen des Betriebs durch den Jugendlichen bzw. die Jugendliche (z.B. Diebstahl, falsche Kilometerangaben).

Ausbildungsabbrüche vollzögen sich allerdings selten plötzlich, sondern kündigten sich an bzw. verliefen prozessmäßig, so dass die Bildungsträger i.d.R. die Möglichkeit hätten, z.B. einen anderen Ausbildungsbetrieb zu finden oder Konflikte zu klären. Kommt es trotz intensiver Bemühungen der Akteure zu einem Ausbildungsabbruch, ist es im Landesfachkonzept vorgesehen, dass der Bildungsträger und die/der Teilnehmende das weitere Vorgehen abstimmen. Sollte eine Fortsetzung der Ausbildung geplant sein, ist eine weitere Betreuung von zwei Monaten möglich, um eine geeignete Ausbildungsstelle zu akquirieren. Dieses Vorgehen wurde von allen sozialpädagogischen Fachkräften als äußerst sinnvolle Möglichkeit eingeschätzt, um die Teilnehmenden in der Neuorientierung zu unterstützen und ggf. einen neuen Ausbildungsplatz bzw. eine Nachfolgemeinmaßnahme zu finden.

Die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung interviewten Berufsberaterinnen (siehe Kapitel 3.3) berichteten aber auch, dass Teilnehmende ohne Fluchthintergrund, die ihre Ausbildung abbrechen, danach häufig für ein halbes oder ein ganzes Jahr „verschwinden“ würden. Erst wenn sie sich wieder „von sich aus“ meldeten, würden Maßnahmen wie die Vermittlung in eine neue Ausbildung, eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) oder eine Außerbetriebliche Maßnahme (BaE) in Betracht gezogen. Seltener mündeten die Teilnehmenden nach dem Ausbildungsabbruch in Arbeit.

Die interviewten Berufsberaterinnen berichten, dass auf Ausbildungsabbrüche bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund demgegenüber oftmals ein Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis erfolge: Häufig blieben sie dabei im selben Betrieb als Hilfskraft beschäftigt, wo sie mitunter ein höheres Gehalt als während ihrer Ausbildung verdienten. Gerade Teilnehmende mit Familie stünden häufig unter Druck, ihre Angehörigen zu unterstützen.

Verbleib der Teilnehmenden nach Typen

Um die Austrittsgründe näher zu beleuchten, gilt es zunächst, aus der Gruppe der Teilnehmenden nach Ein- und Austritten in beiden Phase Typen zu differenzieren. Hierfür lassen sich aus der Gruppe der Teilnehmenden in Phase I und II sieben Typen unterscheiden:⁴⁴

| |
|--|
| 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 |

Tabelle 4: Typisierung der Teilnehmenden

- 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.
- 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 Teilnehmende treten in Phase I in die Maßnahme ein, gehen erfolgreich in Phase II über und haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.
- Typ 7: Die Teilnehmenden treten in Phase II in die Maßnahme ein und haben ihre Ausbildung ebenfalls erfolgreich abgeschlossen.

⁴⁴ Vgl. hierzu auch die Vorgehensweise im Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance Assistierte Ausbildung (ZaA)“ vom 16.01.2018.

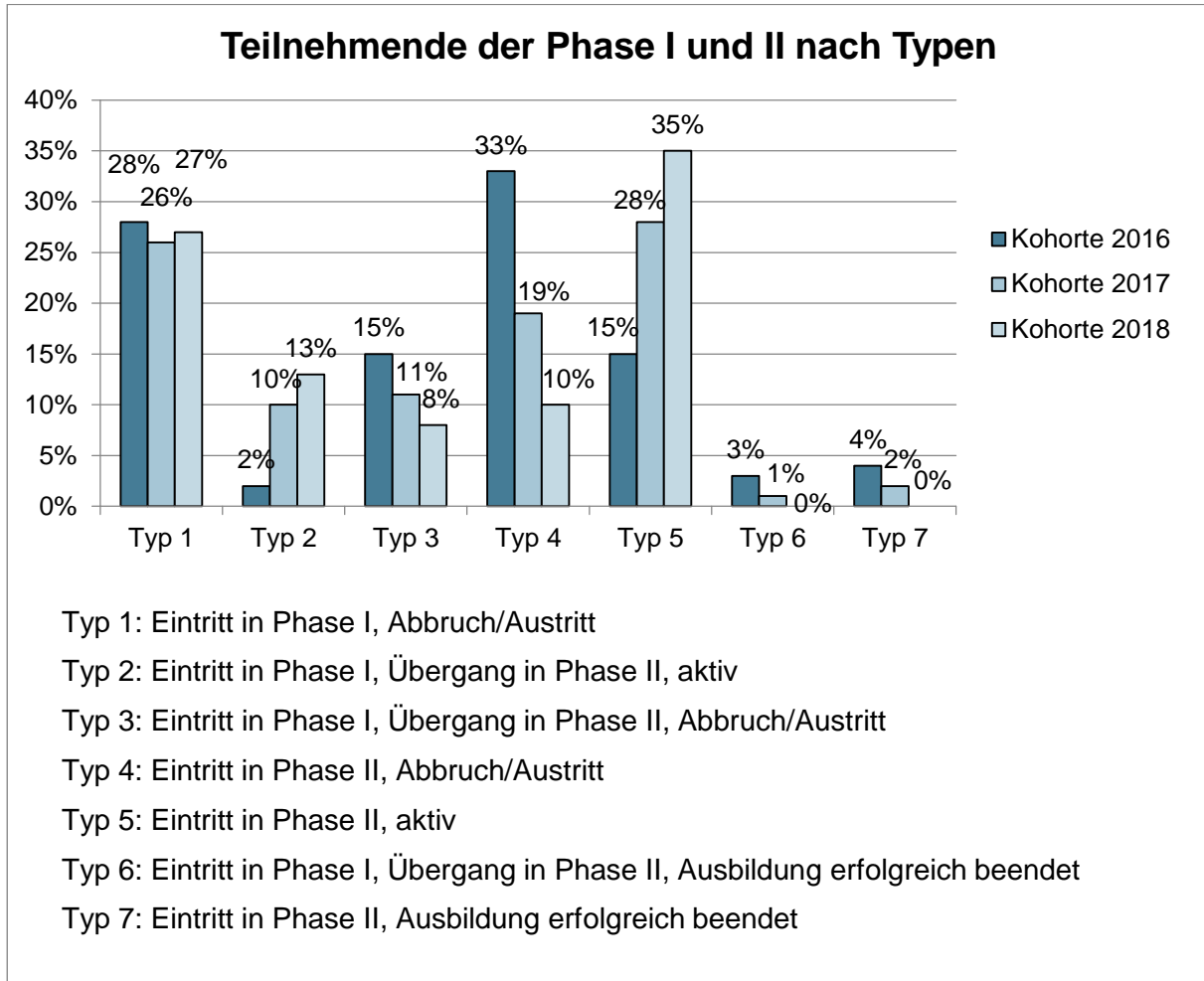


Abbildung 11: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=420, Kohorte 2017 n=429, Kohorte 2018 n=363)⁴⁵

Für die Typen 1, 3 und 4 werden die Austritts- und Abbruchgründe näher untersucht und im Folgenden dargestellt.

Die Zuordnung der Kohorte 2018 zu Typ 6 und Typ 7 ist nicht möglich, da die Teilnehmenden dieser Kohorte ihre Ausbildung erst begonnen und noch nicht abgeschlossen haben.

⁴⁵ Keine Angabe bei 3 Prozent in Kohorte 2017 und 7 Prozent in Kohorte 2018.

Austritts- und Abbruchgründe für Typ 1 in Phase I

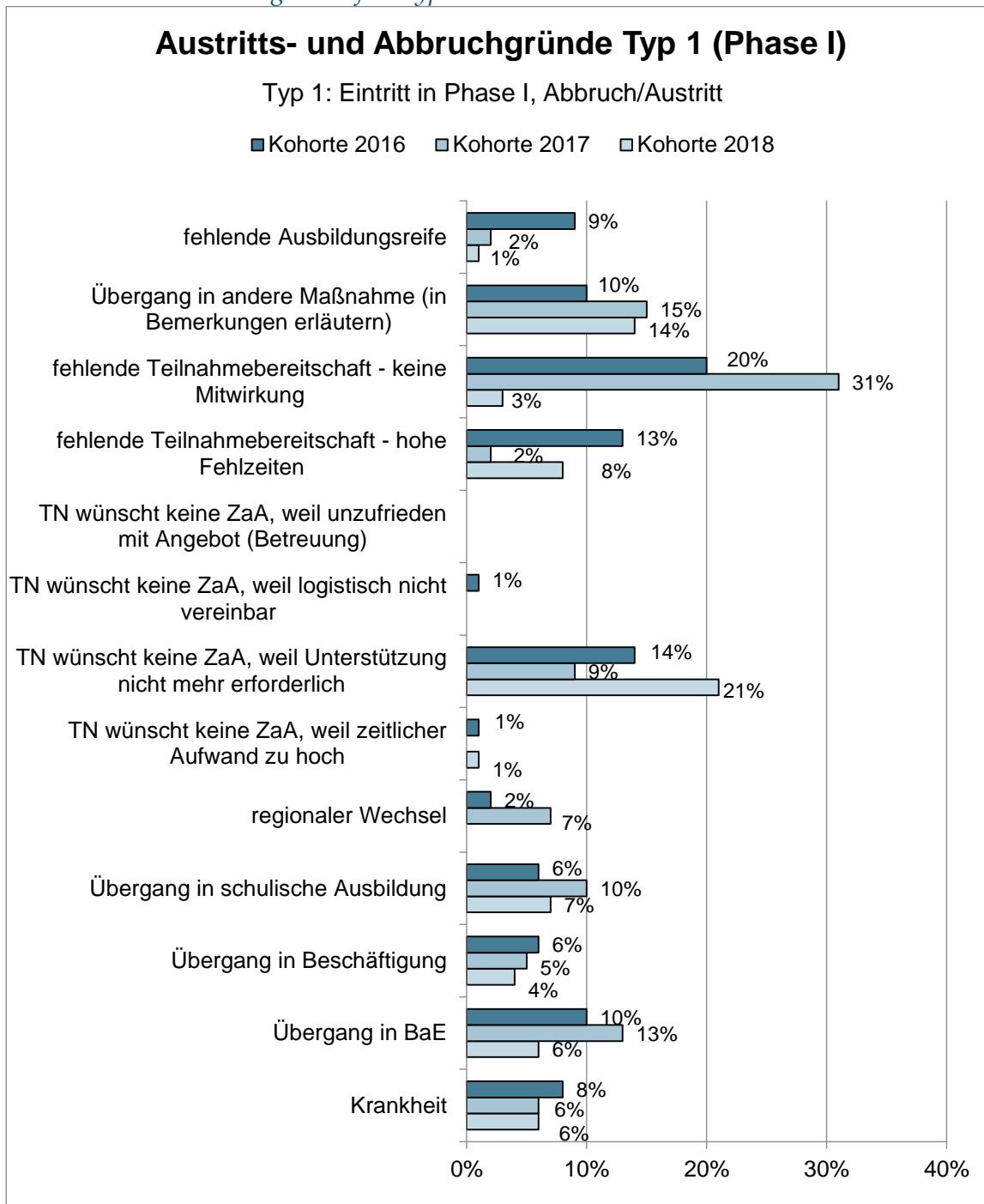


Abbildung 12: Abbruchgründe Typ 1 (Phase I) (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=124, Kohorte 2017 n=124, Kohorte 2018 n=112)

Die Austritts- und Abbruchgründe für die Teilnehmenden, die bereits in Phase I eingetreten sind und auch dort auch die Maßnahme verlassen haben (Typ 1), sind vielfältig. Besonders häufig wird als Grund eine fehlende Mitwirkung des Teilnehmenden angegeben. Hier kann ggf. mit der Durchführung bzw. Ausweitung von Informationsveranstaltungen entgegengewirkt werden. Solche Veranstaltungen können erste Berührungspunkte der Teilnehmenden abbauen und das Abbruchrisiko dadurch ggf. verringern. Der Großteil der interviewten so-

zialpädagogischen Fachkräfte und Berufsberaterinnen berichtete von der Durchführung solcher Veranstaltungen und den daraus resultierenden positiven Effekten. „Fehlende Ausbildungsreife“ wird als Abbruchgrund von Kohorte zu Kohorte weniger häufig genannt.

Rund ein Drittel aller Teilnehmenden des Typ 1 tritt auf Grund von Übergängen in andere Maßnahmen, in Beschäftigung oder in eine schulische Ausbildung aus der Maßnahme aus. Diese Gründe machen deutlich, dass ein vorzeitiger Austritt nicht automatisch als Scheitern zu betrachten ist. Zu beachten ist allerdings, dass bei einem Übergang in eine sogenannte schulische Ausbildung eine weitere Betreuung der Teilnehmenden förderlich nicht möglich ist, obwohl diese häufig gewünscht und oft auch benötigt wird.

Rund neun bis hin zu 21 Prozent der Teilnehmenden in den drei Kohorten wünschen keine ZaA (mehr), weil die Unterstützung nicht mehr erforderlich ist und beenden deshalb die Maßnahme. Dabei ist nicht eindeutig, ob dies geschieht, weil die angestrebten Ziele der Maßnahme, also die Teilnehmenden in ihrer Persönlichkeit soweit zu stärken und zu befähigen, die Ausbildung selbstständig erfolgreich zu absolvieren, aus Sicht der Teilnehmenden und/oder auch aus Sicht der Unternehmen und der Bildungsträger bereits erreicht wurde.

Die vier interviewten Berufsberaterinnen der Agentur für Arbeit sehen auch in dem Zeitumfang von 39 Stunden/Woche während des Sommers einen häufigen Abbruchgrund in Phase I (vgl. hierzu Kapitel 3.3.2). Aber auch ein gefundener Ausbildungsplatz in einem Großbetrieb könne ein Grund für die Angabe „keine Teilnahme mehr erwünscht“ sein, da eine zusätzliche Betreuung dort häufig intern gewährleistet werde. Eine fehlende Teilnahmebereitschaft in Form von hohen Fehlzeiten ist bei 2 bis 13 Prozent der Teilnehmenden des Typ 1 der Abbruchgrund.

Austritts- und Abbruchgründe für Typ 3 in Phase II

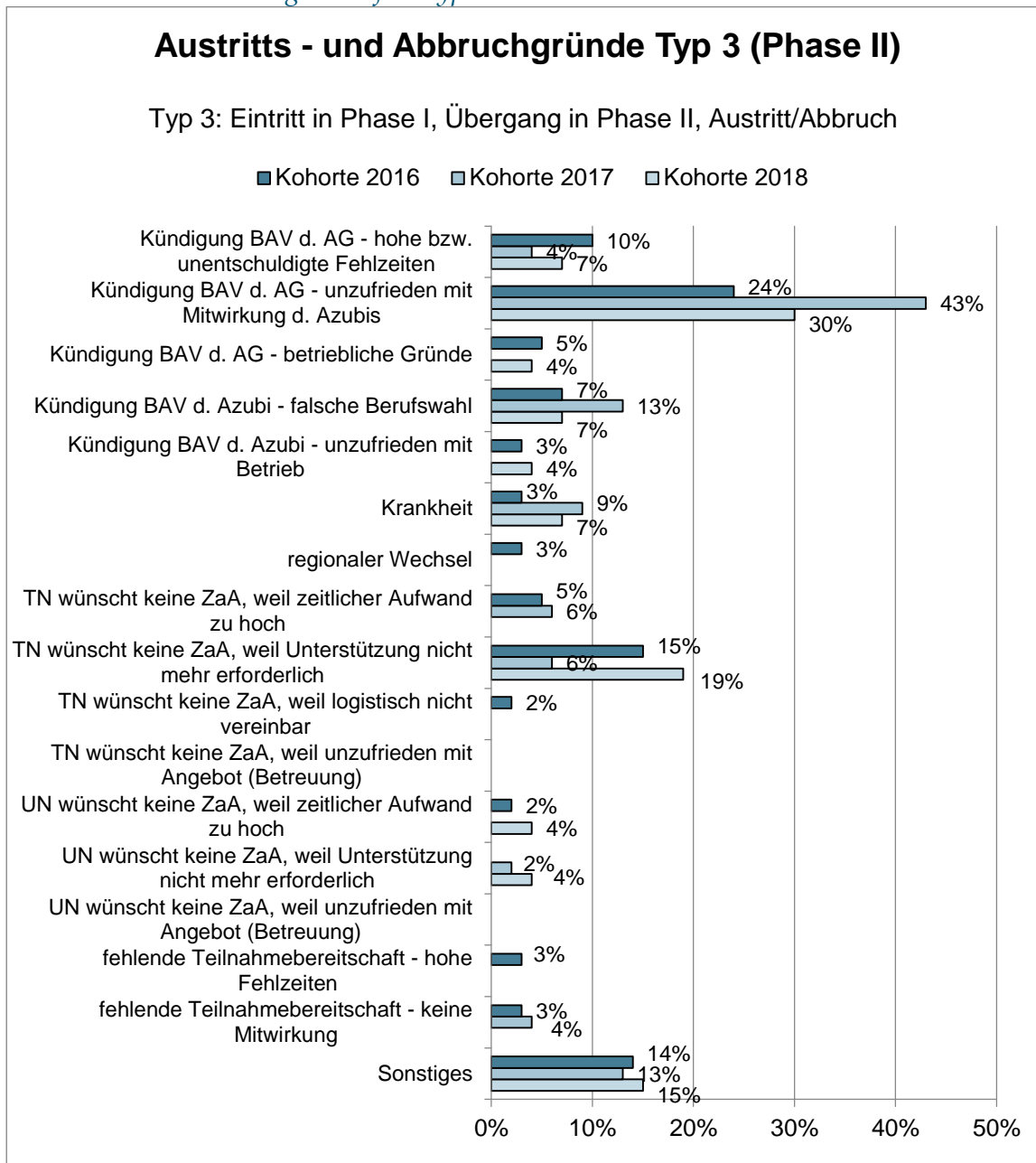


Abbildung 13: Abbruchgründe Typ 3 (Phase II) (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=59, Kohorte 2017 n=47, Kohorte 2018=27)

Die Austritts- und Abbruchgründe in Phase II unterscheiden sich von denen in Phase I. Teilnehmerbedingte Gründe, die sich, wie beispielsweise Krankheiten und regionale Wechsel, schwer abwenden lassen, treten weiterhin auf, jedoch weniger häufig als bei Typ 1.

Dafür treten vermehrt andere bzw. neue Gründe hervor – die häufigste Ursache bildet dabei die Kündigung des Berufsausbildungsvertrages (BAV) durch den Arbeitgeber. Grund dafür ist vor allem die Unzufriedenheit der Arbeitgeber mit der Mitwirkung der Auszubildenden.

Die Kündigung des BAV durch den Auszubildenden erfolgt weniger häufig. Hierbei ist es eher die falsche Berufswahl, die zu einer Kündigung des BAV führt, weniger (aber auch) die

Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb.

Weiterhin stark vertreten ist der Austrittsgrund „Teilnehmender wünscht keine ZaA, weil Unterstützung nicht mehr erforderlich“. Auch bei Typ 3 ist allerdings nicht deutlich, ob die Ursache in einer wahrgenommenen Zielerreichung durch den Teilnehmenden und/oder durch das Unternehmen bzw. den Träger liegt. Bei den Teilnehmenden, die nach einem erfolgreichen Übergang von Phase I in Phase II die Maßnahme abbrechen bzw. austreten, gibt es nur wenig Unternehmen, die keine Teilnahme an ZaA (mehr) wünschen. Entweder weil der zeitliche Aufwand zu hoch ist oder weil die Unterstützung nicht mehr erforderlich ist.

Auch die interviewten Berufsberaterinnen sehen bei den Gründen, warum eine Weiterführung der Maßnahme von Teilnehmenden nicht mehr gewünscht wird, Unterschiede zwischen Phase I und Phase II. In Phase II sei es, kurz nach Beginn der Ausbildung, oftmals der geregelte, durchstrukturierte Tagesablauf, der von vielen Teilnehmenden in seiner dichten Abfolge von Aufgaben und Verpflichtungen als zu belastend empfunden werde. Häufig bilde auch eine fehlende Motivation, mindestens vier Stunden pro Woche für den Förder- und Stützunterricht aufzubringen, den ausschlaggebenden Grund für die Beendigung der Maßnahme, was insbesondere für diejenigen Teilnehmenden gelte, die keine Freistellung durch den Ausbildungsbetrieb erhalten. Das Vorliegen komplexer bzw. multipler Problemlagen führe ebenfalls häufig zu Abbrüchen.

Umgekehrt sei aber oftmals auch das Erreichen des Maßnahmeziels Grund für das Ausscheiden, wenn die Leistungen in der Berufsschule gut bis sehr gut sind und auch keine sozialpädagogische Betreuung mehr notwendig sei. Einige Teilnehmende seien wiederum auch mit mittelmäßigen Noten zufrieden und würden daher keinen weiteren Unterstützungsbedarf mehr sehen. Von einer Berufsberaterin wurde auch die Beziehungsebene bzw. das persönliche Verhältnis des Teilnehmenden zur Sozialpädagogin bzw. zum Sozialpädagogen als möglicher Grund angeführt, der insbesondere dann zum Tragen käme, wenn keine Vertrauensbeziehung aufgebaut werden konnte, die als Fundament einer erfolgreichen Zusammenarbeit fungieren könnte und die Hemmschwelle zum Abbruch der Maßnahme erhöhen würde.

Wenn Teilnehmende bereits seit längerer Zeit in der Maßnahme sind, dann erfolgt die vorzeitige Beendigung der Maßnahme weniger häufig auf Grund einer fehlenden Mitwirkung. Dies weist auf eine Akzeptanz und Etablierung der Maßnahme bei den Teilnehmenden hin.

Viele der Austrittsgründe von Typ 3 in Phase II geben den Bildungsträgern die Möglichkeit, vor einer vorzeitigen Beendigung der Maßnahme mit den Teilnehmenden bzw. Unternehmen gesondert in Kontakt zu treten und diese ggf. abzuwenden. Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten von einigen Fällen, in denen ein Abbruch verhindert werden konnte, indem z.B. gezielt mit den Verantwortlichen in den Betrieben sowie der bzw. dem Teilnehmenden gesprochen und Lösungen für bestehende Probleme gesucht wurden.

Austritts- und Abbruchgründe für Typ 4 in Phase II

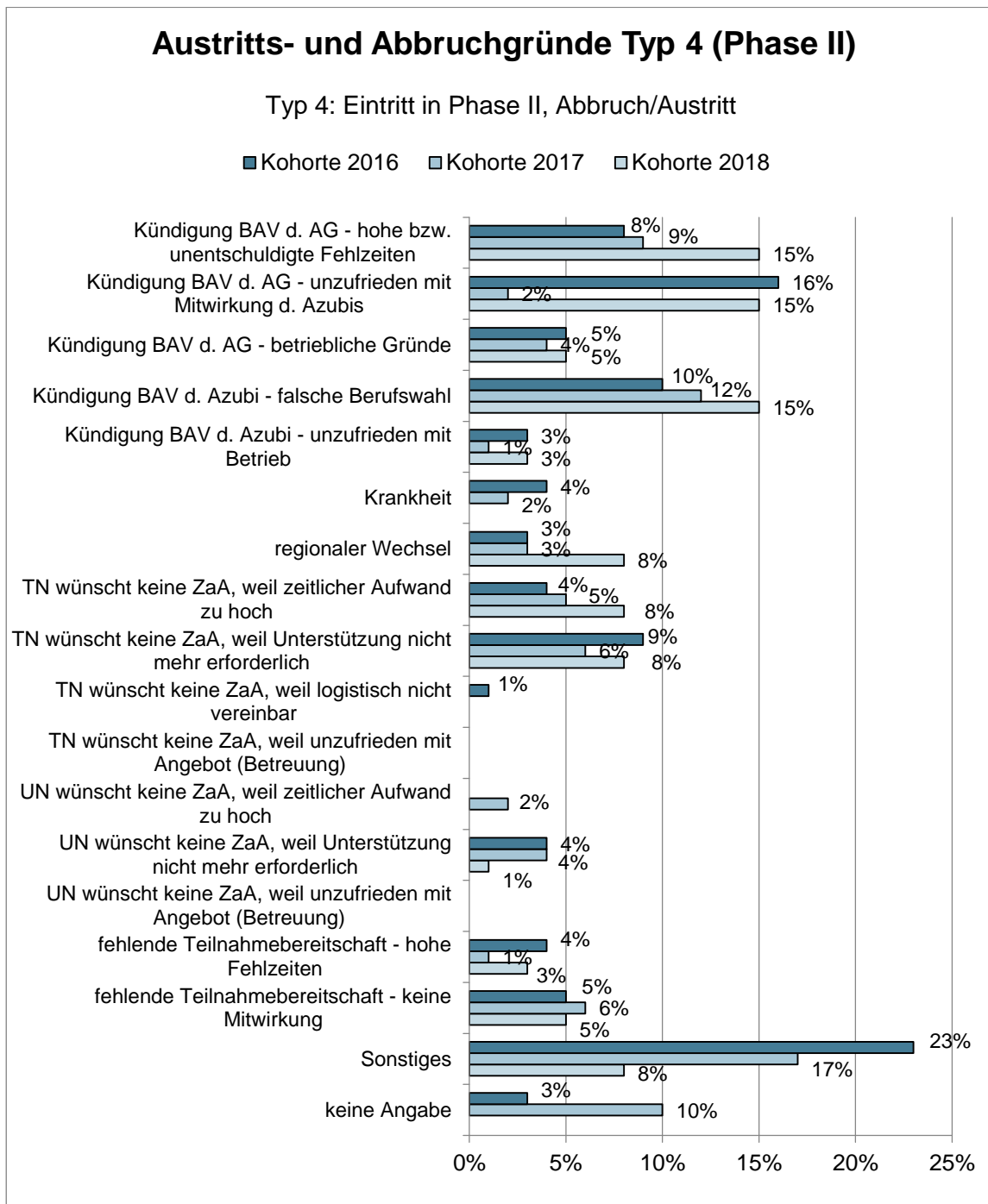


Abbildung 14: Abbruchgründe Typ 4 (Phase II) (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=111, Kohorte 2017 n=101, Kohorte 2018=40)

Die Austritts- bzw. Abbruchgründe von Typ 3 und Typ 4 unterscheiden sich nur unwesentlich voneinander. Auch bei Typ 4, also Teilnehmenden, die erst in Phase II mit der Maßnahme begonnen und diese dann auch in dieser Phase abgebrochen haben bzw. ausgetreten sind, sind teilnehmerbedingte Gründe, die wie Krankheiten und regionale Wechsel individuell oft nicht beeinflussbar sind, eher selten.

Die Fälle, in denen entweder die Teilnehmenden oder die Unternehmen keine ZaA (mehr) wünschen, sind ähnlich hoch wie bei Typ 3.

Bei Teilnehmenden, die erst in Phase II der Maßnahme zugewiesen wurden und diese dann nach einiger Zeit wieder verlassen haben, bildet die fehlende Teilnahmebereitschaft, in Form von hohen Fehlzeiten bzw. keiner Mitwirkung, dieser Teilnehmenden nur bei etwa 10 Prozent oder darunter die Ursache. Die Teilnehmenden des Typ 4 sind bereits in einer Berufsausbildung und benötigen aus unterschiedlichen Gründen Unterstützung und sind daher in der Maßnahme. Die Zuweisungen scheinen also, vergleicht man sie mit den Teilnehmenden Typ 1, passgenauer zur Maßnahme zu erfolgen.

Kündigungen der Berufsausbildungsverträge durch die Arbeitgeber bilden – wie bei Typ 3 – den häufigsten Abbruch- bzw. Austrittsgrund. Hierbei ist die Differenz zwischen den Betrieben die die BAV aufgrund von hohen bzw. unentschuldigtem Fehlzeiten kündigen und denen die dies aufgrund der Unzufriedenheit mit der Mitwirkung der Auszubildenden tun, geringer als bei Typ 3. Geht man davon aus, dass die Betriebe der Auszubildenden in Typ 3 bereits in Phase I von den Bildungsträgern angesprochen wurden und die Betriebe ein Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufbauen konnten, ließe sich eine bessere Passgenauigkeit von Betrieb und Auszubildendem vermuten. Dies scheint sich aber nicht zu bestätigen.

Die Kündigung des BAV durch die Teilnehmenden, aufgrund der falschen Berufswahl ist bei Typ 4 deutlich häufiger als bei Typ 3, dies ist ein Hinweis darauf, dass die Berufsorientierung in Phase I erfolgreich verläuft.

Die hohe Anzahl an Sonstigen umfassen vor allem Aufhebungsverträge, die zu einem Austritt bzw. Abbruch der Maßnahme führten, als auch nicht bestandene Abschlussprüfungen, nach denen die Teilnehmenden nicht bereit waren ihre Ausbildung zu verlängern.

3.2.6 Untersuchung der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund

Der Anteil der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund an allen Teilnehmenden ist in den einzelnen Kohorten unterschiedlich ausgeprägt. In Phase I liegt der Anteil der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund bei einem Prozent in Kohorte 2016 und bei sieben bzw. sechs Prozent in den Kohorten 2017 und 2018. In Phase II ist der Anteil wesentlich höher und liegt in Kohorte 2016 bei sieben Prozent, in den Kohorten 2017 und 2018 steigt er auf 24 bzw. 26 Prozent.

Bei der Erweiterung der Zielgruppe um Menschen mit Fluchthintergrund wurden den Trägern zufolge spezifische Herausforderungen und Hemmnissen der Teilnehmenden beobachtbar, wie beispielsweise eingeschränkte (berufsbezogene) Sprachkenntnisse, ungeklärte rechtliche Aufenthaltsstati oder Einschränkungen der Mobilität. Dies wurde insbesondere von Trägern im städtischen Bereich berichtet, da diese besonders viele Teilnehmende mit Fluchthintergrund haben.

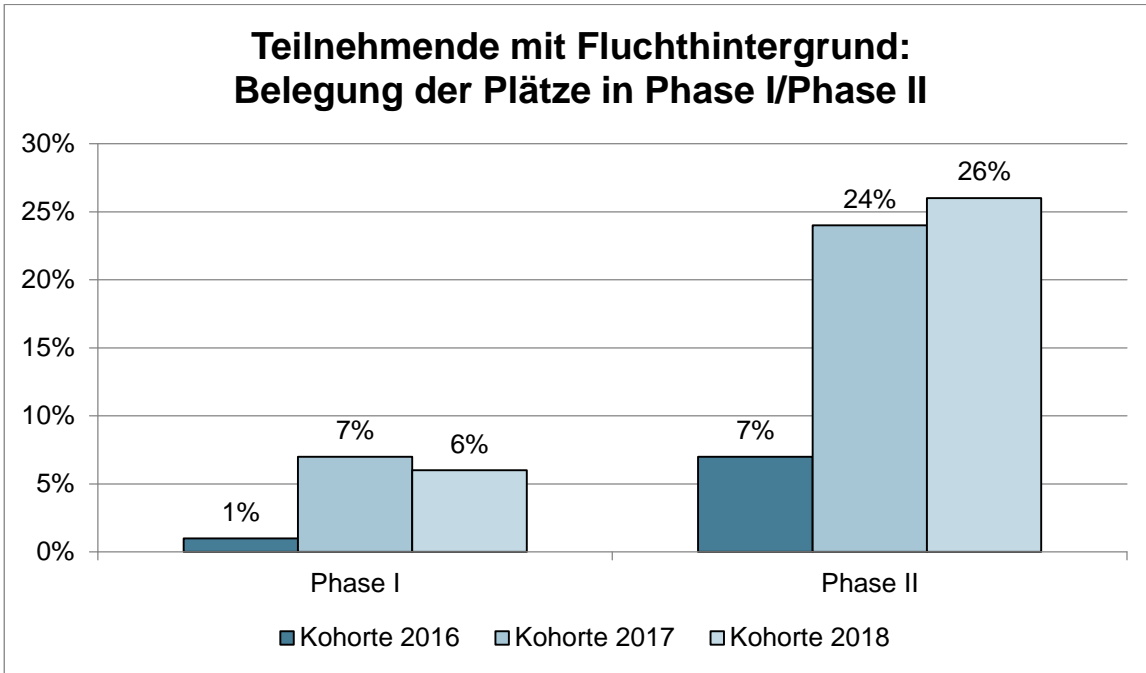


Abbildung 15: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

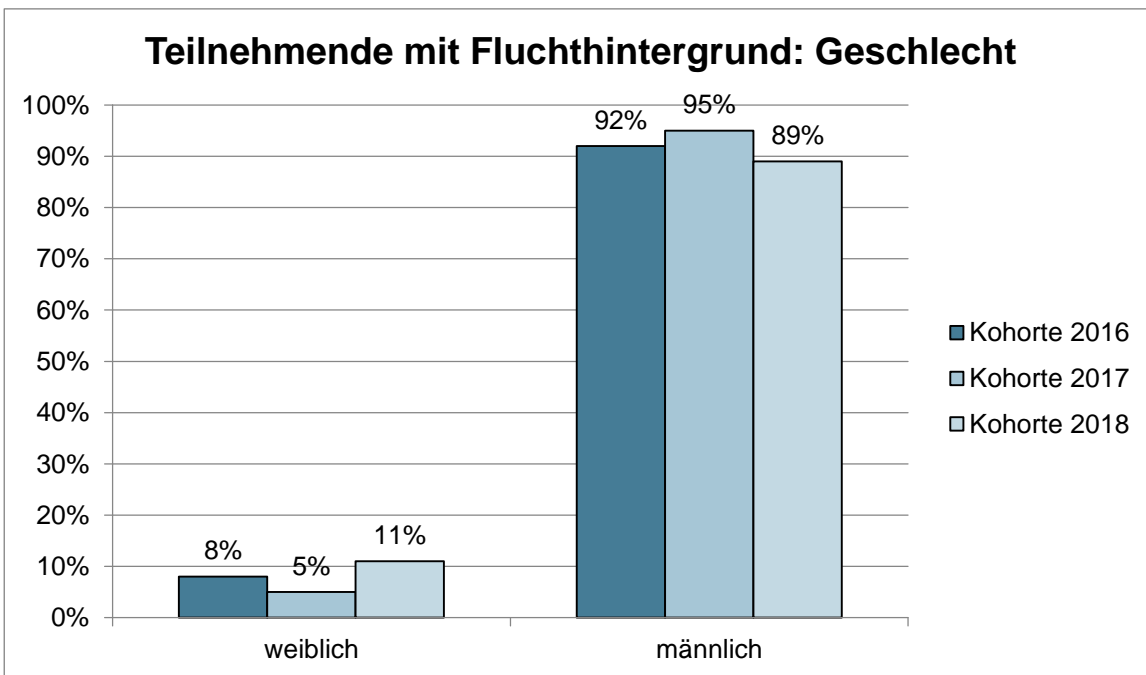


Abbildung 16: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Geschlecht (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

Der Anteil der Männer liegt bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund kohortenübergreifend mit rund 90 Prozent deutlich höher als bei den Teilnehmenden insgesamt.

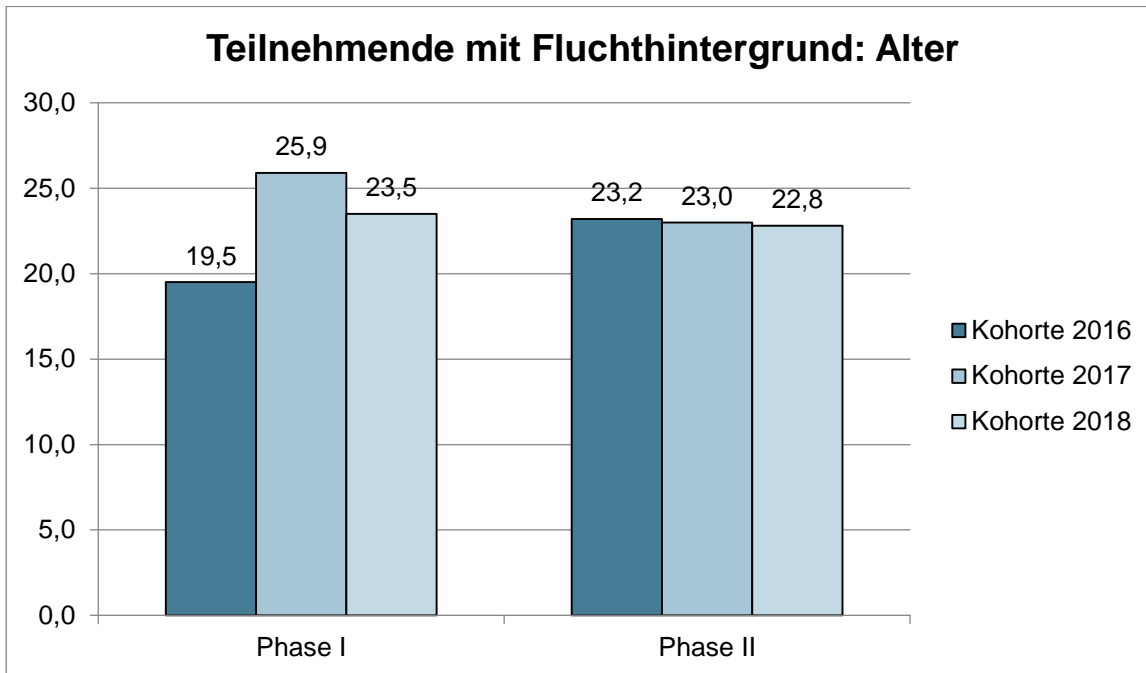


Abbildung 17: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Alter (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

Zudem sind die Teilnehmenden dieser Zielgruppe im Vergleich zu allen Teilnehmenden am Landesprogramm deutlich älter. In Phase I sind die Teilnehmenden in Kohorte 2016 durchschnittlich 19,5 Jahre, in Kohorte 2017 25,9 Jahre und in Kohorte 2018 23,5 Jahre alt. In Phase II liegt das Durchschnittsalter in Kohorte 2016 bei 23,2 Jahren, in Kohorte 2017 bei 23 Jahren und in Kohorte 2018 bei 22,8 Jahren.

Bei der Betrachtung der Schulabschlüsse wird deutlich, dass es eine breitere Verteilung gibt, als bei allen Teilnehmenden insgesamt. Sowohl Teilnehmende ohne Schulabschluss als auch solche mit (Fach-)Hochschulreife sind deutlich häufiger vertreten als bei allen Teilnehmenden insgesamt.

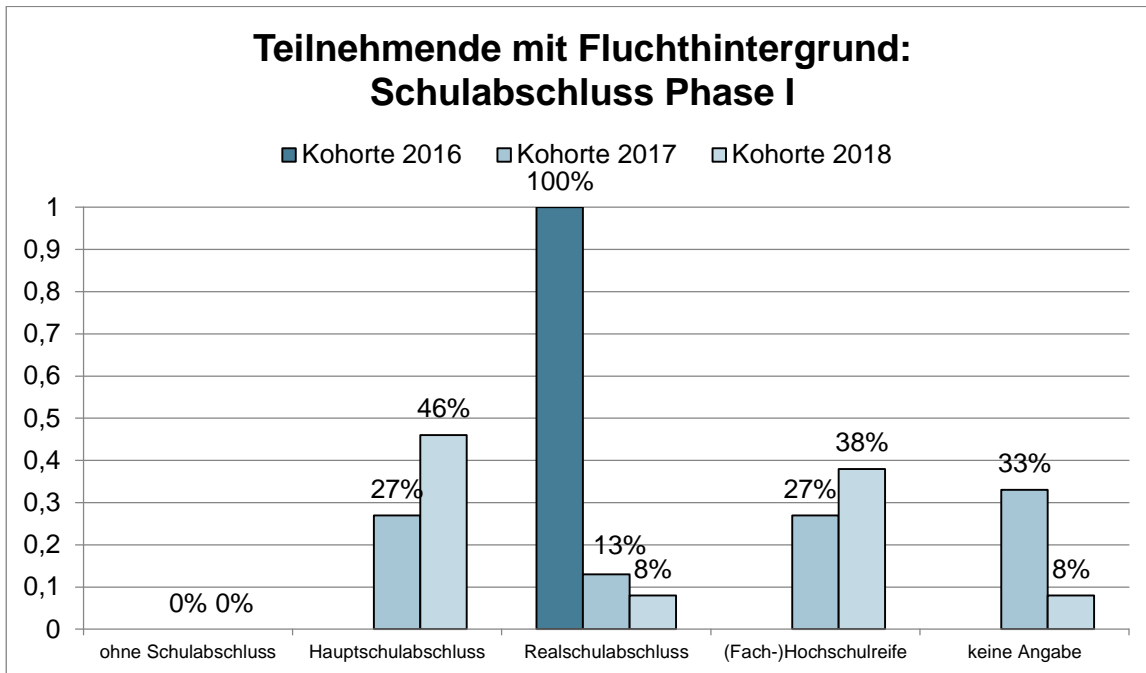


Abbildung 18: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Schulabschluss Phase I (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

In Phase I der Kohorte 2016 haben 100 Prozent der Teilnehmenden einen Realschulabschluss - allerdings bezieht sich dieser Wert auf nur drei Teilnehmende und ist somit wenig aussagekräftig. In Kohorte 2017 haben 27 Prozent einen Hauptschulabschluss, 13 Prozent einen Realschulabschluss und 27 Prozent die (Fach-)Hochschulreife⁴⁶. In Kohorte 2018 haben 46 Prozent einen Hauptschul-, 8 Prozent einen Realschulabschluss und 38 Prozent die (Fach-)Hochschulreife⁴⁷. Dabei ist allerdings zu beachten, dass nicht unterschieden werden kann, ob es sich um in Deutschland erworbene bzw. in Deutschland anerkannte und somit gleichwertige Schulabschlüsse handelt.

⁴⁶ Bei 33 Prozent der Teilnehmenden findet sich keine Angabe zum Schulabschluss.

⁴⁷ Bei 8 Prozent der Teilnehmenden findet sich keine Angabe zum Schulabschluss.

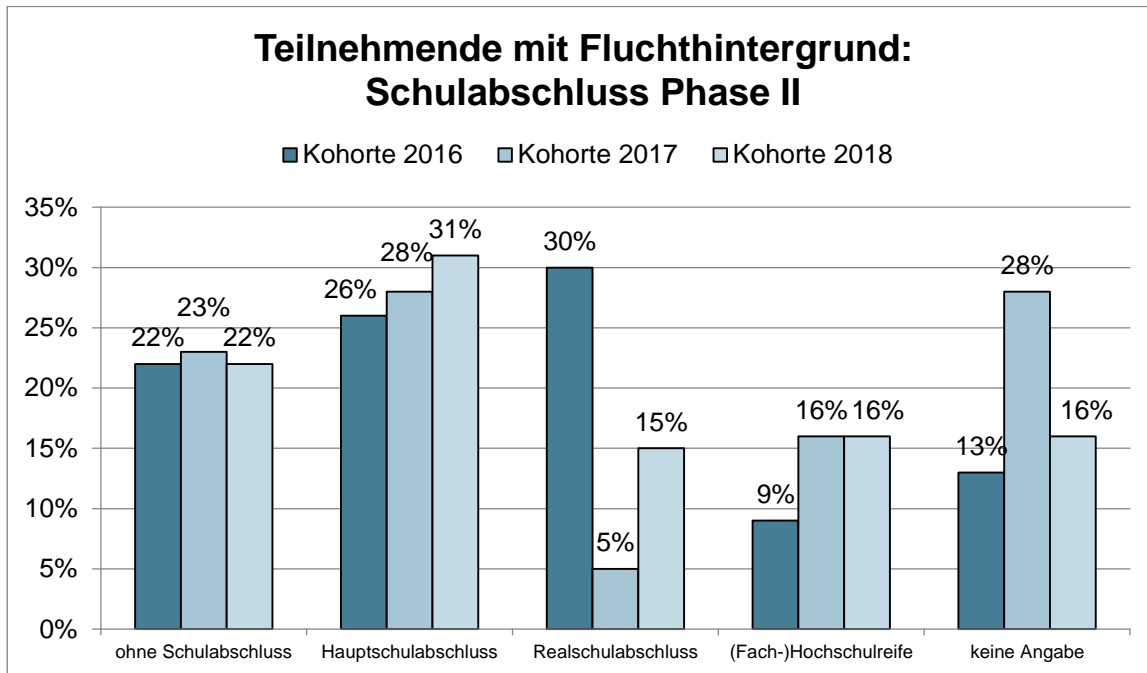


Abbildung 19: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Schulabschluss Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

In Phase II haben in Kohorte 2016 22 Prozent keinen Schulabschluss, 26 Prozent einen Hauptschul-, 13 Prozent einen Realschulabschluss und 9 Prozent die (Fach-)Hochschulreife.⁴⁸ In Kohorte 2017 haben 23 Prozent keinen Schulabschluss, 28 Prozent einen Hauptschul-, 5 Prozent einen Realschulabschluss und 16 Prozent eine (Fach-)Hochschulreife⁴⁹. In Kohorte 2018 haben 22 Prozent der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund keinen Schulabschluss, 31 Prozent haben einen Hauptschul-, 15 Prozent einen Realschulabschluss und 16 Prozent eine (Fach-)Hochschulreife⁵⁰.

Die Zuweisungen nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III weichen bei den Geflüchteten von denen der Teilnehmenden insgesamt ab. In Phase I nimmt die Zuweisung aus dem SGB II mit den Kohorten zu. Waren es in Kohorte 2016 und Kohorte 2017 noch 66 Prozent aus dem SGB II, waren es in Kohorte 2018 schon 92 Prozent. In Phase II ist die Verteilung gleichmäßiger. In Kohorte 2016 wurden 43 Prozent der Geflüchteten aus dem SGB II zugewiesen, in Kohorte 2017 48 Prozent und in Kohorte 2018 54 Prozent.

Teilnehmende mit Fluchthintergrund brechen die Maßnahme ähnlich häufig ab bzw. treten ähnlich häufig aus, wie die Teilnehmenden insgesamt. In Kohorte 2016 haben 66 Prozent die Maßnahme in Phase I frühzeitig beendet, in Kohorte 2017 47 Prozent und in Kohorte 2018 46 Prozent. In Phase II treten in Kohorte 2016 57 Prozent, in Kohorte 2017 44 Prozent und in Kohorte 2018 18 Prozent der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund vorzeitig aus.

⁴⁸ Bei 13 Prozent der Teilnehmenden findet sich keine Angabe zum Schulabschluss.

⁴⁹ Bei 28 Prozent der Teilnehmenden findet sich keine Angabe zum Schulabschluss.

⁵⁰ Bei 16 Prozent der Teilnehmenden findet sich keine Angabe zum Schulabschluss.

Die geringe Fallzahl der abbrechenden Teilnehmenden mit Fluchthintergrund (Phase I: 14, Phase II: 53) lässt keine differenzierte Auswertung nach Kohorten und Phasen zu.

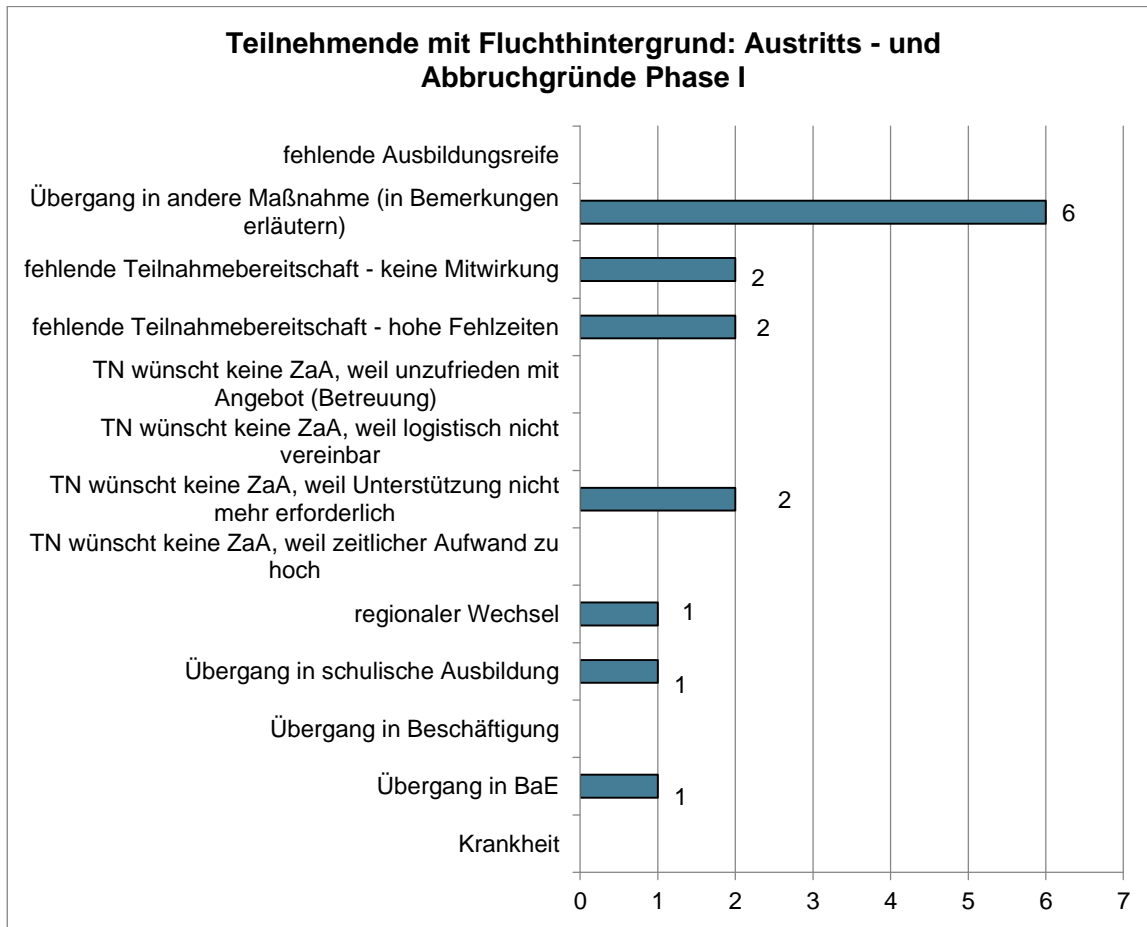


Abbildung 20: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase I (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

In Phase I gehören zu den häufigsten Austritts- und Abbruchgründen: Übergänge in andere Maßnahmen wie Sprachkurse oder in die Maßnahme „Perspektive für junge Geflüchtete“ (PerjuF). Auch die fehlende Teilnahmebereitschaft der Teilnehmenden bildet eine Ursache.

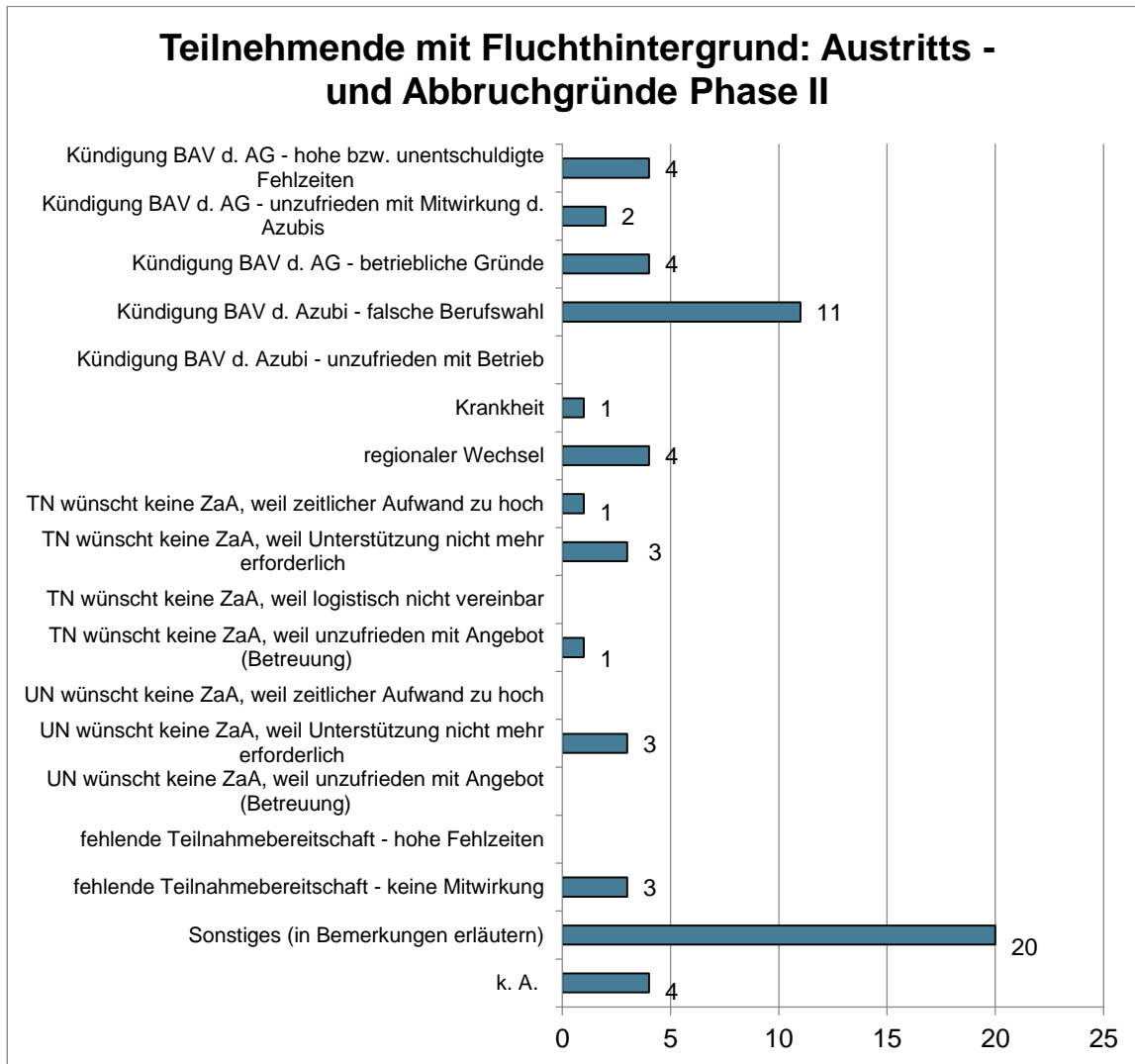


Abbildung 21: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase II (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

In Phase II gehören zu den häufigsten Abbruch- bzw. Austrittsgründen die Kündigung des Berufsausbildungsvertrags durch den Arbeitgeber sowie die Kündigung des Berufsausbildungsvertrags durch die Auszubildende bzw. den Auszubildenden. Zu den – ebenfalls sehr häufig angegebenen sonstigen Gründen - gehören Aufhebungsverträge, der Übergang in Arbeit oder in Sprachkurse, da das bestehende Sprachniveau für eine Ausbildung nicht ausreichend ist.

Besonders hervorzuheben ist, dass fünf Teilnehmende mit Fluchthintergrund ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben. Von allen Teilnehmenden mit Fluchthintergrund der Kohorten 2016 und 2017, die an ZaA teilgenommen haben, haben 4,6 Prozent ihre Ausbildung erfolgreich beendet, bei den Teilnehmenden ohne Fluchthintergrund waren es 4,8 Prozent.

3.2.7 Zusammenfassung der Zielerreichung

Betrachtet man die allgemeinen Zielzahlen bezüglich der Gewinnung und Einbindung von Teilnehmenden in den Phasen I und II, so sind diese überwiegend erreicht. ZaA hat sich als

Maßnahme von Kohorte zu Kohorte weiter etabliert und die Zuweisungen scheinen passgenauer zu erfolgen.

Nicht jeder Austritt oder Abbruch ist unmittelbar mit einem Misserfolg oder nicht ausreichender Wirksamkeit der Maßnahme gleichzusetzen. Bei der vertieften Betrachtung der Abbruch- und Austrittsgründe zeigt sich, in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf besteht. In der ausbildungsvorbereitenden Phase I sollte vor allem die Zahl der Teilnehmenden, die gar nicht zum Maßnahmebeginn erscheinen bzw. bereits nach wenigen Tagen der Wochen keine Mitwirkung mehr zeigen und somit aus der Maßnahme ausscheiden, näher untersucht werden. Rund ein Drittel der Teilnehmenden betrifft dies. In Phase II hingegen sollten diejenigen Teilnehmenden näher betrachtet werden, deren Ausbildungsvertrag durch den Arbeitgeber gekündigt wurde bzw. die selbst gekündigt haben, um Erkenntnisse zu den Gründen zu gewinnen und Handlungsmöglichkeiten ableiten zu können.

3.3 Zielerreichung in der Umsetzung des Programms – Rahmen- und Prozessanalyse zentraler Akteure

Um die Umsetzung des Programms auch aus dem Blickwinkel weiterer zentraler Akteure zu beleuchten, wurden vier Berufsberaterinnen verschiedener Agenturen für Arbeit (AfA) bezüglich ihrer Rolle bei der Umsetzung des Programms und ihrer Ausstattung mit Ressourcen befragt. Im Rahmen leitfadengestützter Einzelinterviews wurden Erfolgsfaktoren sowie Herausforderungen im Umsetzungsprozess identifiziert, die Zielerreichung des Programms reflektiert, Spielräume bei der praktischen Umsetzung beleuchtet sowie aufgekommene Unklarheiten diskutiert.

3.3.1 Entwicklung und Beurteilung des Programms

Die interviewten Berufsberaterinnen äußerten sich insgesamt sehr positiv über das Programm und sehen in der Maßnahme ein Instrument, das die bestehenden Regelinstrumente sinnvoll ergänzt. Vor allem die Erweiterung der Zielgruppe gegenüber der Assistierten Ausbildung (AsA) gem. §130 SGB III um diejenigen Jugendlichen, bei denen ein erhöhtes Abbruchrisiko besteht, wurde ausschließlich positiv hervorgehoben, da hierdurch bei Zuweisungen die Berücksichtigung von mehreren Hemmnissen möglich sei. Viele Jugendliche, die bereits vor einer Teilnahme an ZaA sozialpädagogische Betreuung oder andere Formen der Förderungen (z.B. junge Menschen, die im Projekt „Produktives Lernen“ ihren Schulabschluss erlangt haben oder ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) absolviert haben) in Anspruch genommen hätten, benötigten diese auch während der Ausbildung. Für die betreuenden Berufsberaterinnen und Berufsberatern liegt dann eine Vermittlung in das Programm nahe.

Das Programm sei in den Agenturen für Arbeit etabliert und allen Berufsberaterinnen und Berufsberatern bekannt. Nach anfänglichen Schwierigkeiten bei der Unterscheidung bzw. Abgrenzung von AsA und ZaA sei der Mehrwert von ZaA erkannt worden und das Programm nun fester Bestandteil der Berufsberatung.

Auch bei den Unternehmen sei ZaA bekannter. Bei einigen Betrieben sei die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Programmteilnehmenden bereits fester Bestandteil der Planung des Ausbildungsjahres. Während es zu Beginn der Förderung regional unterschiedlich schwierig gewesen sei, die Plätze zu besetzen, seien mittlerweile alle Plätze in Phase II belegt. Allerdings sei es schwieriger, Teilnehmende für Phase I zu gewinnen (vgl. hierzu Kapitel 3.3.2).

Von den interviewten Berufsberaterinnen wurde der Bekanntheitsgrad insbesondere auf die Arbeit der Kammerkoordination und der lokalen Agenturen für Arbeit zurückgeführt: Für das Programm geworben werde u.a. auf verschiedenen Veranstaltungen, an den Berufsschulen und im Azubibrief. Mittlerweile fragten viele Unternehmen direkt bei den Berufsberaterinnen und Berufsberatern an; oftmals würden auch Anfragen von Unternehmen zu Möglichkeiten der Unterstützung ihrer Auszubildenden an die zuständige Kammer gestellt und diese dann entsprechend durch die Kammerkoordination weitergeleitet.

Die Berufsberaterinnen gaben an, überwiegend positive Erfahrungen mit der Zuweisung von Geflüchteten gemacht zu haben. Wie bei den interviewten sozialpädagogischen Fachkräften wurden aber auch von den Berufsberaterinnen vor allem mangelnde Kenntnisse der berufsbezogenen Sprache, und hier insbesondere in schriftlicher Form, und das sinnerfassende Lesen als Herausforderungen benannt. Nach Auffassung der Berufsberaterinnen sollten entsprechend berufsbezogene Sprachkurse für die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund umgesetzt werden.

Auch seien Kenntnisse über den Stellenwert und die Ausgestaltung des dualen Ausbildungssystems, sowohl was die Anforderungen, aber auch die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten anbelangt, häufig unzureichend oder nicht vorhanden. Die Motivation, sich den Anforderungen der Berufsschule zu stellen und für eine verhältnismäßig geringe Ausbildungsvergütung zu arbeiten, nehme bei vielen Teilnehmenden im Verlauf der Maßnahme ab, während die Neigung zur Ausübung von Hilfstätigkeiten auf Grund einer vermeintlich höheren Entlohnung und der geringeren Anforderungen zunehme. An dieser Stelle müsste insbesondere das Personal der Träger viel Überzeugungsarbeit leisten, um einen Ausbildungs- und/oder Maßnahmeabbruch zu verhindern. Die Bedeutung kultureller Unterschiede nehme demgegenüber im Verlauf der Maßnahme erfahrungsgemäß ab; Probleme bei der Integration in das Betriebsgefüge oder beim Umgang mit dem Personal des Bildungsträgers kämen nur noch vereinzelt vor.

3.3.2 Beurteilung Zielerreichung des Programms

Die Berufsberaterinnen wurden auch nach ihren Einschätzungen zu förderlichen Faktoren bzw. Hürden und Hemmnissen in Hinblick auf eine erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme befragt. Bei der Befragung wurde dabei differenziert zwischen den Voraussetzungen, die die Teilnehmenden mitbringen, der Umsetzung durch die Bildungsträger und den Rahmenbedingungen des Programms.

Förderliche Faktoren – Voraussetzungen Teilnehmende

Die Berufsberaterinnen äußerten übereinstimmend, dass das Vorhandensein von Motivation zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme sei; darüber hinaus müssten grundsätzlich die entsprechende Berufseignung und Ausbildungsreife vorliegen.

Als fördernde Faktoren wurden darüber hinaus kurze Fahrwege und bzw. oder das Vorhandensein eines Führerscheins genannt. Für die Beteiligung an Phase I der Maßnahme bilde auch – beim Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen - die Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) einen Anreiz. Auch das Erzählen von positiven Erfahrungen durch Programmteilnehmende zeige vor allem in ländlichen Regionen Wirkung auf befreundete bzw. bekannte Jugendliche („Mund-zu-Mund-Propaganda“).

Ein hohes Sprachniveau bei den Teilnehmenden mit Fluchtintergrund sei ebenfalls sehr förderlich, vor allem im schriftlichen Bereich.

Förderliche Faktoren – Umsetzung durch die Bildungsträger

Aus Sicht der Berufsberaterinnen gehört insbesondere ein fachlich gut ausgebildetes Personal, das eine vertrauensvolle Beziehungsebene zu den Teilnehmenden aufbauen kann und für Unternehmen zuverlässige Ansprechpersonen bietet, zu den zentralen Voraussetzungen, die Träger mitbringen müssen. Ein wichtiger Faktor in diesem Zusammenhang sei auch personelle Kontinuität. Zudem seien Kenntnisse der Bildungslandschaft bzw. des regionalen Arbeitsmarktes und der Anforderungen einer Vielzahl von Berufsbildern erforderlich.

Als weiterer förderlicher Faktor wurde Flexibilität, in Hinblick sowohl auf das niedrigschwellige Angebot individueller Unterrichtszeiten als auch auf die Unterrichtsorte, sowie ein hohes Engagement insbesondere bei der Gefahr von Ausbildungsabbrüchen genannt.

Erforderlich seien darüber hinaus enge Kontakte zu den Betrieben, sowohl, um Praktikumsplätze zu vermitteln, als auch, um auf die Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht hinzuwirken. Ebenfalls wichtig seien gute Kontakte zu Behörden, um Problemlagen schnell klären zu können, und zu den Berufsschulen, um einen Austausch über die Leistungen der Teilnehmenden in der Berufsschule zu gewährleisten.

Förderliche Faktoren – Rahmenbedingungen des Programms

Mit Blick auf die Rahmenbedingungen des Programms wurden von allen Berufsberaterinnen insbesondere die Monatsgespräche als förderlicher Faktor hervorgehoben, da diese durch die Einbeziehung der Kammerkoordination, Agentur für Arbeit, Jobcenter und Träger direkte, unkomplizierte Klärungen und Abstimmungen auf kurzem Wege erlaubten und damit eine engmaschigere bzw. passgenauere Begleitung ermöglichten. Während dieses Format zum Zeitpunkt der Einführung für einige Akteure noch gewöhnungsbedürftig gewesen sei, hätte die regelmäßige Durchführung dazu geführt, dass die Akteure im Verlauf gut aufeinander eingespielt und „zusammengewachsen“ seien. Hervorgehoben wurden in diesem Zusammenhang auch die durch die Kammerkoordination erstellten Protokolle, in denen

die identifizierten Problemlagen, das beschlossene Vorgehen und die weitere Entwicklung bzw. Begleitung durch die Träger nachvollziehbar dokumentiert würden.

Auch das Zusammenwirken mit der Kammerkoordinierung wurde als sehr förderlicher Faktor genannt: Insbesondere ermögliche die Zusammenarbeit, dass auch solche Jugendliche für das Programm gewonnen werden können, die bereits in einer Ausbildung sind und Unterstützungsbedarfe haben. Auch die Bewerbung des Programms durch die Kammerkoordinierung auf Veranstaltungen bzw. in Berufsschulen, auf Elternabenden oder in Unternehmen habe deutlich zu einer Erhöhung des Bekanntheitsgrads von ZaA geführt.

Die Flexibilität, die das Programm in Bezug auf die Zuweisung von Jugendlichen oder bei der Umsetzung des Stütz- und Förderunterrichts biete, wird ebenfalls als sehr positiv beurteilt. Dies bietet viele Vorteile gegenüber anderen Instrumenten.

Einen sehr großen Einfluss auf den Erfolg der Maßnahme habe die Freistellung der Teilnehmenden durch die Betriebe. Auch die Berufsschule vor Ort und kein Blockunterricht wirkten sich förderlich aus.

Hürden und Hemmnisse – Voraussetzungen Teilnehmende

Wie bereits dargestellt, liegt das größte Hemmnis für eine erfolgreiche Teilnahme an ZaA aus Sicht aller befragten Berufsberaterinnen dann vor, wenn auf Seiten des bzw. der Teilnehmenden ein Mangel an Motivation besteht. Die Teilnahme an der Maßnahme setze persönliches Engagement voraus – insbesondere dann, wenn keine Freistellung durch den Betrieb erfolgt, die Berufsschule räumlich weiter entfernt liegt oder Ausbildungseinheiten außerhalb der Ausbildungsstätte (z.B. Montage) stattfinden. Bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund sind es insbesondere die Sprachkenntnisse, die als Hürde für die erfolgreiche Teilnahme an ZaA genannt werden. Gerade in den Bereichen Lesen und Schreiben bestünden teilweise große Defizite.

Die Berufsberaterinnen berichten auch von einer Zunahme von multiplen Hemmnissen bei den Teilnehmenden (vgl. hierzu Kapitel 3.2.5). Der Übergang in geregelte Tagesabläufe falle vielen Jugendlichen schwer. Auch seien sie sich oftmals nicht über die Inhalte und den Ablauf der Berufsausbildung hinreichend im Klaren, so dass der Lernumfang häufig unterschätzt werde. Diese Differenz zwischen Vorstellung und Realität wirken die Bildungsträger vor allem in Phase I entgegen, indem sie die Jugendlichen in ihrer Berufswahl dahingehend unterstützen, dass ein geeigneter Ausbildungsberuf gefunden wird, der sowohl den persönlichen Interessen, als auch dem persönlichen Leistungsvermögen entspricht.

Hürden und Hemmnisse – Umsetzung durch die Bildungsträger

Die Anforderungen an die Bildungsträger sind aus Sicht der Berufsberaterinnen vielfältig und hoch. So müsse eine große Bandbreite an Berufen beim Träger vorgehalten werden, um vielfältige Chancen und Möglichkeiten aufzeigen zu können. Der Bildungsträger sollte mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen sein. Auch die Gestaltung des Förder- und

Stützunterrichts sollte, sowohl bei den Unterrichtsorten, als auch bei den Unterrichtszeiten, flexibel sein und an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden können. Der Bildungsträger müsse es schaffen, die Motivation der Teilnehmenden aufrechtzuerhalten und bei drohenden Ausbildungsabbrüchen mit dem nötigen Fingerspitzengefühl zu agieren.

Eine Hürde für die Bildungsträger stellt, laut der interviewten Berufsberaterinnen, der hohe Aufwand bei der Dokumentation und Abrechnung von ZaA dar.

Hürden und Hemmnisse – Rahmenbedingungen des Programms

In den Interviews wurde von allen Berufsberaterinnen der zeitliche Umfang von 39 Zeitstunden pro Woche in der Phase I als zu hoch eingeschätzt, da die Zielgruppe(n) überwiegend keine Erfahrungen mit einer Vollzeitbeschäftigung gesammelt hätten und auf Grund ihrer Ausgangsvoraussetzungen Probleme hätten, die ganztägige Anwesenheitspflicht zu erfüllen. Hier drohe eine Überlastung der Teilnehmenden. Auch sei der späte Start der Phase I in den Sommermonaten für viele jungen Menschen demotivierend bzw. Grund, nicht in die Maßnahme einzutreten oder diese gar abzubrechen. Dieses Problem beziehe sich aber in erster Linie auf die beim Träger zu absolvierenden Maßnahmeteile in der ausbildungsvorbereitenden Phase; bei den betrieblichen Praktika zeigten sich die Teilnehmenden trotz der Sommerzeit überwiegend motiviert.

Darüber hinaus wurde angeführt, dass die Abstimmungen für „Verschiebungen“, die bei einer ungleichen Auslastung der SGB II- und SGB III-Plätze stattfinden können (vgl. hierzu Kapitel 3.2.2), sich mitunter sehr zeitaufwändig gestalteten, auch wenn sich hier alle Beteiligten sehr kooperativ zeigten.

Weitere Hürden bzw. Anregungen wurden nur vereinzelt genannt. So wurde von einer Berufsberaterin eine länderübergreifende Förderung vorgeschlagen, um zu gewährleisten, dass auch Jugendliche, die in Sachsen-Anhalt leben und ihre Ausbildung in einem anderen Bundesland absolvieren (bzw. Jugendliche aus anderen Ländern, die ihre Ausbildungsstelle in Sachsen-Anhalt haben), in die Förderung miteinbezogen werden können. Auch eine Flexibilisierung der Stellenanteile beim Personal der Bildungsträger wurde angeregt, um den unterschiedlichen Bedarfen der Teilnehmenden beim Stütz- und Förderunterricht und der sozialpädagogischen Betreuung besser gerecht werden und den Trägern eine entsprechend flexible Personaleinsatzplanung ermöglichen zu können. Ebenso wurde eine größere Flexibilität in Bezug auf das Stundenvolumen in Phase II genannt: Gerade bei auswärts gelegenen Berufsschulen mit Blockunterricht oder bei der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) sei es für die Teilnehmenden oft schwierig, die vier vorgegebenen Mindeststunden für den Förder- und Stützunterricht wahrzunehmen – ein Ausfall des Unterrichts sei aber häufig nicht nachholbar. Hier sollten Möglichkeiten diskutiert werden, wie mit dieser Problematik umgegangen werden kann. Eine andere Berufsberaterin beklagte die hohen Ansprüche an das Fachpersonal bei den Bildungsträgern. Gerade in den ländlichen Regionen seien hochqualifizierte Fachkräfte schwer zu finden, daher wurden Möglichkeiten für Ausnahmeregelungen für gut ausgebildetes Personal, das nicht alle vorgegebenen Einstellungsvoraussetzungen

erfüllt, vorgeschlagen.

Das Programm wurde von allen interviewten Berufsberaterinnen als zielführend eingeschätzt. Fast alle Teilnehmenden, die bis zum Ende an ZaA teilnehmen, bestanden die Prüfungen und gingen im Anschluss dann auch fast vollständig in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung über. Nur von einer Berufsberaterin wurde von Einzelfällen berichtet, die zum Interviewzeitpunkt arbeitssuchend waren.

3.3.3 Optimierungs- und Nachsteuerungsbedarf

Nachsteuerungsbedarf sehen alle befragten Berufsberaterinnen im Stundenumfang der Phase I. Diese sei mit 39 Stunden/Woche in den Sommermonaten ein Hauptgrund für den Abbruch der Maßnahme. Dabei geht es um die Zeit beim Bildungsträger, nicht um die Zeit während des Praktikums: Hier seien 39 Stunden/Woche der richtige Umfang. Eine flexiblere Gestaltung der Betreuungszeit in Phase I sei wünschenswert.

Mehr Flexibilität wünschen sich einige Berufsberaterinnen auch bei den Stellenanteilen der Mitarbeitenden bei den Bildungsträgern. Die Teilnehmenden unterscheiden sich stark dahingehend, ob sie vermehrt sozialpädagogische Betreuung oder Stütz- und Förderunterricht brauchen. Die Festschreibung der Stellenanteile mache es schwieriger für die Bildungsträger, individuell auf die Bedarfe der Jugendlichen zu reagieren.

Von allen Berufsberaterinnen wurde eine hohe Fachlichkeit des Personals als entscheidender Faktor genannt. Eine Berufsberaterin äußerte allerdings, dass die hohen Anforderungen an die formalen Qualifikationen des Personals mitunter auch ein weiteres Hemmnis darstellten. Die Akquise entsprechend qualifizierten Personals gestalte sich für die Bildungsträger zunehmend schwierig. Hier sollten Ausnahmegenehmigungen nach Einzelfallprüfungen geprüft werden.

4. Relevanz und Wirkungen der Förderleistungen aus der Perspektive zentraler Akteure

Die Relevanz und die Wirkungen der Förderleistungen wurden mit verschiedenen Instrumenten untersucht: So wurde, um die Perspektive der Teilnehmenden zu ermitteln, zum einen eine schriftliche Teilnehmendenbefragung durchgeführt (Kapitel 4.1). Zum anderen wurden, ebenfalls anhand einer schriftlichen Befragung, die Sichtweisen der beteiligten Betriebe und Einrichtungen eingeholt (Kapitel 4.2). Zu den Wirkungen der eingesetzten Maßnahmen zur Qualitätssicherung wurden durch die Kammerkoordinierung Feedbackbögen zu den Kompetenzbildungsangeboten und Qualitätszirkeln an die Bildungsträger bzw. Betriebe und Einrichtungen ausgehändigt (Kapitel 4.3).

Die Ergebnisse aus den Interviews mit den Teilnehmenden (mit und ohne Fluchthintergrund) sowie mit den sozialpädagogischen Fachkräften der beteiligten Bildungsträger fließen ebenfalls in die Auswertung ein.

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

Die Befragung der Teilnehmenden fand im Zeitraum von Oktober 2018 bis November 2018 statt. Die Fragebögen wurden über die Kammerkoordinierung an die Träger der 11 verschiedenen Lose weitergeleitet und von diesen an die Teilnehmenden ausgegeben. Die Rücklaufquote beträgt 65 Prozent in den Kohorten 2016/2017 und 59 Prozent in der Kohorte 2018.⁵¹ Es wurden zwei Fragebögen angefertigt: Im Fragebogen für die Kohorten 2016 und 2017⁵² wurden die Wirkungen des Programms ausführlicher abgefragt als im Fragebogen für die Kohorte 2018, da diese Kohorten bereits länger in der ZaA sind.

In der Analyse wurden die Ergebnisse mit denen der Teilnehmendenbefragung von 2017 verglichen; markante Unterschiede werden im Text ausgewiesen.

⁵¹Ausgehend von der Teilnehmendenstatistik (Stand: Juli 2018) für die Kohorten 2016, 2017 und 2018. Die Basis bildeten die Teilnehmenden, für die kein Abbruch gemeldet war (Kohorte 2016: 131 Teilnehmende, Kohorte 2017: 189 Teilnehmende, Kohorte 2018: 164 Teilnehmende).

⁵²Eine getrennte Analyse für die Kohorten 2016 und 2017 ist nicht möglich, da auf ca. einem Drittel der Fragebögen keine Angabe der Kohorte vorhanden ist.

4.1.1 Befragung von Teilnehmenden

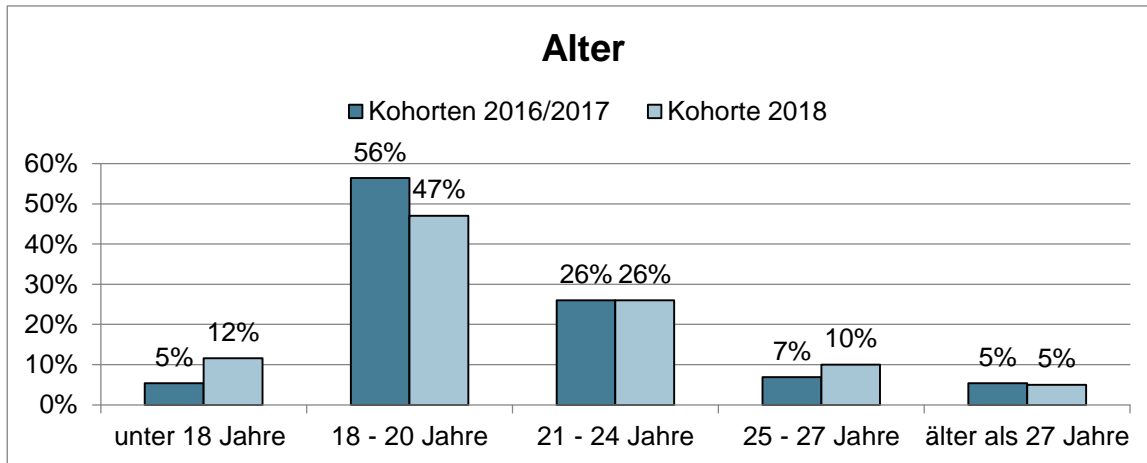


Abbildung 22: Alter der Teilnehmenden (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=204, Kohorte 2018 n=95)⁵³

Im Durchschnitt sind die Teilnehmenden der Kohorten 2016/2017 22,4 Jahre und der Kohorte 2018 21,5 Jahre alt. In die im Landesfachkonzept angestrebte Altersgruppe von 18 bis 27 Jahren fallen 89 Prozent der Kohorten 2016/2017 und 83 Prozent der Kohorte 2018. In der Kohorte 2018 liegt der Anteil der unter 18-Jährigen mit 12 Prozent deutlich höher als in den Kohorten 2016/2017 (5 Prozent). Die Teilnehmenden der Kohorten 2016/2017 sind im Schnitt in einem höheren Lehrjahr als die Teilnehmenden der Kohorte 2018. In Ausnahmefällen können auch junge Menschen über 27 Jahren an ZaA teilnehmen. In den Kohorten 2016/2017 und 2018 liegt der Anteil dieser Altersgruppe bei 5 Prozent.

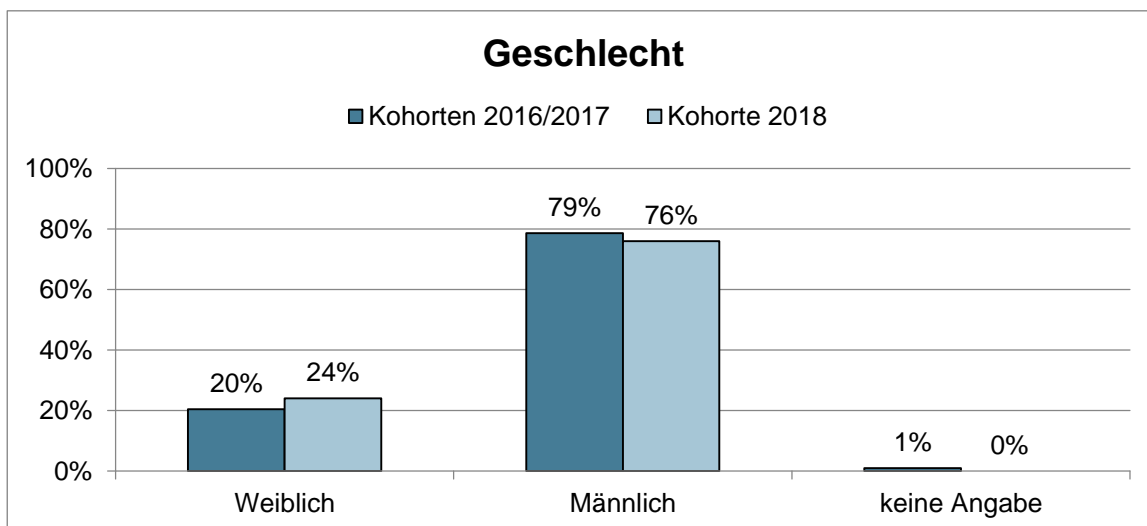


Abbildung 23: Geschlecht der Teilnehmenden (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=206, Kohorte 2018 n=96)

Die Verteilung der befragten Teilnehmenden nach Geschlecht zeigt kaum Unterschiede zwischen den Kohorten. Die überwiegende Mehrheit der befragten Teilnehmenden ist männlich

⁵³ Keine Angabe Kohorte 2018= 1 Person.

(79 Prozent in den Kohorten 2016/2017 und 76 Prozent in der Kohorte 2018).

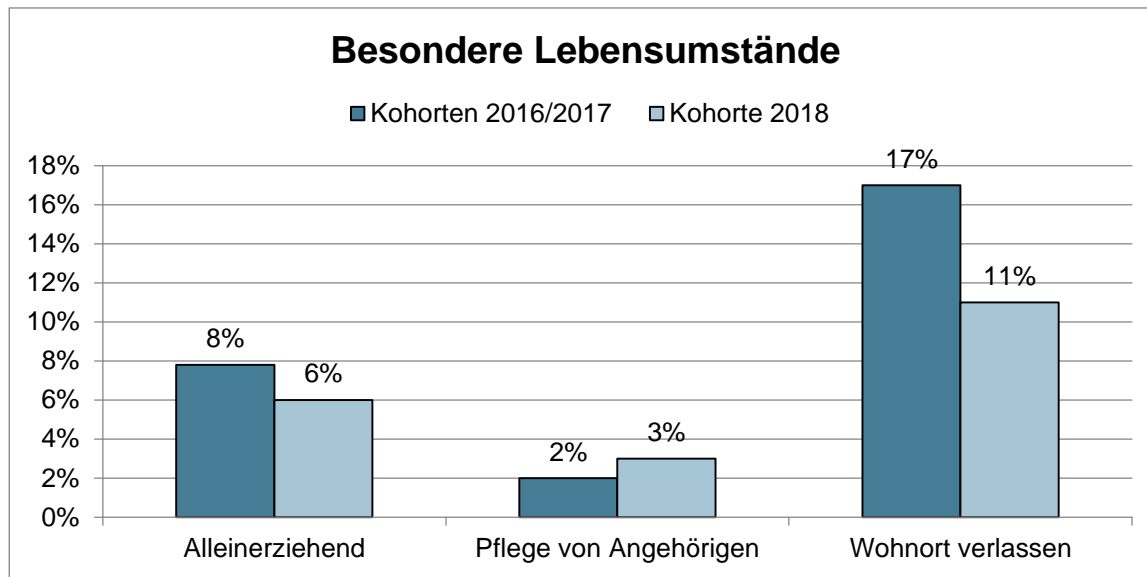


Abbildung 24: Besondere Lebensumstände der Befragten (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=205, 205, 206, Kohorte 2018 n=95, 95, 93)⁵⁴

Nur ein Teil der befragten Teilnehmenden befindet sich in „besonderen Lebensumständen“⁵⁵. Die größte Gruppe bilden hier Teilnehmende, die aufgrund der Aufnahme einer Ausbildung den elterlichen Haushalt verlassen mussten. In den Kohorten 2016/2017 handelte es sich dabei um 17 Prozent, und in Kohorte 2018 um 11 Prozent. Alleinerziehend sind in den Kohorten 2016/2017 8 Prozent und in der Kohorte 2018 6 Prozent der Befragten. Der Anteil der befragten Teilnehmenden, die Angehörige pflegen, liegt in den Kohorten 2016/2017 bei 2 Prozent und in der Kohorte 2018 bei 3 Prozent.

⁵⁴ Sind Sie alleinerziehend und können daher nur in eingeschränktem Zeitumfang an den Unterstützungsmaßnahmen und/oder der Ausbildung teilnehmen?
 Pflegen Sie Angehörige und können daher nur in eingeschränktem Zeitumfang an den Unterstützungsmaßnahmen und/oder der Ausbildung teilnehmen?
 War es für die Aufnahme Ihrer Ausbildung erforderlich, Ihren bisherigen Wohnort zu verlassen, weil Ihr Wohnort und Ihr Ausbildungsort zu weit voneinander entfernt waren?

⁵⁵ § 130 SGB III Abs. 8

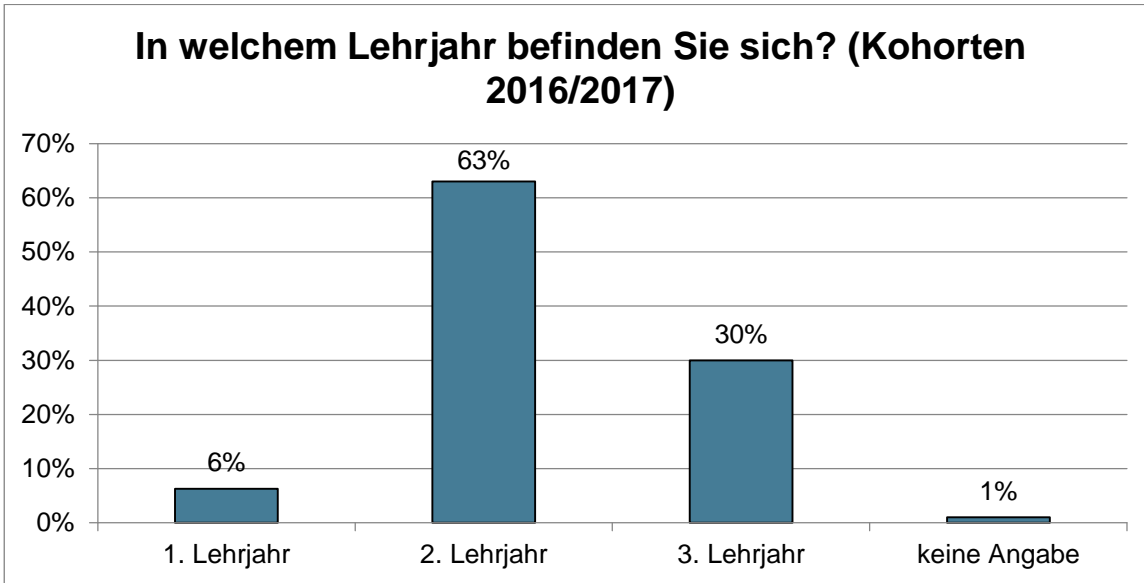


Abbildung 25: In welchem Lehrjahr befinden Sie sich? (Kohorten 2016/2017) (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=205)

Die befragten Teilnehmenden der Kohorte 2016/2017 befinden sich zu einem Großteil im 2. (63 Prozent) und dem 3. Lehrjahr (30 Prozent).

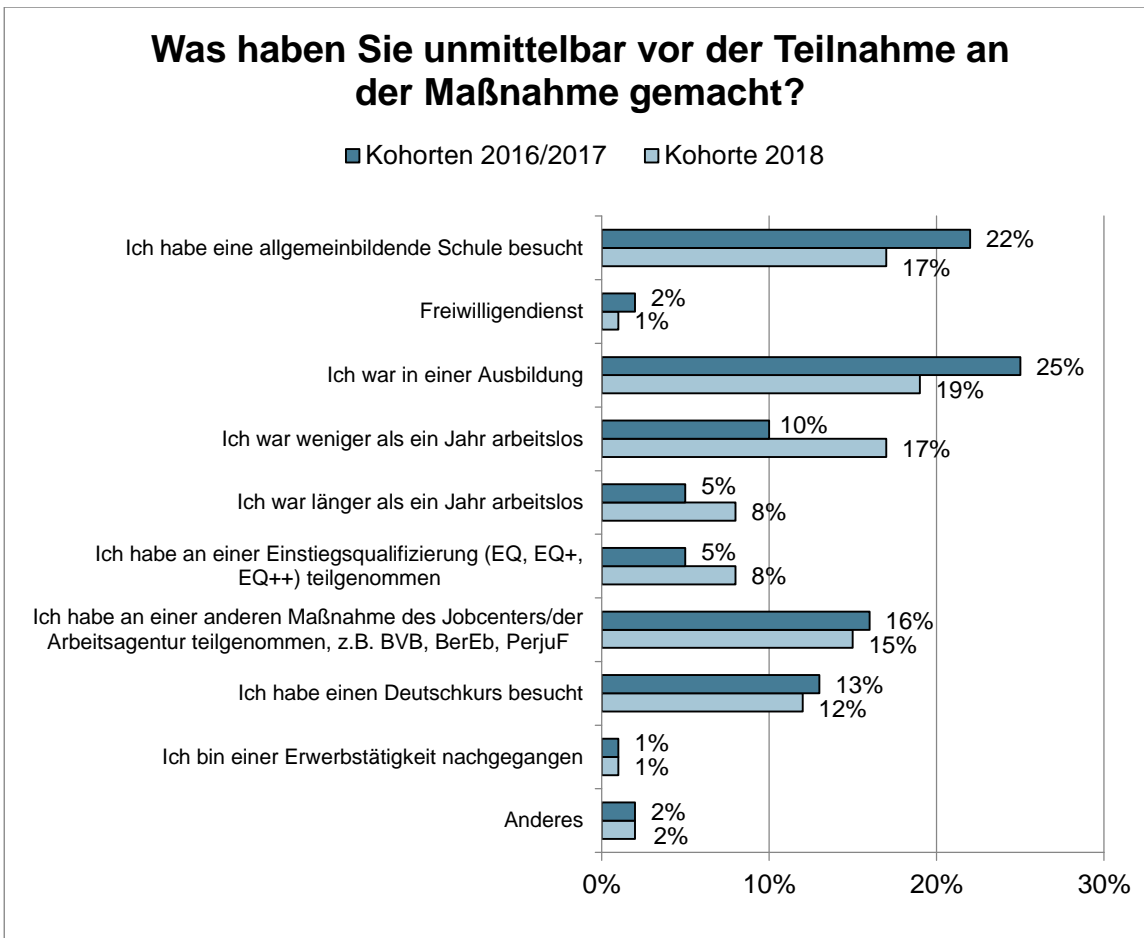


Abbildung 26: Was haben Sie unmittelbar vor der Teilnahme an der Maßnahme gemacht? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=205, Kohorte 2018 n=95)

Das Feld der Teilnehmenden ist sehr breit in Bezug auf die jeweiligen biografischen Stationen unmittelbar *vor* der Teilnahme an der Maßnahme. So haben die meisten der Befragten vor ihrer Teilnahme eine Ausbildung absolviert (Kohorten 2016/2017: 25 Prozent, Kohorte 2018: 19 Prozent); ein weiterer großer Teil hat eine allgemeinbildende Schule besucht (Kohorten 2016/2017: 22 Prozent, Kohorte 2018: 17 Prozent).

Deutlich mehr befragte Teilnehmende der Kohorte 2018 (25 Prozent) als der Kohorten 2016/2017 (15 Prozent) waren vor der Teilnahme an ZaA arbeitslos. In den Kohorten 2016/2017 haben 16 Prozent und in Kohorte 2018 15 Prozent der befragten Teilnehmenden an einer anderen Maßnahme des Jobcenters bzw. der Agenturen für Arbeit teilgenommen; bei 5 Prozent (Kohorte 2016/2017) bzw. 8 Prozent (Kohorte 2018) handelte es sich dabei um eine Betriebliche Einstiegsqualifizierung. Nur ein geringer Teil der befragten Teilnehmenden hat zuvor einen Freiwilligendienst absolviert bzw. ist einer Erwerbstätigkeit nachgegangen. Ein verhältnismäßig hoher Anteil von 13 Prozent (Kohorte 2016/2017) bzw. 12 Prozent (Kohorte 2018) hat zuvor einen Deutschkurs besucht.

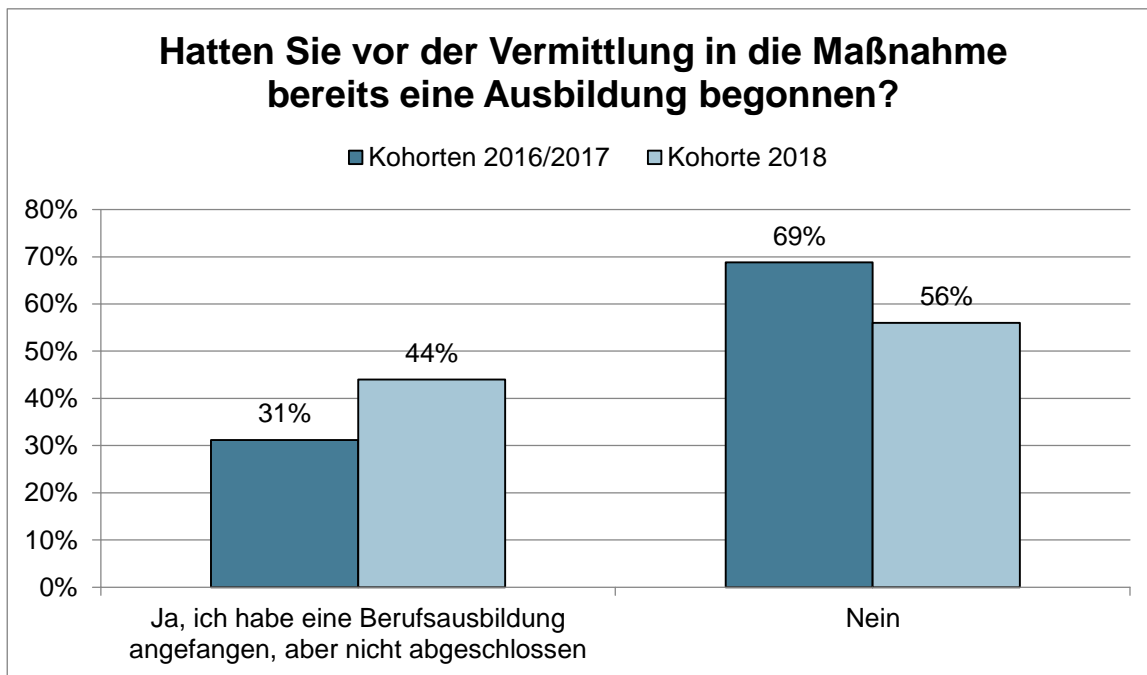


Abbildung 27: Hatten Sie vor der Vermittlung in die Maßnahme bereits eine Ausbildung begonnen? (Quelle: Befragung Teilnehmende, Kohorten 2016/2017 n=199, Kohorte 2018 n=95)

Der Anteil der befragten Teilnehmenden, die grundsätzlich (d.h.: nicht unmittelbar) vor der Vermittlung in die Maßnahme bereits eine Ausbildung angefangen, aber nicht abgeschlossen haben, liegt in der Kohorte 2018 mit 44 Prozent deutlich höher als in den Kohorten 2016/2017 mit 31 Prozent.

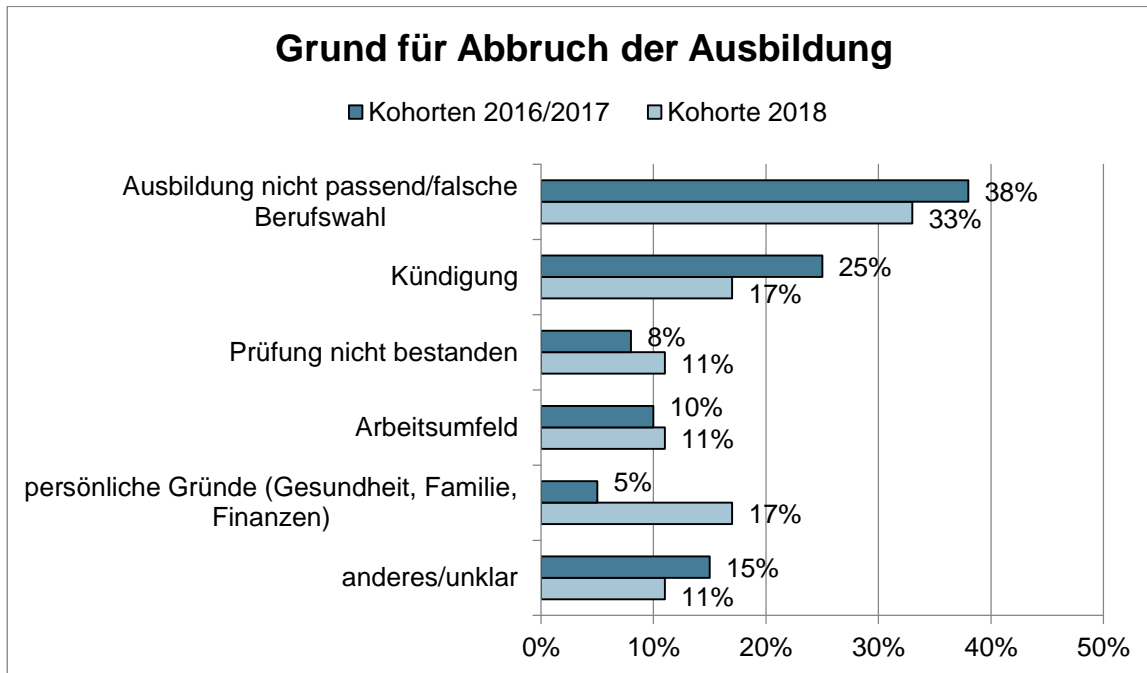


Abbildung 28: Grund für Abbruch der Ausbildung (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=40, Kohorte 2018 n=36)

Die Gründe für den Abbruch der Ausbildung sind dabei vielfältig. Als Hauptgrund wurde eine falsche Berufswahl angegeben (Kohorten 2016/2017: 38 Prozent, Kohorte 2018: 33 Prozent), aber auch Kündigungen (sowohl durch die Betriebe als auch durch die Teilnehmenden) werden in den Kohorten 2016/2017 von 25 Prozent und in Kohorte 2018 von 17 Prozent angeführt. In der Kohorte 2018 spielten persönliche Gründe, wie gesundheitliche, familiäre oder auch finanzielle Probleme, mit 17 Prozent eine größere Rolle als bei den Kohorten 2016/2017 (5 Prozent). Weitere Gründe für den Abbruch der Ausbildung bildeten ein als unangenehm oder nicht passend wahrgenommenes Arbeitsumfeld (Kohorten 2016/2017: 10 Prozent, Kohorte 2018: 11 Prozent) sowie das Nichtbestehen von Prüfungen (Kohorten 2016/2017: 8 Prozent, Kohorte 2018: 11 Prozent).

Die Träger bieten vielfältige Unterstützungsangebote für die Teilnehmenden an und sind stets bemüht, diese so individuell wie möglich zu gestalten. Phasenübergreifend bieten alle Träger Hilfe beim Ausfüllen von Anträgen sowie bei Behördengängen, an. In beiden Phasen liegen die Unterstützungsbedarfe gleichwohl auf teilweise unterschiedlichen Schwerpunkten, so dass sich die Unterstützungsangebote in Teilen voneinander unterscheiden.

So werden in Phase I einerseits beispielsweise insbesondere Beratung und Unterstützung bei der Berufswahl, dem Bewerbungstraining sowie der Aufarbeitung von Grundkenntnissen z.B. in Mathematik geboten, andererseits gehören aber auch Unterstützungsleistungen zu Themen wie Pünktlichkeit, Motivation, Konzentrationsfähigkeit, Konfliktverhalten und anderen Problemlagen (z.B. Schulden, Sucht) zum Angebot.

In Phase II befinden sich die Teilnehmenden in der Ausbildung, so dass sich die Herausforderungen ändern bzw. neue Problemstellungen hinzutreten. Die Träger vermitteln hier,

wenn erforderlich, Lernmethoden, bieten Förder- und Stützunterricht und weitere fachtheoretische Angebote, unterstützen bei der Berichtsheftführung und arbeiten gemeinsam mit den Teilnehmenden den Unterrichtsstoff aus der Berufsschule auf. Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten, dass gerade Wirtschafts- und Sozialkunde für die meisten Teilnehmenden, jedoch vor allem für die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund, eine große Herausforderung darstellt. Die Träger bieten weiterhin sozialpädagogische Betreuung bei schwierigen privaten Problemlagen der Teilnehmenden an, vermitteln aber auch bei Konflikten im Betrieb und mit den Ausbilderinnen und Ausbildern.

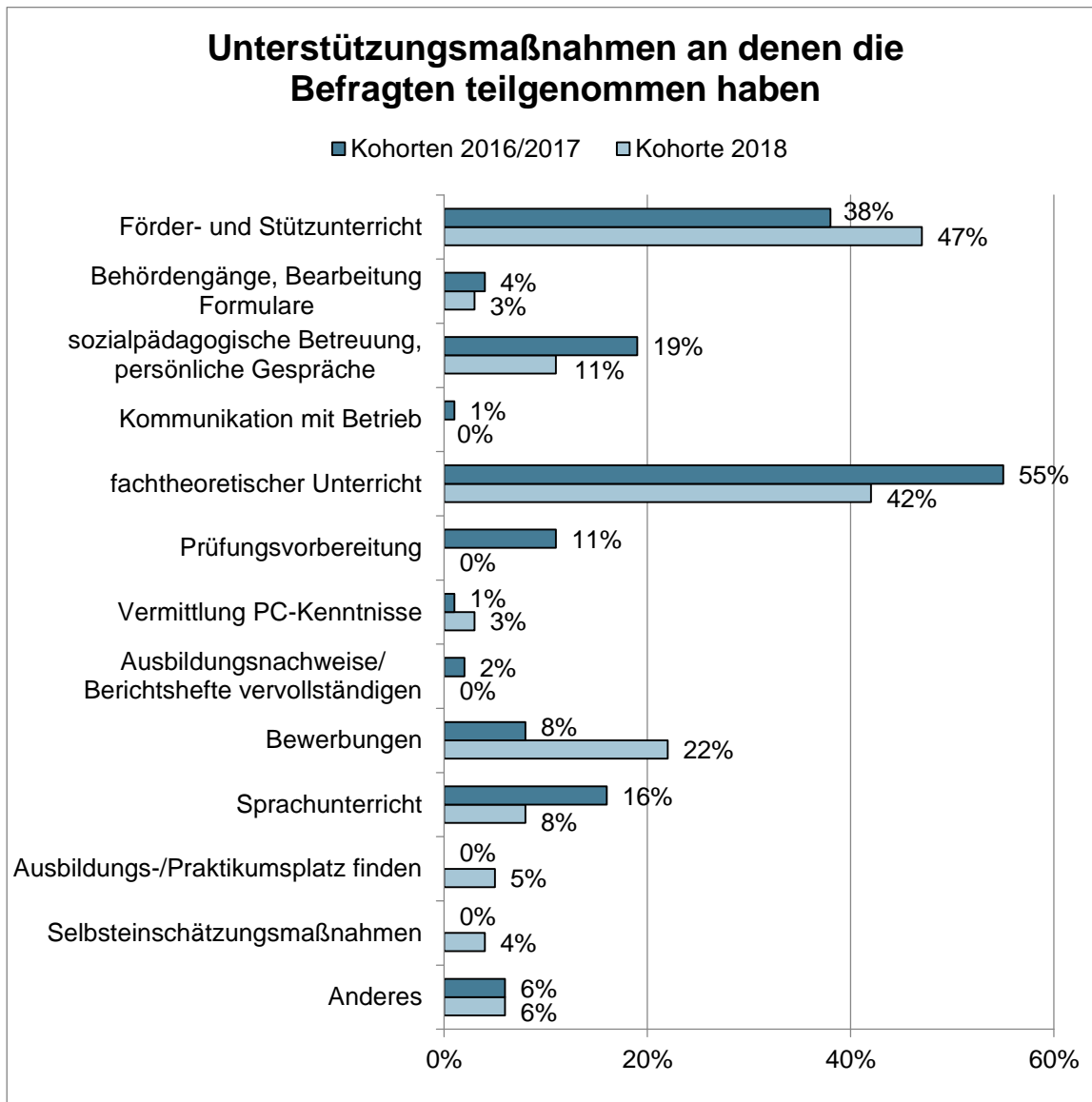


Abbildung 29: Unterstützungsmaßnahmen an denen die Befragten teilgenommen haben (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennungen möglich, Kohorten 2016/2017 n=183, Kohorte 2018 n=79)

Die Teilnehmenden, die befragt wurden, haben unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen angegeben, z.T. wurden Angebote auch gar nicht wahrgenommen. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass die Teilnehmenden an unterschiedlichen Punkten in ihrer Ausbildung sind. Die Kohorte 2018 war zum Befragungszeitpunkt erst wenige Monate in der Berufsausbil-

derung, daher waren zum Befragungszeitpunkt Themen wie Bewerbungen wesentlich präsenter als in den Kohorten 2016/2017. Bei diesen Kohorten hingegen war zum Befragungszeitpunkt die Prüfungsvorbereitung ein relevantes Angebot.

Bei den befragten Teilnehmenden überwiegen der Förder- und Stützunterricht (Kohorten 2016/2017: 38 Prozent, Kohorte 2018: 47 Prozent) bzw. der fachtheoretische Unterricht (Kohorten 2016/2017: 55 Prozent, Kohorte 2018: 42 Prozent). Da die Teilnehmenden der Kohorte 2018 zumeist erst wenige Monate in Phase II waren, spielt der fachtheoretische Unterricht für die Kohorten 2016/2017 eine wesentlich größere Rolle. Für die Kohorten 2018 steht aus diesem Grund auch die Unterstützung rund um Bewerbungen stärker im Fokus (22 Prozent) als für die Kohorten 2016/2017 (8 Prozent). Eine wichtige Rolle spielt auch der Sprachunterricht, hier vor allem für die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund (Kohorten 2016/2017: 16 Prozent, Kohorte 2018: 8 Prozent). Auch die sozialpädagogische Betreuung, in Verbindung mit persönlichen Gesprächen (Kohorten 2016/2017: 19 Prozent, Kohorte 2018: 11 Prozent), sowie die Unterstützung bei Behördengängen und der Bearbeitung von Formularen und Anträgen (Kohorten 2016/2017: 4 Prozent, Kohorte 2018: 3 Prozent) werden von den befragten Teilnehmenden in Anspruch genommen. Zu den Unterstützungsmaßnahmen, die insbesondere in Vorbereitung auf die Ausbildung oder im Verlauf der Ausbildung an Relevanz gewinnen, gehören für die Kohorten 2016/2017 die Prüfungsvorbereitung (11 Prozent), die Unterstützung beim Führen der Ausbildungsnachweise bzw. der Vervollständigung der Berichtshefte (2 Prozent) und die Kommunikation mit dem Betrieb (ein Prozent). Die Teilnehmenden der Kohorte 2018 hingegen fragen insbesondere die Unterstützung bei der Ausbildungs-/Praktikumsplatzsuche (5 Prozent), der Selbsteinschätzung (4 Prozent) sowie die Vermittlung von PC-Kenntnissen (3 Prozent) nach. Die vielfältigen Angebote der Bildungsträger werden von den Teilnehmenden also benötigt und genutzt.

In den Interviews mit den Teilnehmenden wurde deutlich, dass die sozialpädagogische Betreuung von diesen oft nicht als solche erkannt wird: Die Teilnehmenden berichteten von der Hilfe bei Anträgen, Unterstützung bei persönlichen Problemen oder der Konfliktschlichtung im Betrieb, ohne dass sie diese als eine Form der sozialpädagogischen Betreuung wahrgenommen hätten. Die Bedeutung der sozialpädagogischen Betreuung wird aus diesem Grund in der schriftlichen Teilnehmendenbefragung wahrscheinlich nicht adäquat abgebildet.

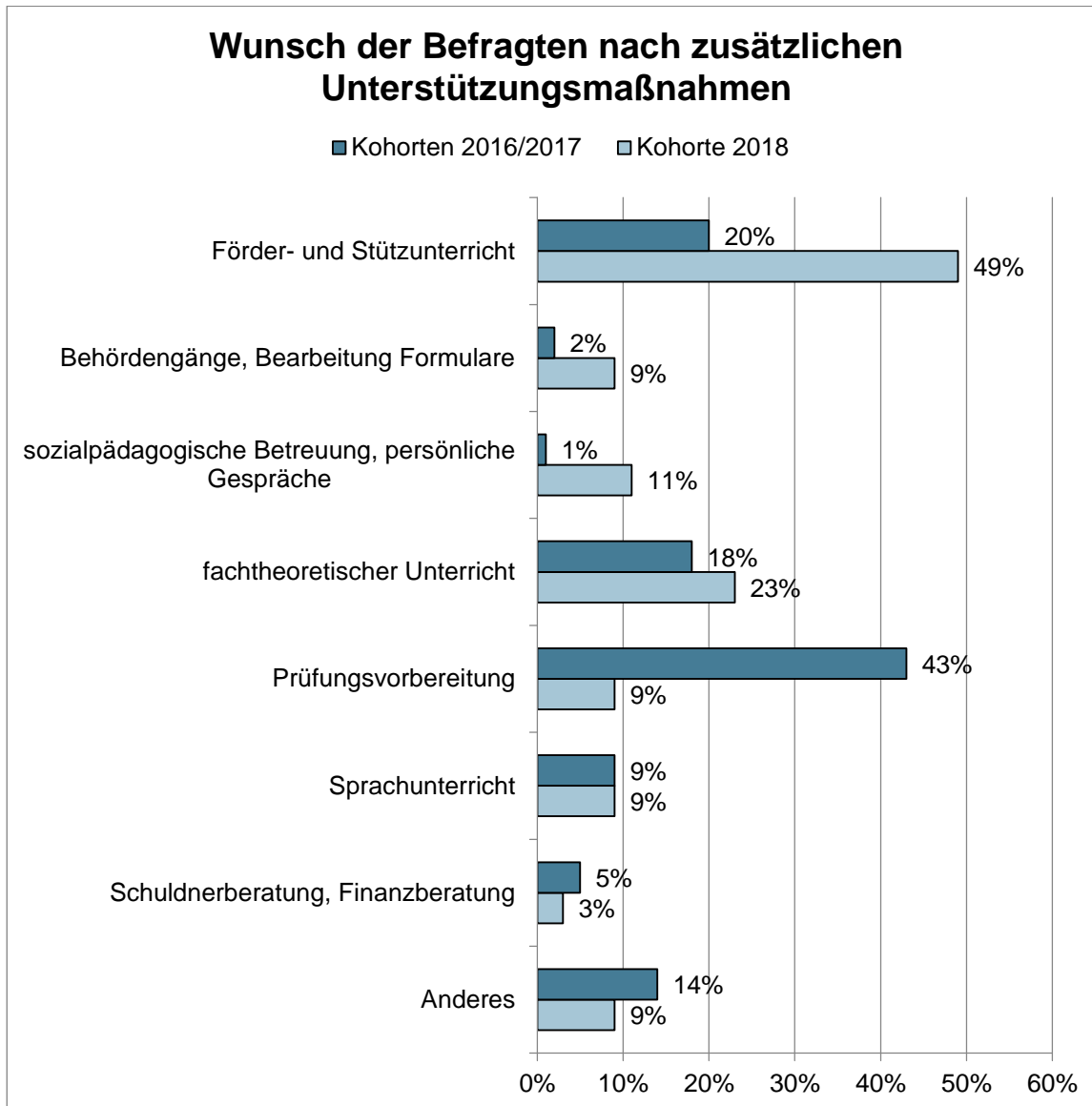


Abbildung 30: Wunsch der Befragten nach zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennungen möglich, Kohorten 2016/2017 n=82, Kohorte 2018 n=35)

Die Frage, welche *zusätzliche* Unterstützung für den erfolgreichen Verlauf der Ausbildung von den Teilnehmenden gewünscht wird, wurde von 39 Prozent der Befragten der Kohorten 2017/2018 und von 36 Prozent der Kohorte 2018 beantwortet. Auch bezüglich dieser zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen lassen sich zwischen den Kohorten Unterschiede feststellen: Bei den Kohorten 2016/2017 besteht vor allem der Wunsch nach mehr Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung (43 Prozent), nach zusätzlichem Förder- und Stützunterricht (20 Prozent) sowie weiterem fachtheoretischen Unterricht (18 Prozent). Mehr Sprachunterricht und eine zusätzliche Schuldner- bzw. Finanzberatung wurden von 9 bzw. 5 Prozent genannt.

Die Kohorte 2018 sieht vor allem deutlich mehr Bedarf an Förder- und Stützunterricht (49 Prozent) sowie im Bereich der fachtheoretischen Unterstützung (23 Prozent). Zudem wünscht sich diese Kohorte mehr sozialpädagogische Betreuung bzw. persönliche Gespräche (11 Prozent) und weitere Unterstützung bei Behördengängen und der Bearbeitung von For-

mularen und Anträgen (9 Prozent). Zusätzliche Bedarfe bei der Prüfungsvorbereitung und dem Sprachunterricht wurden von jeweils 9 Prozent dieser Kohorte genannt.

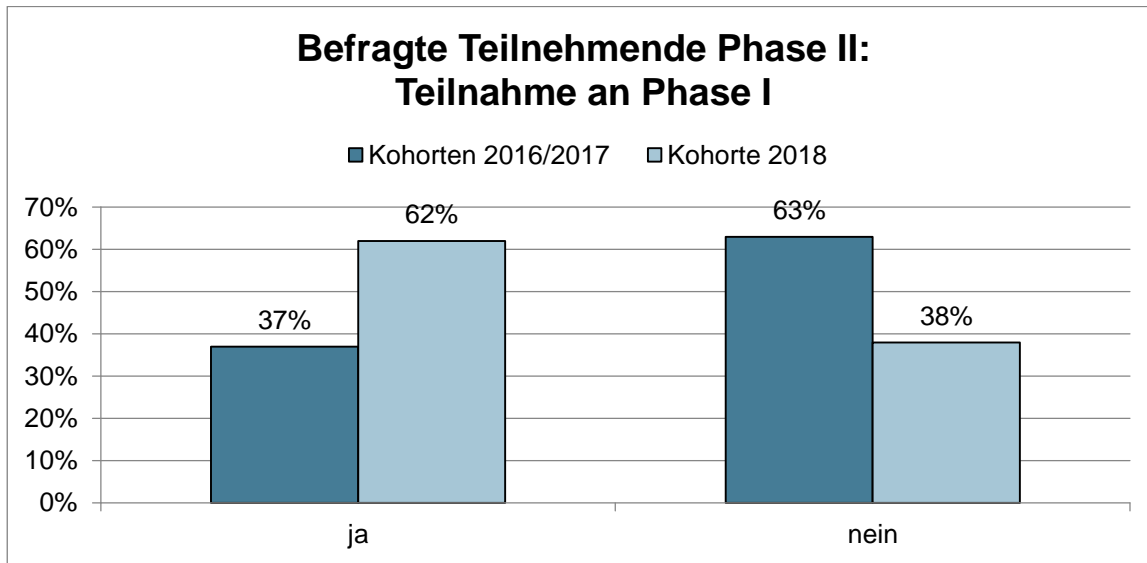


Abbildung 31: Teilnahme Phase I (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=199, Kohorte 2018 n=96)⁵⁶

Von den Befragten, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in Phase II befanden, sind 37 Prozent der Kohorten 2016/2017 und 62 Prozent der Kohorte 2018 bereits in Phase I in das Programm eingetreten. Dabei ist erneut auf die Beobachtung hinzuweisen, dass der Anteil der Teilnehmenden, die bereits an Phase I teilgenommen haben, über alle Kohorten hinweg im Laufe der Zeit durch Austritte abnimmt und eine kontinuierliche Nachbesetzung der freiwerdenden Plätze in Phase II stattfindet, so dass von einer Verschiebung der Prozentwerte bei der Kohorte 2018 im weiteren Zeitverlauf auszugehen ist.

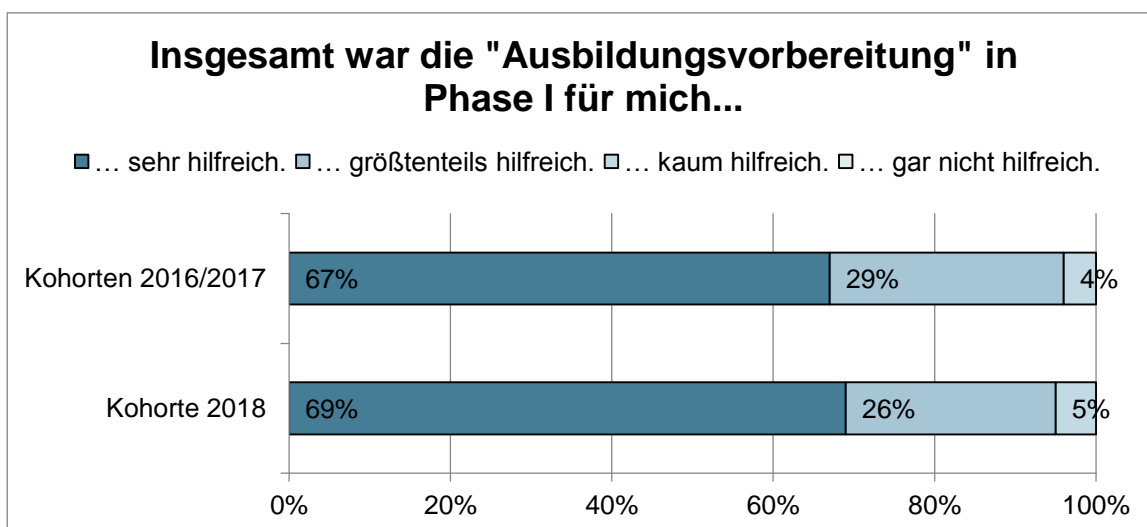


Abbildung 32: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich... (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=76, Kohorte 2018 n=58)

⁵⁶ Haben Sie an der ausbildungsvorbereitenden Phase I teilgenommen?

Die ausbildungsvorbereitende Phase I wird in den Kohorten 2016/2017 von 96 Prozent und in Kohorte 2018 von 95 Prozent der befragten Teilnehmenden insgesamt als sehr bzw. größtenteils hilfreich eingeschätzt.

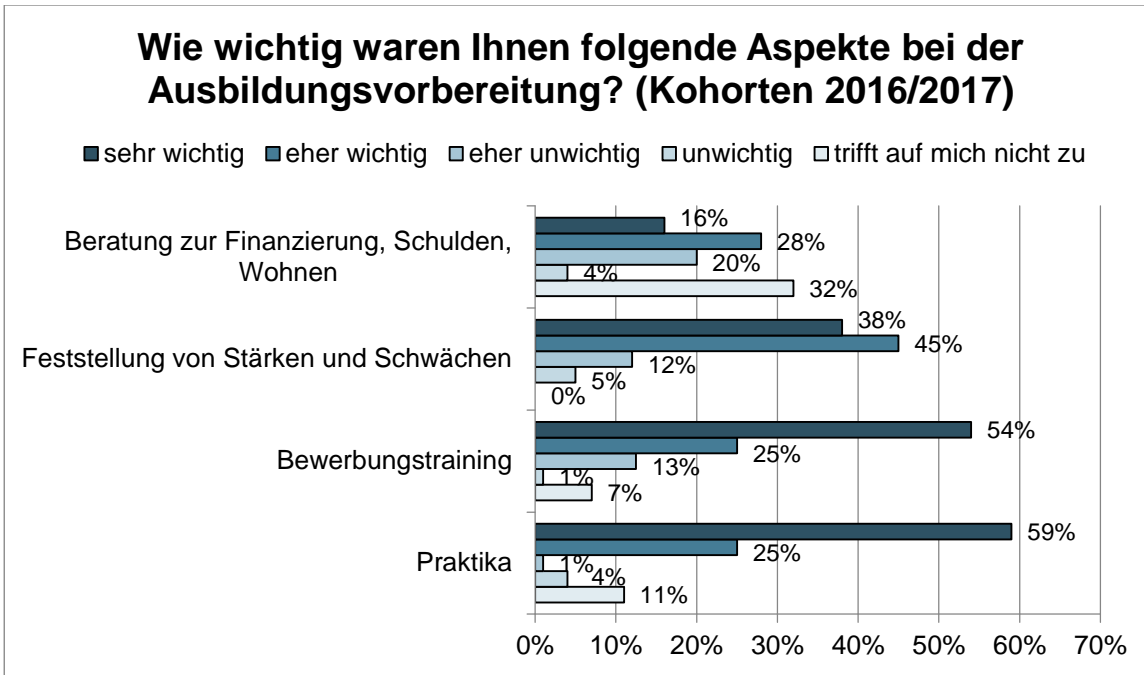


Abbildung 33: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung? (Kohorten 2016/2017) (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=71-74)

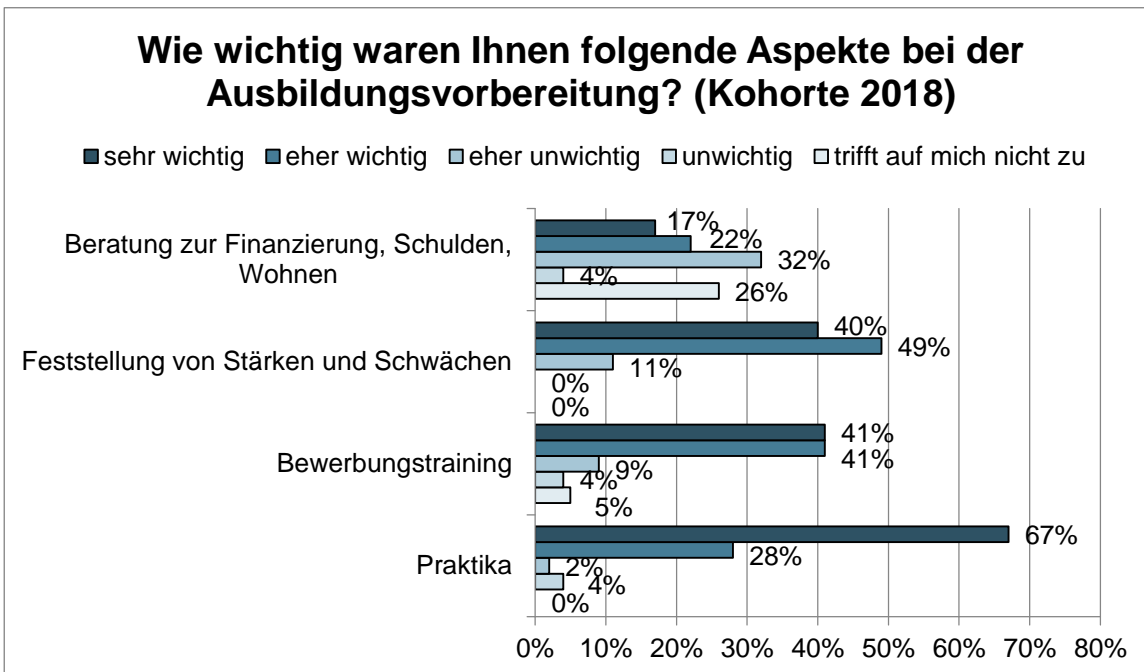


Abbildung 34: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorte 2018 n=54-57)

Bei der Einschätzung einzelner Aspekte der Ausbildungsvorbereitung wurden insbesondere die Praktika positiv eingeschätzt (Kohorten 2016/2017: 84 Prozent sehr wichtig/eher wichtig, Kohorte 2018: 95 Prozent sehr wichtig/eher wichtig). Auch die Feststellung von Stärken und

Schwächen der Teilnehmenden wurden von den Kohorten (Kohorten 2016/2017: 83 Prozent; Kohorte 2018: 59 Prozent) als sehr wichtig bzw. eher wichtig hervorgehoben, ebenso wie das Bewerbungstraining (Kohorten 2016/2017: 79 Prozent; Kohorte 2018: 82 Prozent).

Die Beratung zur Finanzierung, Schulden und Wohnen ist hingegen nur für einen Teil der Befragten besonders relevant. In den Kohorten 2016/2017 war diese Beratung für 44 Prozent sehr wichtig bzw. eher wichtig; für 20 Prozent dagegen eher unwichtig (Kohorte 2018: 39 Prozent sehr wichtig bzw. eher wichtig; 32 Prozent: eher unwichtig).

Die Unterstützungsangebote, die in Phase I von den Bildungsträgern angeboten werden, haben für die Teilnehmenden insgesamt eine große Bedeutung bzw. werden zum großen Teil positiv bewertet. Die Bewertung der einzelnen Aspekte hat im Vergleich zur Teilnehmendenbefragung der Kohorte 2016 aus dem 3. Quartal 2017 um wenige Prozentpunkte zugenommen.⁵⁷

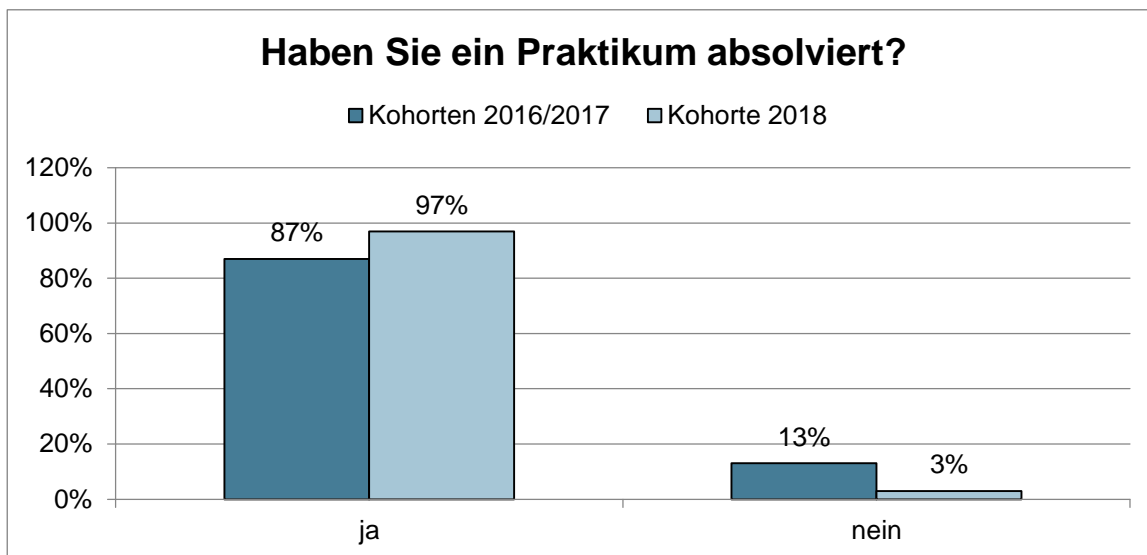


Abbildung 35: Haben Sie ein Praktikum absolviert? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=74, Kohorte 2018 n=58)

In Entsprechung zu der Einschätzung der Teilnehmenden, wonach Praktika der wichtigste Bestandteil der Ausbildungsvorbereitung sind, hat die Mehrheit der Befragten, die bereits in Phase I ins Programm eingetreten sind, auch ein Praktikum absolviert (Kohorten 2016/2017: 87 Prozent; Kohorte 2018: 97 Prozent). In den Interviews mit den Teilnehmenden wurde deutlich, dass ein Praktikum im Vorfeld der Ausbildung dazu geführt hat, dass der Start in die Ausbildung leichter fiel.

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass die Praktikumsvermittlung immer besser verläuft. Ein Grund hierfür könnte im Ausbau bzw. die Verfestigung der Kontakte der Bil-

⁵⁷ Vgl. Fischer, G. und S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“

derungsträger zu verschiedenen Unternehmen sein. Im Durchschnitt absolvierten die Teilnehmenden der Kohorten 2016/2017 1,6 Praktika und damit etwas weniger als die Teilnehmenden der Kohorte 2018 (im Durchschnitt 1,9 Praktika).

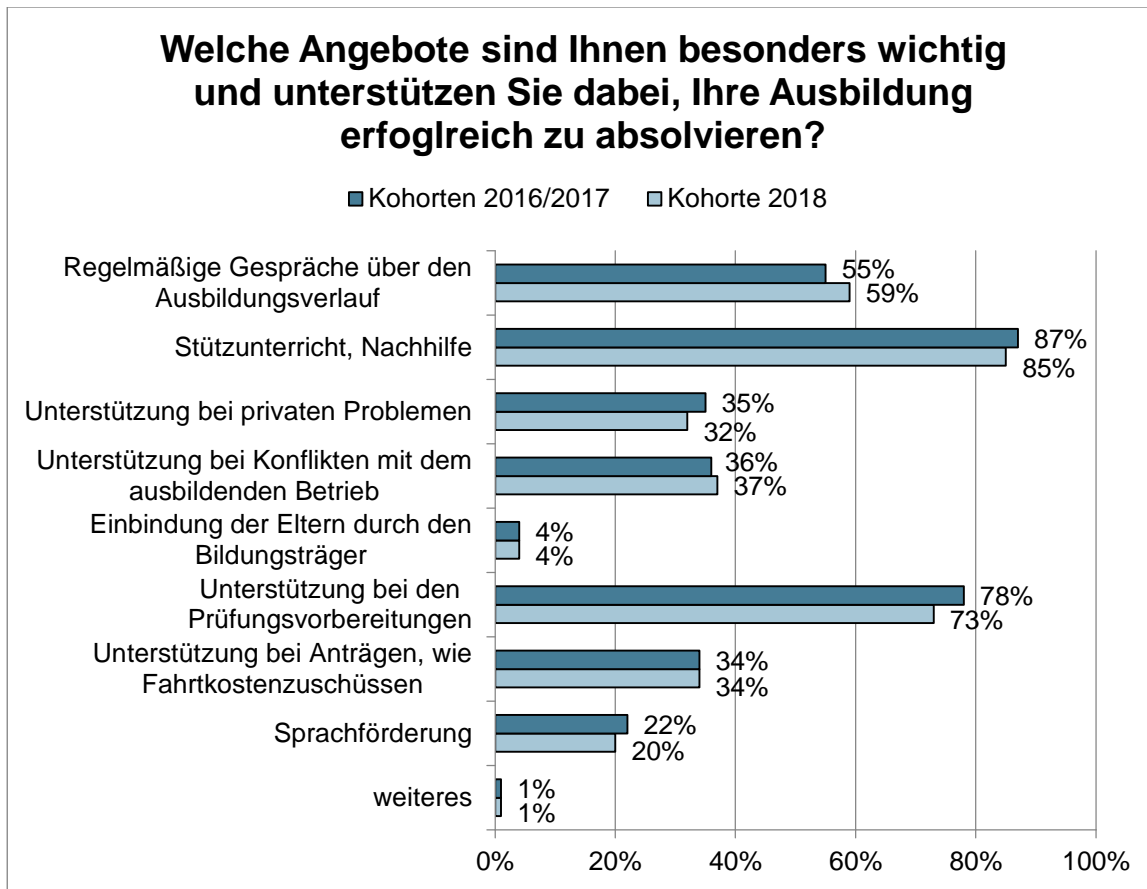


Abbildung 36: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=208, Kohorte 2018 n=93)

In Phase II werden die Unterstützungsangebote der Bildungsträger um die Angebote der Ausbildungsbegleitung erweitert. Als wichtigstes Angebot bei der Ausbildungsbegleitung wurde der Stützunterricht bzw. die Nachhilfe genannt. In den Kohorten 2016/2017 geben dies 87 Prozent und in Kohorte 2018 85 Prozent der Befragten an. Weitere, sehr wichtige Angebote bilden die Unterstützung bei den Prüfungsvorbereitungen (Kohorten 2016/2017: 78 Prozent; Kohorte 2018: 73 Prozent), aber auch die regelmäßigen Gespräche über den Ausbildungsverlauf (Kohorten 2016/2017: 55 Prozent; Kohorte 2018: 59 Prozent).

Darüber hinaus wurden die Unterstützung bei Konflikten mit dem ausbildenden Betrieb (Kohorten 2016/2017: 36 Prozent; Kohorte 2018: 37 Prozent), bei privaten Problemen (Kohorten 2016/2017: 35 Prozent; Kohorte 2018: 32 Prozent), Anträgen, wie beispielsweise Fahrtkostenzuschüssen (Kohorten 2016/2017: 34 Prozent; Kohorten 2018: 34 Prozent) sowie die Sprachförderung (Kohorten 2016/2017: 22 Prozent, Kohorte 2018: 20 Prozent) genannt.

Deutlich weniger Nennungen fielen auf die Einbeziehung der Eltern durch den Bildungsträger (Kohorten 2016/2017: 4 Prozent, Kohorte 2018: 4 Prozent). Die Mischung der Angebo-

te, die durch die Träger zur Verfügung stehen, wird demnach sehr gut angenommen und hat für die Zielgruppen auch eine große Bedeutung.

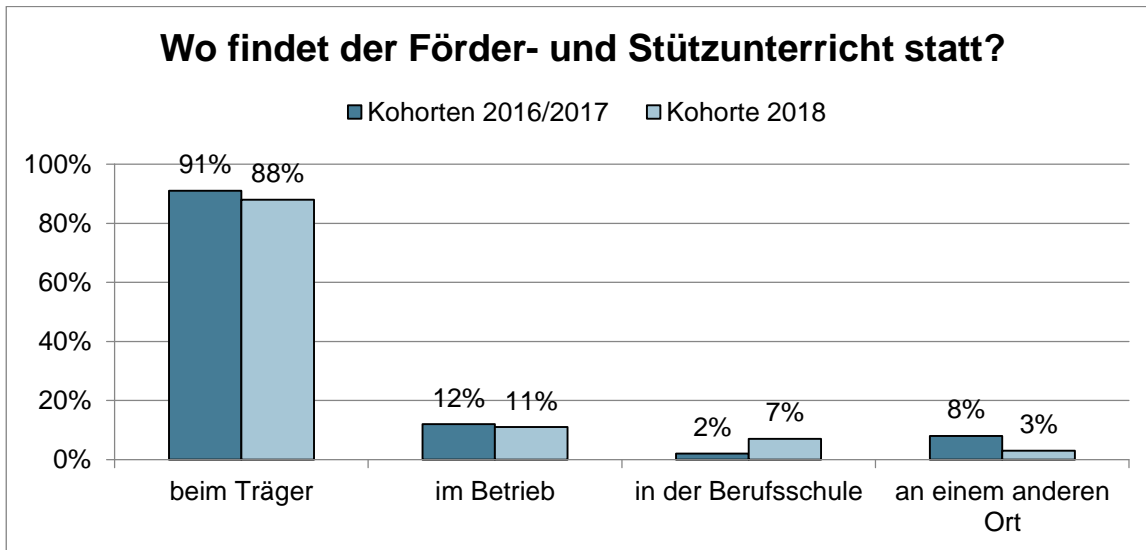


Abbildung 37: Wo findet der Förder- und Stützunterricht statt? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=208, Kohorte 2018 n=93)

Der Förder- und Stützunterricht, der von den Kohorten als wichtigstes Angebot genannt wurde, findet für die meisten Befragten beim Bildungsträger statt (Kohorten 2016/2017: 91 Prozent, Kohorte 2018: 88 Prozent). Auch die Betriebe der Auszubildenden werden als Ort für den Stütz- und Förderunterricht genutzt (Kohorten 2016/2017: 12 Prozent; Kohorte 2018: 11 Prozent); deutlich häufiger als die Berufsschule (Kohorten 2016/2017: 2 Prozent; Kohorte 2018: 7 Prozent).

Von Seiten der sozialpädagogischen Fachkräfte wurde als Grund für die seltenere Nutzung der Berufsschule als Ort für den Stütz- und Förderunterricht u.a. genannt, dass die berufsbildenden Schulen häufig eigene, zusätzliche Förderunterrichts-Angebote haben, die für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler unterbreitet werden. Die Schulen würden die Angebote aus ZaA dabei zum Teil auch als Konkurrenz zu diesen Angeboten wahrnehmen. Auf der anderen Seite wurde aber auch angeführt, dass sich die Berufsschulen oftmals nicht in der näheren Umgebung der Standorte der Bildungsträger befinden, so dass sich für die Lehrkräfte der Träger weitere Anreisen nur dann lohnten, wenn an den Berufsschulen auch Kleingruppen unterrichtet werden können. Hinzu komme, dass auf Grund der Schließzeiten der Schulen häufig nur ein vergleichsweise kleines Zeitfenster für den Unterricht zur Verfügung stehe.

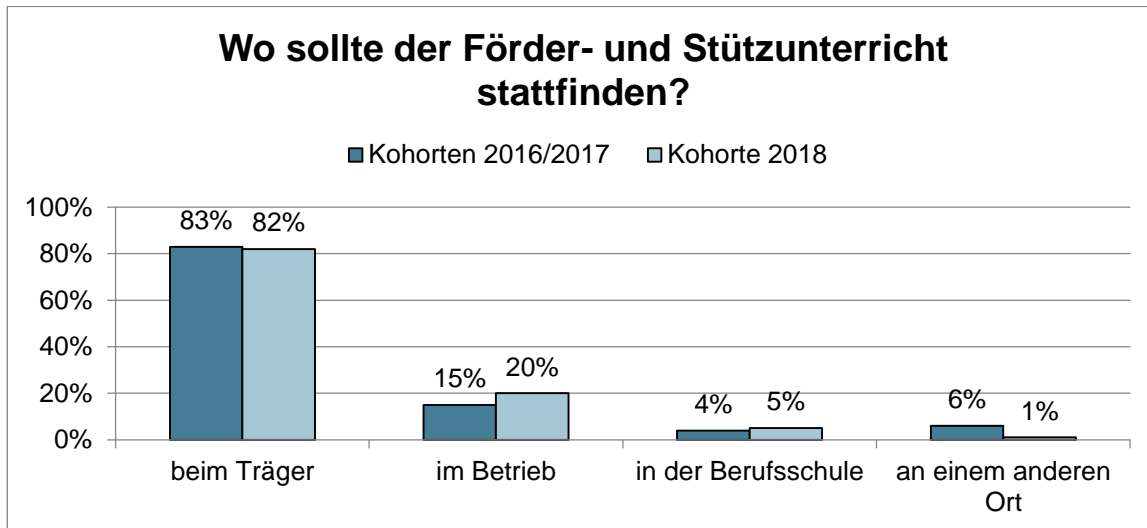


Abbildung 38: Wo sollte der Förder- und Stützunterricht stattfinden? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=208, Kohorte 2018 n=92)

Die Teilnehmenden wurden ebenfalls befragt, wo der Förder- und Stützunterricht ihrer Meinung nach stattfinden soll, um ggf. abweichende Bedarfe identifizieren zu können. Aber auch hier gibt die Mehrheit der Befragten als Ort den Bildungsträger an (Kohorte 2016/2017: 83 Prozent; Kohorte 2018: 82 Prozent). Der Anteil der Nennungen des Ausbildungsbetriebs als benanntem Wunschort für die Durchführung des Unterrichts liegt hingegen höher als der Anteil der Nennungen des Betriebs als tatsächlichem Durchführungsort, vor allem bei der Kohorte 2018 (Kohorten 2016/2017: 15 Prozent; Kohorte 2018: 20 Prozent). Gegebenenfalls sollte geprüft werden, inwieweit der Ausbildungsbetrieb häufiger als Unterrichtsort genutzt werden kann.

Alle sozialpädagogischen Fachkräfte der Bildungsträger betonen in den Interviews ihre Flexibilität bezüglich der Orte und Zeiten für den Stütz- und Förderunterricht. Dieser werde individuell auf die aktuelle Situation und Bedarfe der Teilnehmenden im Betrieb angepasst. Wenn es den Teilnehmenden nicht möglich sein sollte, in einer gewissen Zeit Termine beim Träger wahrzunehmen, werde ggf. auch mit Hausaufgaben und der Kommunikation über das Telefon oder Smartphone gearbeitet.

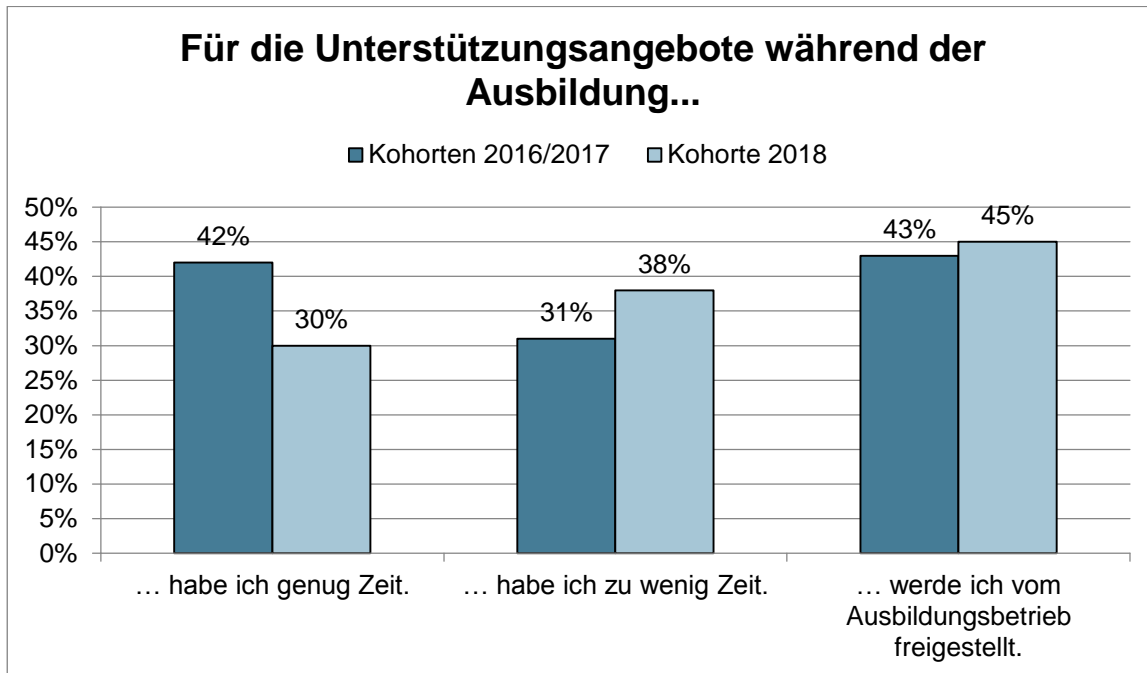


Abbildung 39: Für die Unterstützungsangebote während der Ausbildung... (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=205, Kohorte 2018 n=92)

Eine Freistellung der Auszubildenden durch den Betrieb für die Teilnahme an den Trägerangeboten unterstützt deren Inanspruchnahme. Dies ist jedoch nicht immer gegeben. In den Kohorten geben weniger als die Hälfte der Befragten (Kohorten 2016/2017: 43 Prozent; Kohorte 2018: 45 Prozent) an, dass sie hierfür von ihrem Ausbildungsbetrieb freigestellt werden. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass immerhin 31 Prozent (Kohorten 2016/2017) bzw. 38 Prozent (Kohorte 2018) der befragten Teilnehmenden angeben, zu wenig Zeit für die Unterstützungsangebote während der Ausbildung zu haben.⁵⁸

Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte der beteiligten Bildungsträger sehen die fehlende Freistellung der Auszubildenden durch die Betriebe als größtes Problem. Einige von ihnen regen an, für Unternehmen Anreize zu schaffen, um die Freistellung von Auszubildenden zu fördern (vgl. auch Kapitel 4.2.2).

Zu den weiteren Faktoren, die sich laut der sozialpädagogischen Fachkräfte hinderlich auf die Inanspruchnahme der Angebote auswirken, gehören Mobilitätsprobleme, vor allem in ländlichen Regionen. Als problematisch wird hier auch die Höhe der Fahrtkosten benannt, die von den Teilnehmenden getragen werden müssen und die für viele von ihnen oftmals nur schwer zu bewältigen seien. Für die Bildungsträger gehört u.a. der Ausfall von Unterrichtsstunden in den Berufsschulen zu den Herausforderungen, da die Unterrichtsinhalte mit den Teilnehmenden komplett aufgearbeitet werden müssten, insbesondere wenn sie prü-

⁵⁸ Die Teilnehmenden der Kohorte 2018 waren zum Befragungszeitpunkt allerdings noch kein halbes Jahr in der Ausbildung. Die sozialpädagogischen Fachkräfte bestätigen die Vermutung, dass die zeitliche Koordination zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Bildungsträger für die Teilnehmenden noch sehr ungewohnt ist und Übung erfordert.

fungsrelevant sind.

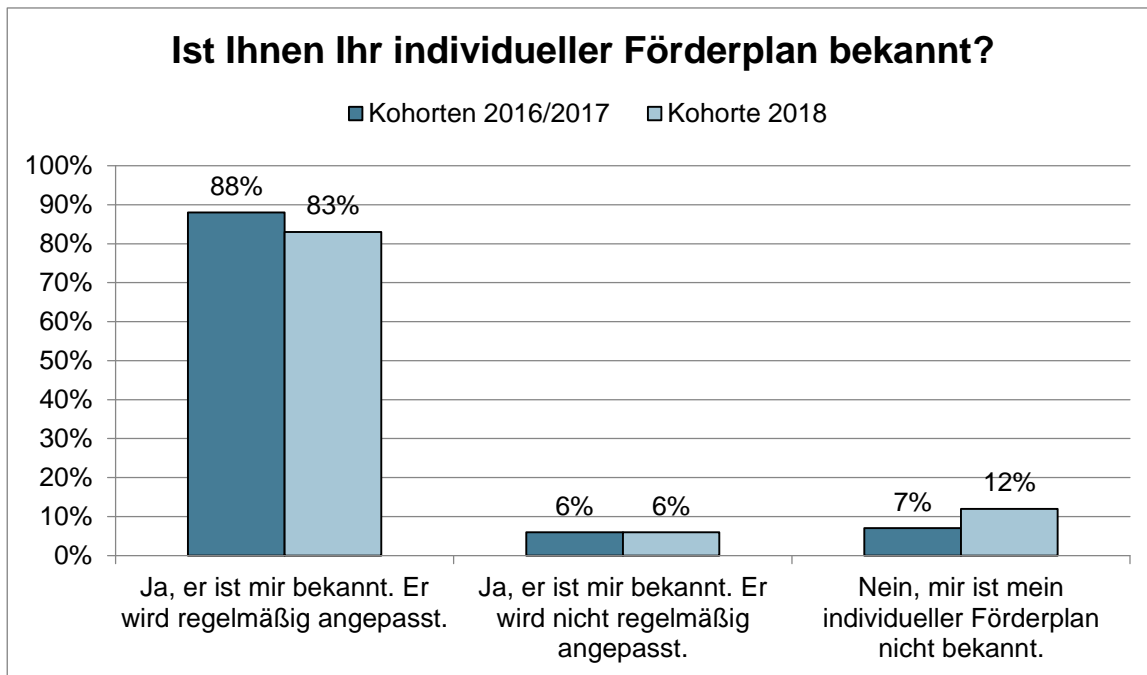


Abbildung 40: Ist Ihnen Ihr individueller Förderplan bekannt? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=198, Kohorte 2018 n=87)

Bei der Frage nach der Bekanntheit des individuellen Förderplans der Teilnehmenden gaben 88 Prozent von ihnen in den Kohorten 2016/2017 sowie 83 Prozent in der Kohorte 2018 an, dass ihnen der Förderplan bekannt ist und dieser regelmäßig angepasst wird.

Je 6 Prozent der Kohorten gaben an, dass ihnen zwar der Förderplan bekannt ist, dieser jedoch nicht regelmäßig angepasst wird. Lediglich 7 Prozent der Teilnehmenden in den Kohorten 2016/2017 und 12 Prozent in der Kohorte 2018 äußerten, dass ihnen ihr individueller Förderplan nicht bekannt ist.

Die Kohorten 2016/2017 wurden zudem gefragt, ob es eine regelmäßige Abstimmung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Bildungsträger gibt. Dies haben 78 Prozent der Befragten positiv und 5 Prozent negativ beantwortet.⁵⁹

⁵⁹ Die Kohorte 2018 befand sich zum Befragungszeitpunkt erst seit wenigen Monaten in der Ausbildung. Da die Abstimmungen in der Regel erst zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden, wurden die Teilnehmenden der Kohorte 2018 dazu nicht befragt.

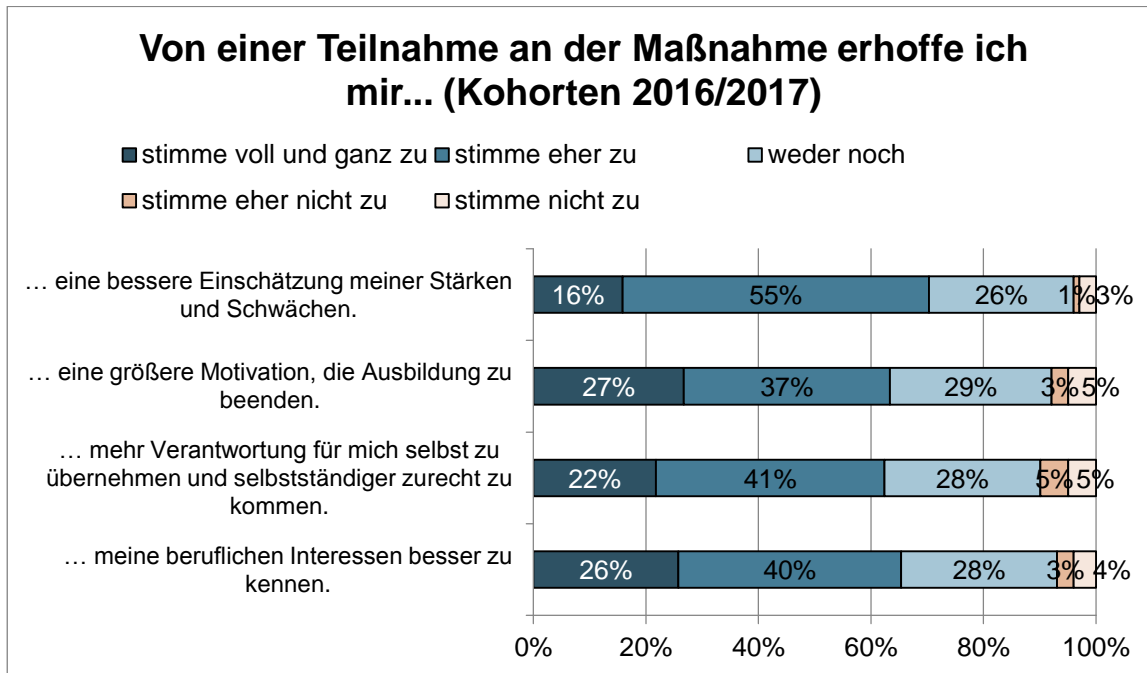


Abbildung 41: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir... (Kohorten 2016/2017) (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=203)

Die Teilnehmenden der Kohorten 2016/2017 und 2018 wurden auch danach gefragt, was sie sich von ihrer Teilnahme an der Maßnahme erhoffen⁶⁰.

Die Befragten der Kohorten 2016/2017 erwarten bzw. erhoffen sich vor allem eine bessere Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen (71 Prozent stimmen voll und ganz zu bzw. stimmen eher zu) und mehr Klarheit über die eigenen beruflichen Interessen (66 Prozent stimmen voll und ganz zu bzw. stimmen eher zu). Auch eine Erhöhung der eigenen Motivation, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen (64 Prozent) und die Übernahme von mehr Verantwortung für die eigene Person wurden häufig als Erwartungen geäußert (63 Prozent).

⁶⁰ Der Fragebogen für die Kohorte 2018 wurde auf Grund der Annahme, dass sich die Erwartungen zu Beginn der Aufnahme der Ausbildung ändern bzw. umfassender sind, gegenüber dem Fragebogen für die Kohorten 2016/2017 um zwei Antwortmöglichkeiten ergänzt.

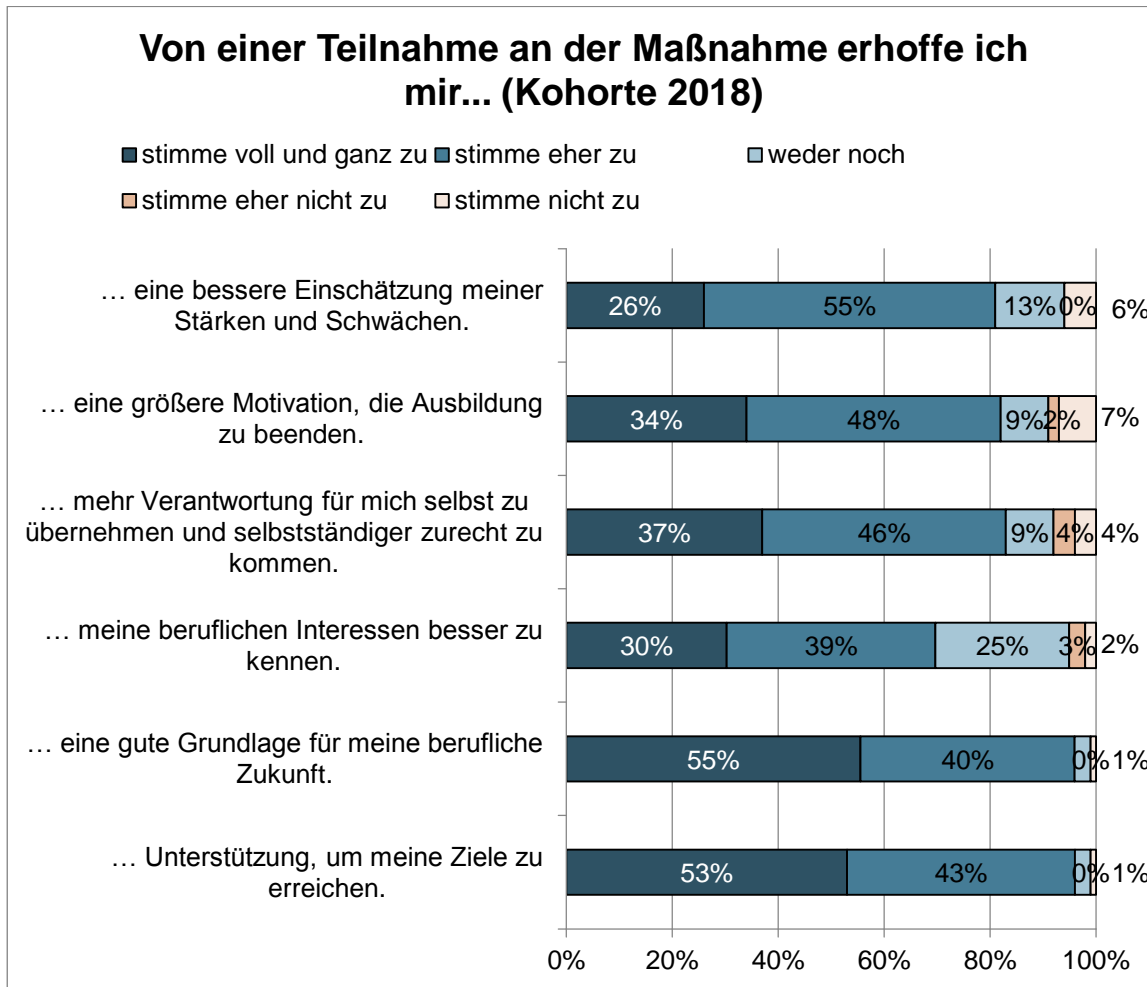


Abbildung 42: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir... (Kohorte 2018) (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorte 2018 n=90)

Fast alle befragten Teilnehmenden der Kohorte 2018 erhoffen sich von der Teilnahme an ZaA eine gute Grundlage für die eigene berufliche Zukunft (95 Prozent stimmen voll und ganz zu bzw. stimmen eher zu) sowie Unterstützung, um die eigenen Ziele zu erreichen (96 Prozent stimmen voll und ganz zu bzw. stimmen eher zu). In den anderen Aussagen unterscheiden sich die Kohorten geringfügig voneinander.

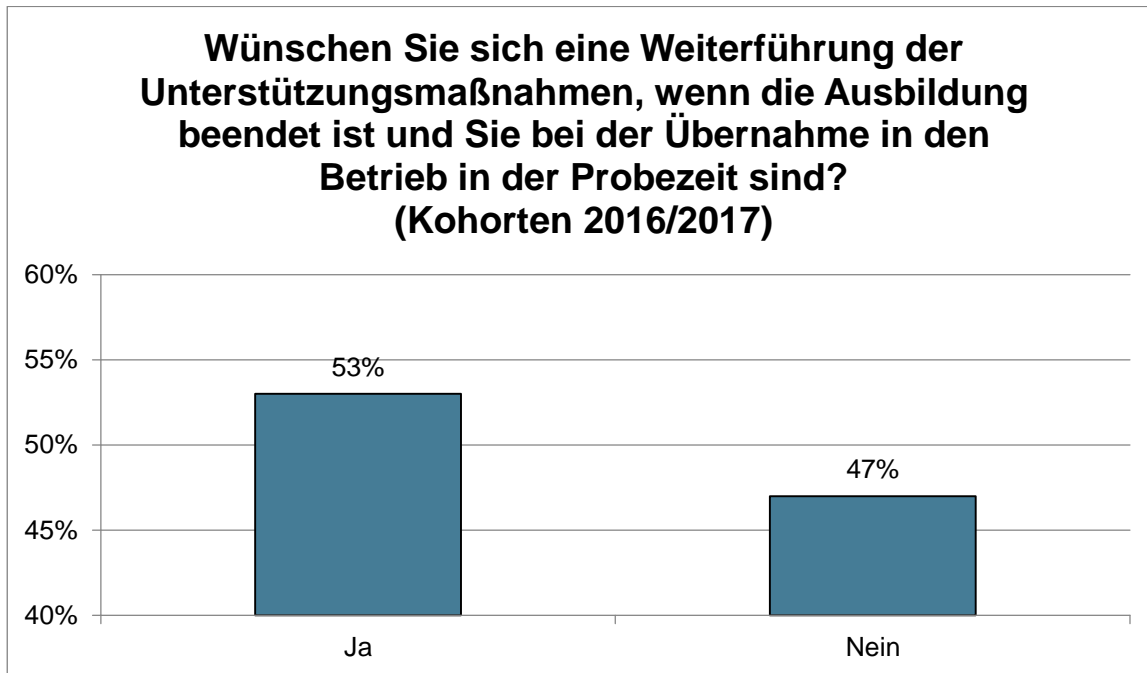


Abbildung 43: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind? (Kohorten 2016/2017) (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Kohorten 2016/2017 n=191)

Etwas mehr als die Hälfte der Kohorten 2016/2017 (53 Prozent) gibt an, dass sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen auch nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss und einer Übernahme in den Betrieb wünschen würden. Dies weicht deutlich von den Ergebnissen der Befragung der Kohorte 2016 im 3. Quartal 2016 ab: Zu diesem Zeitpunkt wünschten sich nur 44 Prozent eine Weiterführung der Maßnahme nach Ausbildungsende, 56 Prozent waren dagegen⁶¹.

Aus Sicht der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte wird eine weitere Begleitung nach Ausbildungsabschluss, also in der Nachbetreuungsphase, allerdings nur von einem geringeren Teil der Teilnehmenden benötigt – eine weitere Betreuung sei vor allem dann sinnvoll, wenn gravierendere Problemlagen, wie beispielsweise Mietschulden, bestünden. In der Regel hätten die meisten Teilnehmenden aber die Fähigkeit zur Ausübung von Eigenverantwortung und Selbständigkeit beim Ausbildungsabschluss erlernt bzw. entwickelt. Der Grund für den Wunsch der Teilnehmenden nach einer weiterführenden Unterstützung wird vor allem im aufgebauten Vertrauensverhältnis zu dem Personal der Träger gesehen, das als „Sicherheitsanker“ auch nach Ausbildungsende bei beruflichen Fragen, z.B. zu Lohnabrechnungen, Stundenkontingenten oder Bewerbungen, gewünscht wird.

⁶¹ Vgl. Fischer, G. und S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“, S.32.

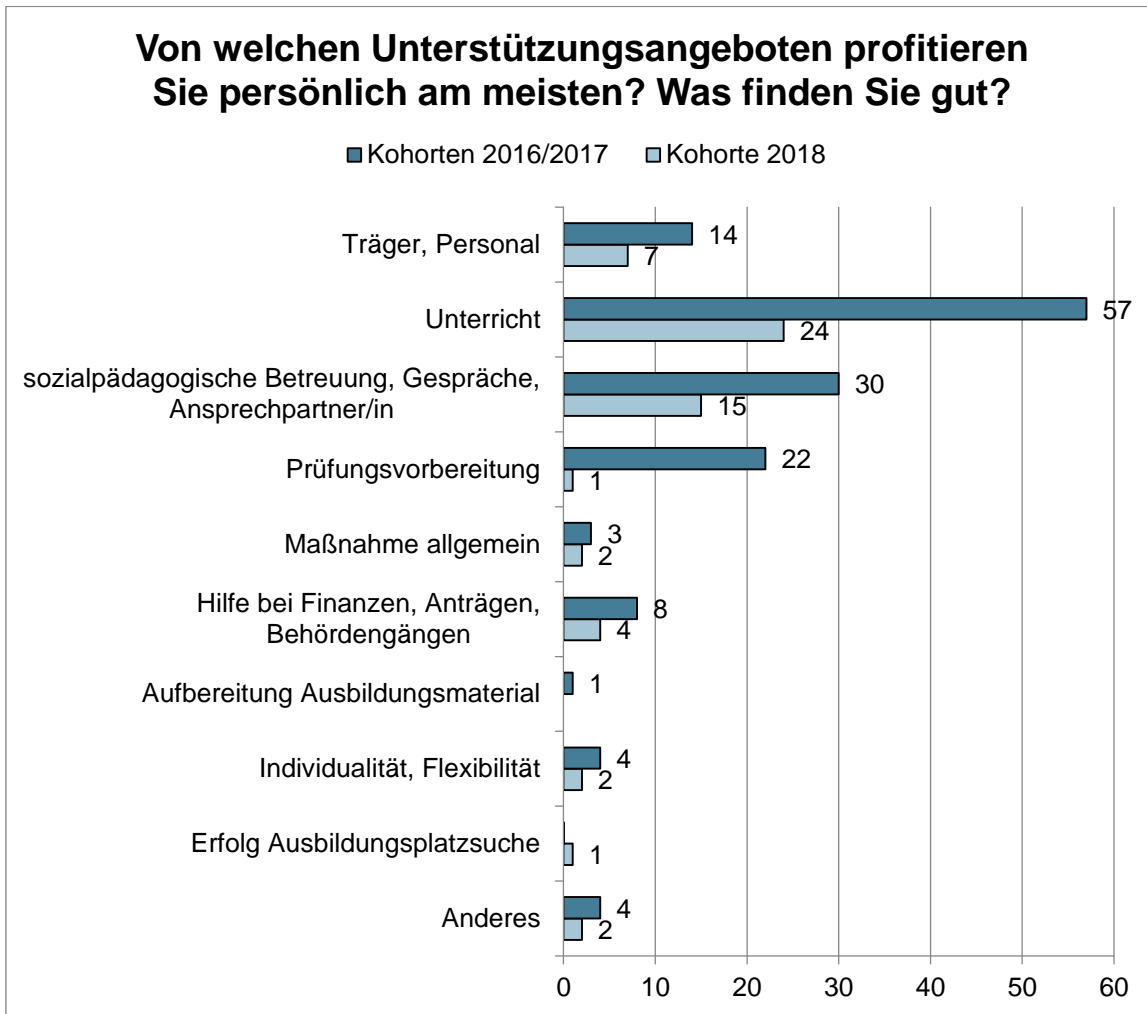


Abbildung 44: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=106, Kohorte 2018 n=48)

Die Teilnehmenden wurden in einer offenen Frage auch gefragt, von welchen Unterstützungsangeboten sie persönlich am meisten profitieren. Hierbei standen die Hauptpfeiler der ZaA im Mittelpunkt: der Unterricht beim Bildungsträger und die sozialpädagogische Betreuung, also die Gespräche mit den sozialpädagogischen Fachkräften und eine vertrauensvolle Ansprechpartnerin/ein vertrauensvoller Ansprechpartner. Die Bildungsträger bilden eine wichtige Basis für die Befragten. Für die Kohorten 2016/2017 ist auch die Prüfungsvorbereitung ein wichtiges Unterstützungsangebot, von dem die Befragten profitieren. Andere Angebote wie Hilfe bei Finanzen, Anträgen, Behördengängen, die Individualität bzw. Flexibilität in der Maßnahme oder auch die Maßnahme im Allgemeinen werden nur von wenigen der befragten Teilnehmenden genannt.

Nach Einschätzung der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte kommt dem Angebot der Prüfungsvorbereitung eine immer größere Bedeutung sowohl für die Teilnehmenden, als auch für die Ausbildungsbetriebe, zu. So stellten auch Betriebe, in denen sonst keine Freistellung zur Teilnahme am Förder- und Stützunterricht erfolge, die Auszubildenden hierfür inzwischen zum Teil für mehrere Tage frei. Einige Bildungsträger, die die Möglichkeit dazu

haben, unterstützen die Auszubildenden und Betriebe auch in der praktischen Prüfungsvorbereitung, z.B. in Werkstätten vor Ort.

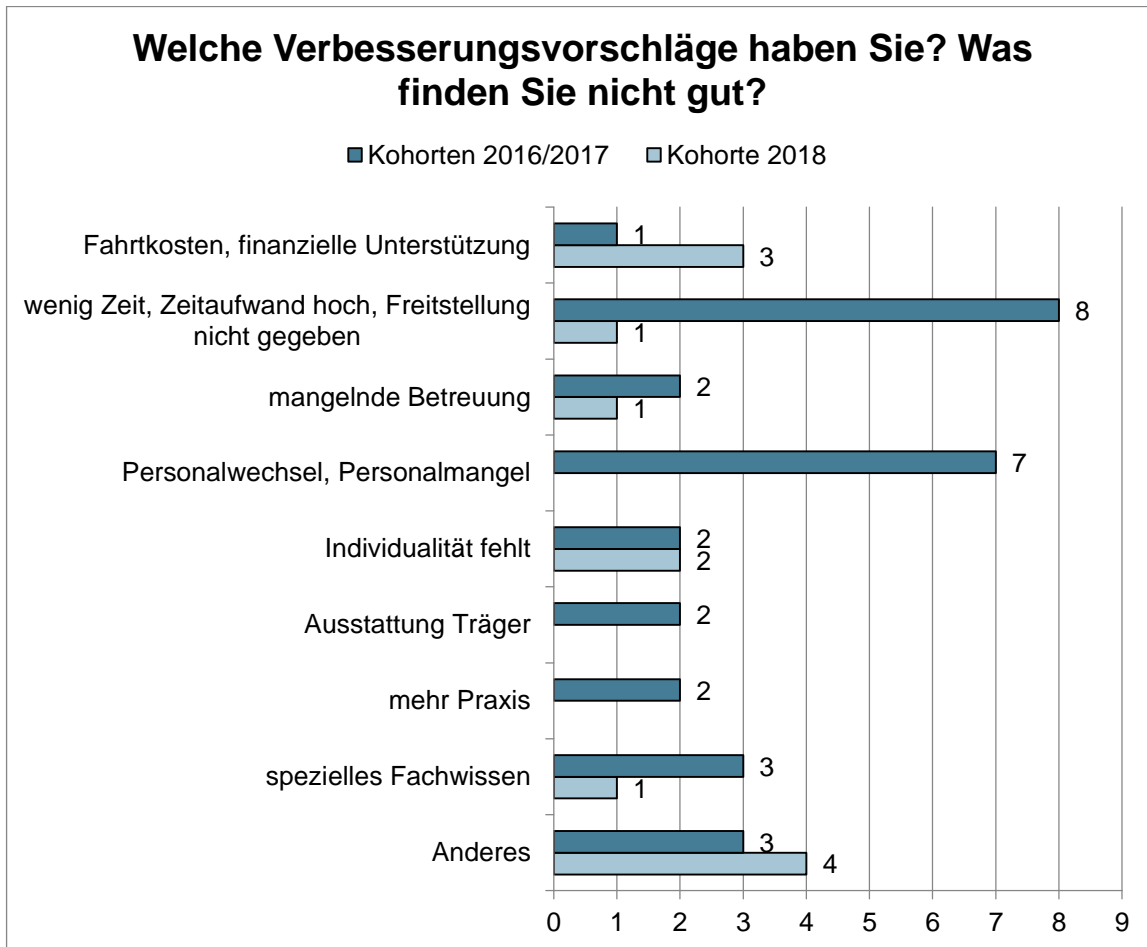


Abbildung 45: Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie? Was finden Sie nicht gut? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=28, Kohorte 2018 n=12)

Es gab nur wenige Befragte, die auf sich die Frage nach Verbesserungsvorschlägen bzw. Kritikpunkten geäußert haben. Bei den Teilnehmenden der Kohorten 2016/2017 werden vor allem der hohe Zeitaufwand und der häufige Personalwechsel kritisiert. Einige Teilnehmende wünschen sich auch eine Verbesserung des speziellen Fachwissens. Die Teilnehmenden der Kohorte 2018 kritisieren vor allem die hohen Fahrtkosten bzw. die mangelnde finanzielle Unterstützung und wünschen sich mehr Individualität.

Die Teilnehmenden, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung von ZaA interviewt wurden, hoben den positiven Einfluss der Maßnahme auf ihre Ausbildung und persönliche Entwicklung hervor. Durch die gemeinsame Aufbereitung der Lerninhalte mit dem Bildungsträger konnten sie ihrer Einschätzung nach dem Berufsschulunterricht besser folgen, und auch die Schulnoten hätten sich verbessert. Darüber hinaus gaben sie an, dass sie sowohl in fachlicher, als auch in persönlicher Hinsicht selbstsicherer geworden seien. Die Aussagen zum Stütz- und Förderunterricht, der sozialpädagogischen Betreuung und dem Engagement der Bildungsträger legen nahe, dass sie sich „gut aufgehoben“ fühlen und die Bildungsträger als feste Anlaufstelle neben dem Ausbildungsbetrieb betrachten.

4.1.2 Befragung von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund

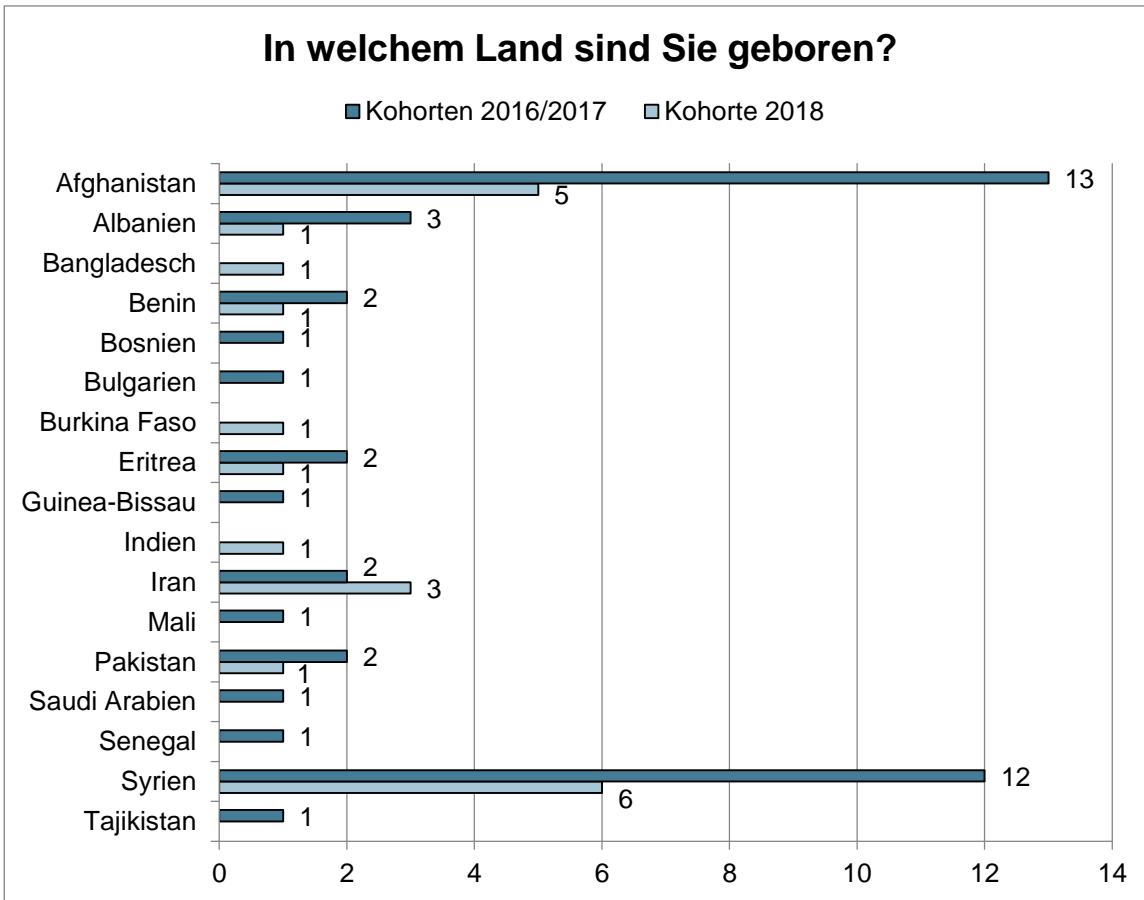


Abbildung 46: In welchem Land sind Sie geboren? (Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchthintergrund 2019, Kohorten 2016/2017 n=43, Kohorte 2018 n=21)

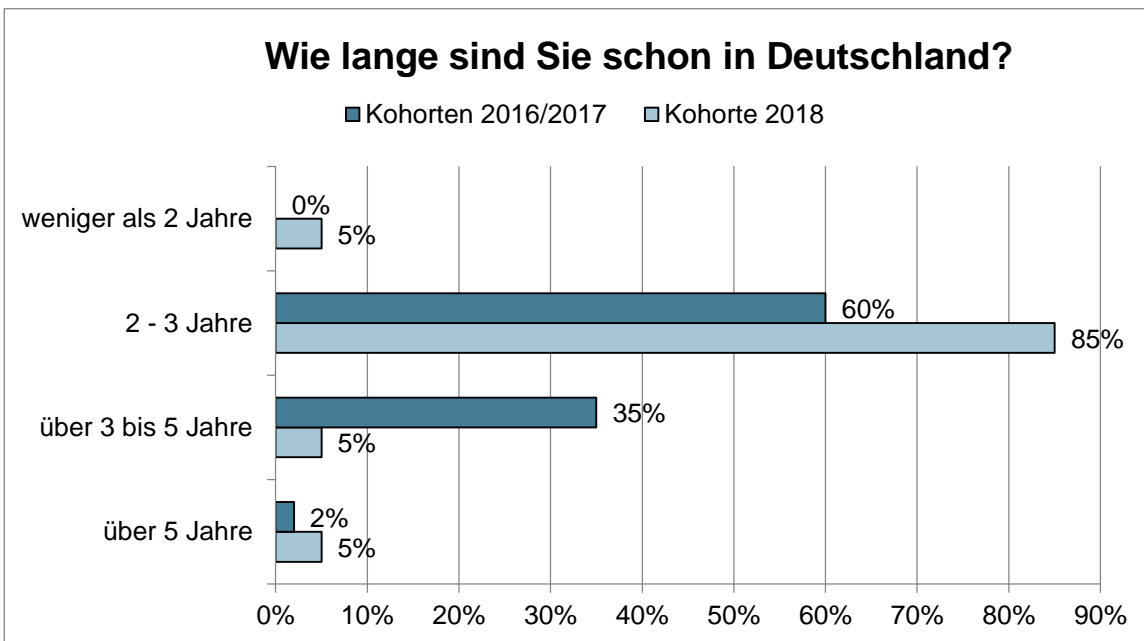


Abbildung 47: Wie lange sind Sie schon in Deutschland? (Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchthintergrund 2019, Kohorten 2016/2017 n=43, Kohorte 2018 n=21)

Die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund kommen insgesamt aus 17 verschiedenen Ländern, am häufigsten aus Afghanistan und Syrien. Der überwiegende Teil der Befragten ist seit zwei bis drei Jahren in Deutschland (Kohorten 2016/2017 60 Prozent; Kohorte 2018: 85 Prozent); es gibt aber auch Teilnehmende, insbesondere aus den Kohorten 2016/2017, die bereits drei bis fünf Jahre in Deutschland leben.

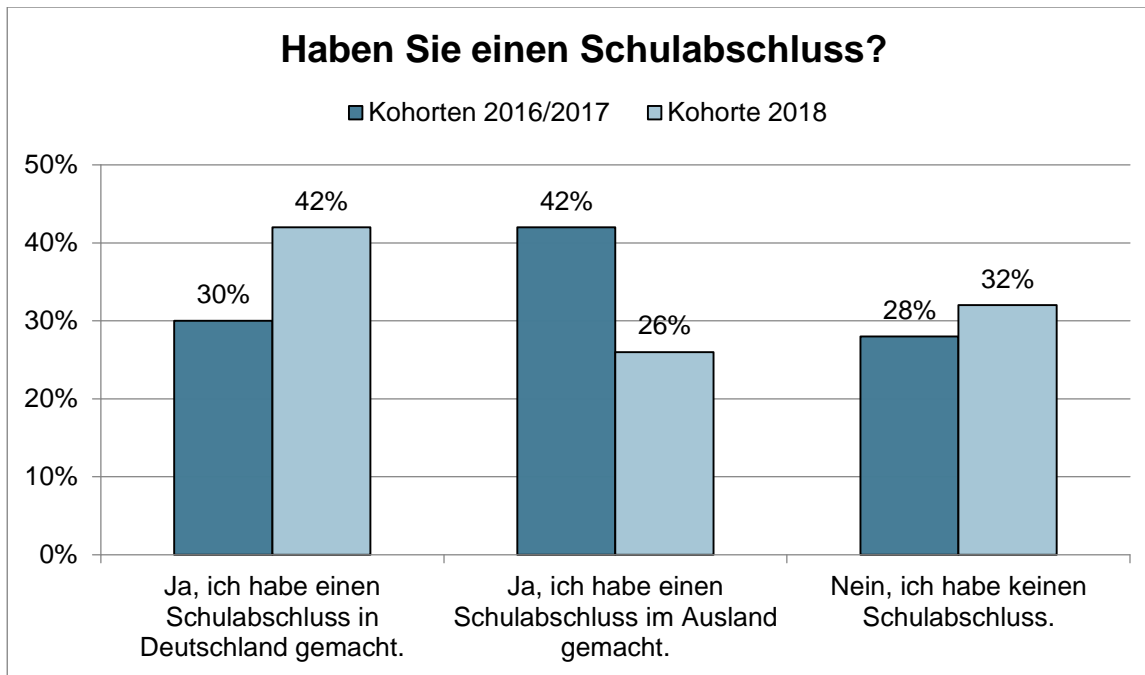


Abbildung 48: Haben Sie einen Schulabschluss? (Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchthintergrund 2019, Kohorten 2016/2017 n=43, Kohorte 2018 n=20)

Im Durchschnitt sind die Befragten 9,2 Jahre (Kohorten 2016/2017) bzw. 10,2 Jahre (Kohorte 2018) zur Schule gegangen. Über zwei Drittel der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund haben dabei einen Schulabschluss erlangt, wobei 30 Prozent der Kohorten 2016/2017 ihren Schulabschluss in Deutschland und 42 Prozent die Schule im Ausland absolviert haben. Hiervon abweichend gibt der überwiegende Teil der Kohorte 2018 (42 Prozent) an, den Schulabschluss in Deutschland erlangt zu haben (Schulabschluss im Ausland: 26 Prozent).

Bei der Frage, welche Rolle das Land spielt, in dem der Schulabschluss gemacht wurde, attestierten vier von sechs interviewten sozialpädagogischen Fachkräften denjenigen Teilnehmenden, die ihren Abschluss in Deutschland absolvierten, deutliche Vorsprünge im Bereich der Sprachkompetenz und bei den Leistungen in der Berufsschule und der praktischen Ausbildung. Neben einem besseren Sprachverständnis bestünden die Vorteile gegenüber einem im Ausland erworbenen Schulabschluss u.a. darin, dass die Teilnehmenden bereits verschiedene Lern- und Aufgabenformate in Deutschland kennengelernt hätten bzw. wüssten, welche zu ihnen passen, besser mit den Unterrichtsmaterialien umgehen könnten und sicherer bzw. schneller in den Schulalltag fänden. Zwei der befragten Fachkräfte schätzten demgegenüber ein, dass diese Frage keine nennenswerte Rolle spiele; entscheidend seien vielmehr andere Faktoren, wie beispielsweise persönliche Zielsetzungen, der Wille, die Ausbildung zu absolvieren, und das persönliche Umfeld.

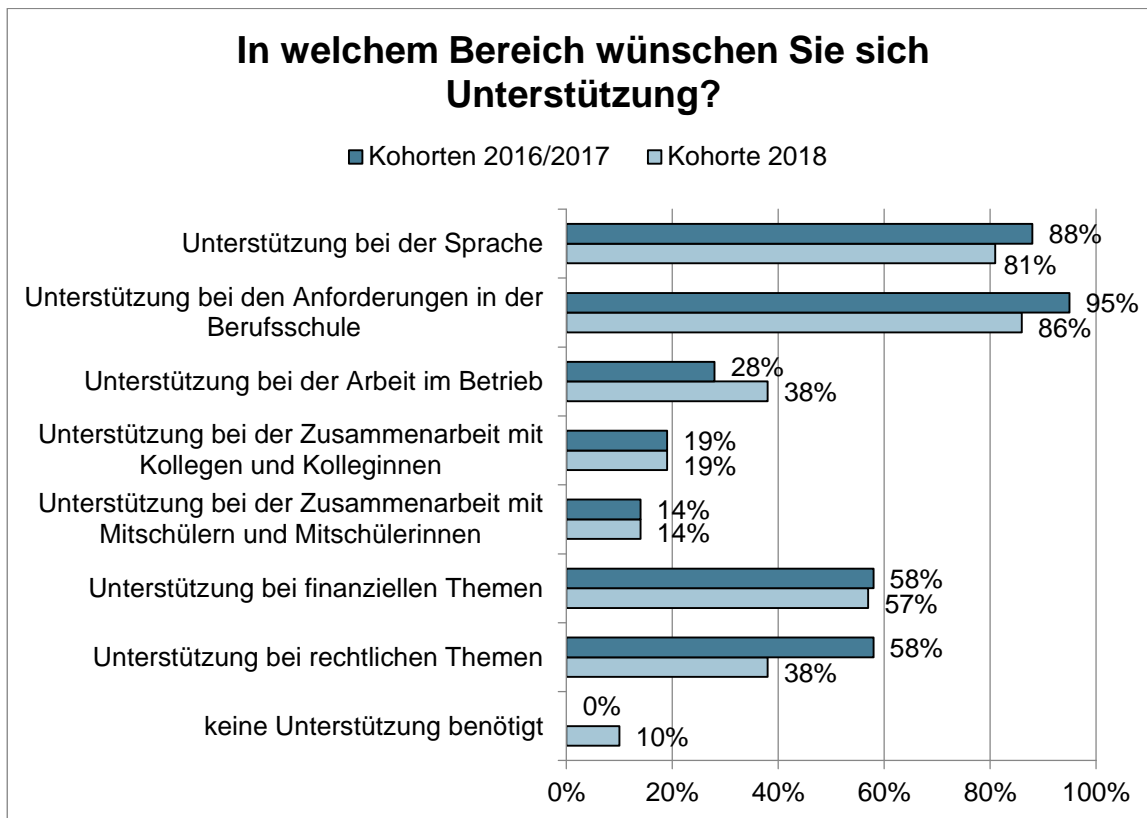


Abbildung 49: In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung? (Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchthintergrund 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=43, Kohorte 2018 n=21)

Die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wünschen sich vor allem Unterstützung im Bereich des Förder- und Stützunterrichts, und hier insbesondere im Bereich Sprache (Kohorten 2016/2017: 88 Prozent; Kohorte 2018: 81 Prozent) und bei der Bewältigung der Anforderungen in der Berufsschule (Kohorten 2016/2017: 95 Prozent; Kohorte 2018: 86 Prozent).

Darüber hinaus werden aber auch Themen genannt, die im Bereich der sozialpädagogischen Betreuung liegen; insbesondere die Unterstützung bei finanziellen (Kohorten 2016/2017: 58 Prozent; Kohorte 2018: 57 Prozent) und rechtlichen Themen (Kohorten 2016/2017: 58 Prozent; Kohorte 2018: 38 Prozent). Des Weiteren werden die Unterstützung bei der Arbeit im Betrieb (Kohorten 2016/2017: 28 Prozent; Kohorte 2018: 38 Prozent) und bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (Kohorten 2016/2017: 19 Prozent; Kohorte 2018: 19 Prozent) bzw. mit Mitschülerinnen und Mitschülern (Kohorten 2016/2017: 14 Prozent; Kohorte 2018: 14 Prozent) genannt. Lediglich in Kohorte 2018 sagen 10 Prozent der Teilnehmenden, dass sie keine weitere Unterstützung benötigen.

Die geäußerten Unterstützungsbedarfe decken sich zum Teil mit den Erkenntnissen der Forschung. So ist es vor allem die Unterstützung beim Spracherwerb und die Begleitung während der Ausbildung, die die Integrationshemmnisse abbauen können und einen erfolgrei-

chen Abschluss der Berufsausbildung möglich machen.⁶²

Auch in den Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften der beteiligten Bildungsträger werden die mangelnden Sprachkenntnisse als größte Hürde für die Geflüchteten angeführt: Zwar würden fast alle Teilnehmende über gute alltagssprachliche Sprachkenntnisse verfügen, die Anforderungen berufsbezogener Sprache seien jedoch für die meisten nur schwer zu bewältigen. Der Fokus der Unterstützung läge daher insbesondere auf der Aufarbeitung der Berufsschulthemen und der Entwicklung des Verständnisses fachbezogener Begriffe. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Unterstützung bei Fragen zum Aufenthaltsstatus und bei weiteren behördlichen Themen. Insbesondere die Erledigung bürokratischer Belange demotiviere die Geflüchteten häufig und wirke sich auch negativ auf ihre psychische Gesundheit aus. Unsicherheit und fehlende Transparenz bevorstehender behördliche Entscheidungen führten dabei nicht nur zur Verunsicherung und Frustration der Teilnehmenden, sondern auch der Betriebe. Viele Träger wünschen sich hier eine verlässliche Rechtsberatung beziehungsweise eine zentrale Ansprechperson, die gesicherte Auskunft über die individuellen Belange der Teilnehmenden geben könne.

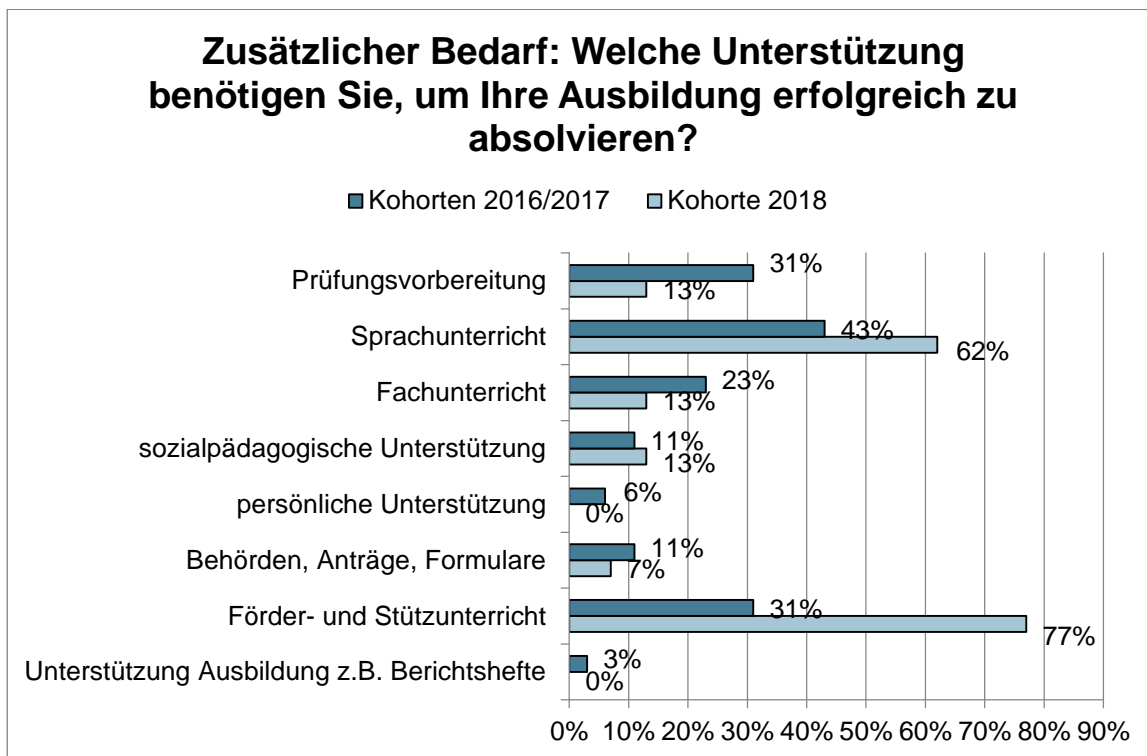


Abbildung 50: Welche Unterstützung benötigen Sie, um Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? (Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchthintergrund 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=35, Kohorte 2018 n=16)

Über die bestehenden Angebote der Maßnahme hinaus benötigen die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund weitere Unterstützungen, um ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

⁶² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): IAB-Kurzbericht Nr. 25. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. Nürnberg.

In den Kohorten 2016/2017 werden dabei vor allem zusätzlicher Förder- und Stützunterricht (77 Prozent), Sprachunterricht (62 Prozent), die Prüfungsvorbereitung (13 Prozent) und die sozialpädagogische Unterstützung (13 Prozent) angeführt; in der Kohorte 2018 vor allem zusätzlicher Sprachunterricht (42 Prozent), Förder- und Stützunterricht (31 Prozent) und Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen (31 Prozent).

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden auch vier Interviews mit Teilnehmenden mit Fluchthintergrund geführt. In den Interviews äußerten diese, dass sie sich von ihrer Teilnahme an ZaA insbesondere eine Steigerung ihrer Leistungen in der Berufsschule dahingehend erhoffen, dass ihre Fachsprachenkenntnisse verbessert werden und der Unterrichtsstoff aufgearbeitet und gefestigt wird.

Als Herausforderungen wurden in den Interviews entsprechend Schwierigkeiten beim Erlernen der Sprache und den damit verbundenen Problemen beim Bewältigen der schulischen Anforderungen genannt, insbesondere hinsichtlich der berufsbezogenen Fachsprache und der schriftlichen Aufgaben. Die Angebote zur Förderung berufsbegleitender Sprachkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge wurden aus verschiedenen Gründen bisher nicht in Anspruch genommen, u.a., weil die Möglichkeit nicht bekannt war oder eine Organisation zu zeitaufwändig erschien. Von einer sozialpädagogischen Fachkraft wurde berichtet, dass ein geplanter Deutschkurs für Teilnehmende mit Fluchthintergrund nicht stattfand, da die benötigte Personenzahl nicht zustande kam.

Von den interviewten Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wurden die Angebote in ZaA durchweg positiv eingeschätzt: Geäußert wurde, dass die Teilnahme sehr schnell zur Verbesserungen ihrer Leistungen und damit zu mehr Selbstsicherheit geführt habe; darüber hinaus wurden weitere Unterstützungsleistungen, wie z.B. Hilfe beim Umzug von der Gemeinschaftsunterkunft in eine eigene Wohnung, genannt.

4.2 Wirkungsanalyse der unternehmensspezifischen Ergebnisse der Phasen I und II

Im Zeitraum vom November 2018 bis Februar 2019 erfolgte eine standardisierte Befragung der Ausbildungsverantwortlichen der beteiligten Unternehmen. Die Befragung diente dazu, betriebliche Erfahrungen bei der Ausbildung der Teilnehmenden zu erfassen und Einschätzungen zur Wirkung des Programms und zur Umsetzung der Maßnahmen durch die Träger einzuholen.

Insgesamt haben sich 82 Unternehmen an der Befragung beteiligt.

4.2.1 Beschreibung der teilnehmenden Unternehmen

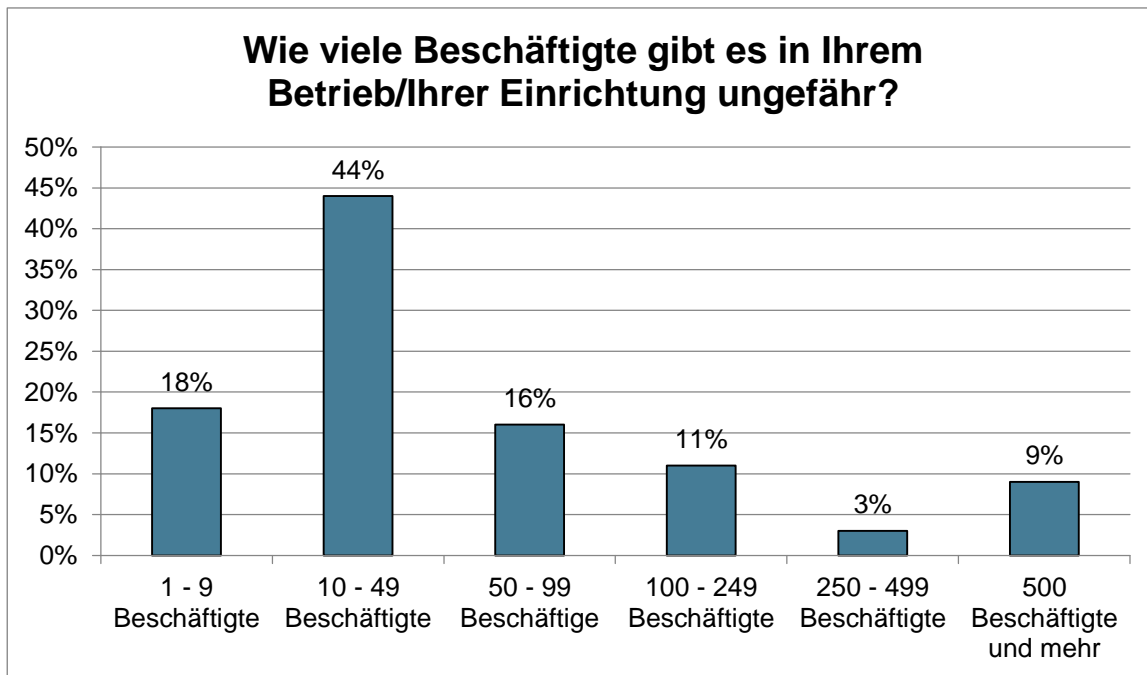


Abbildung 51: Wie viele Beschäftigte gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung ungefähr? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=80)

Der Großteil der befragten Unternehmen beschäftigt unter 100 Mitarbeitende: 44 Prozent haben 10-49 Beschäftigte, 18 Prozent haben 1-9 Beschäftigte und 16 Prozent 50-99 Beschäftigte. Ein deutlich geringerer Teil der Betriebe und Einrichtungen hat 100 und mehr Beschäftigte, 13 Prozent der Unternehmen sind Großunternehmen

Damit handelt sich bei den teilnehmenden Unternehmen also vor allem um kleine und mittlere Unternehmen (KMU). KMU verfügen oftmals nicht über hinreichende finanzielle und personelle Ressourcen, um die jungen Menschen mit ihren verschiedenen Problemlagen während ihrer Ausbildung zusätzlich zu unterstützen. Auch sind diese Unternehmen aufgrund ihrer Größe und in Abhängigkeit der Branche stärker vom Fachkräftemangel betroffen.



Abbildung 52: Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung zuzuordnen? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=79)

Die teilnehmenden Betriebe und Einrichtungen zählen dabei vor allem zu den Wirtschaftszweigen Baugewerbe (25 Prozent), verarbeitendes Gewerbe (24 Prozent) und Handel (23 Prozent). Diese Wirtschaftszweige haben in Sachsen-Anhalt häufig mit einer erhöhten Quote von aufgelösten Ausbildungsverträgen zu kämpfen, im Vergleich zum Bundesgebiet.⁶³

⁶³ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Bonn, S. 160ff.

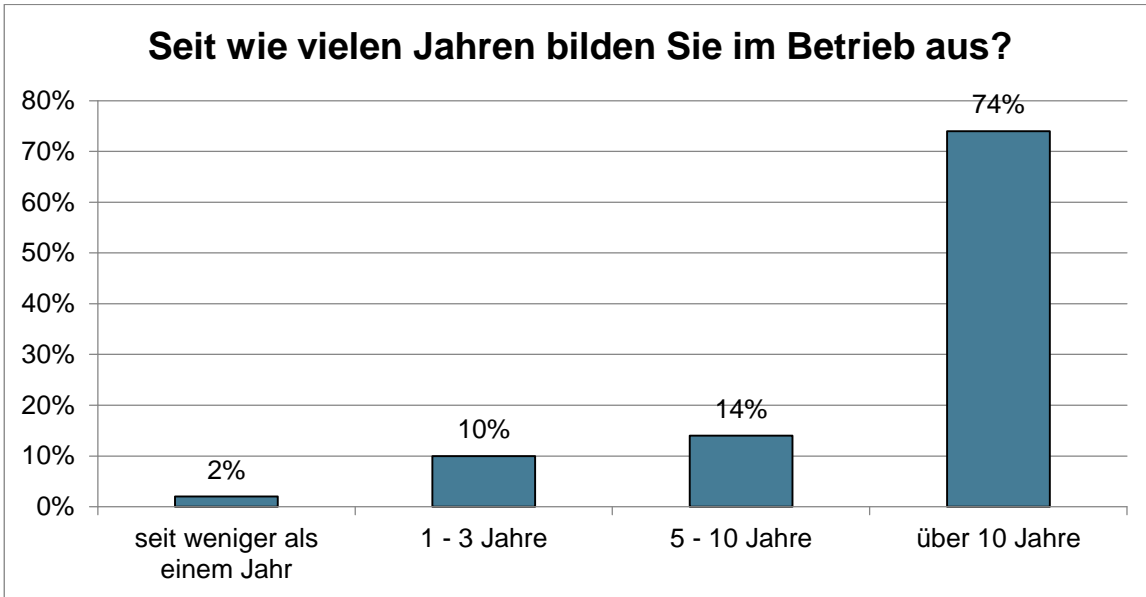


Abbildung 53: Seit wie vielen Jahren bilden Sie im Betrieb aus? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=81)

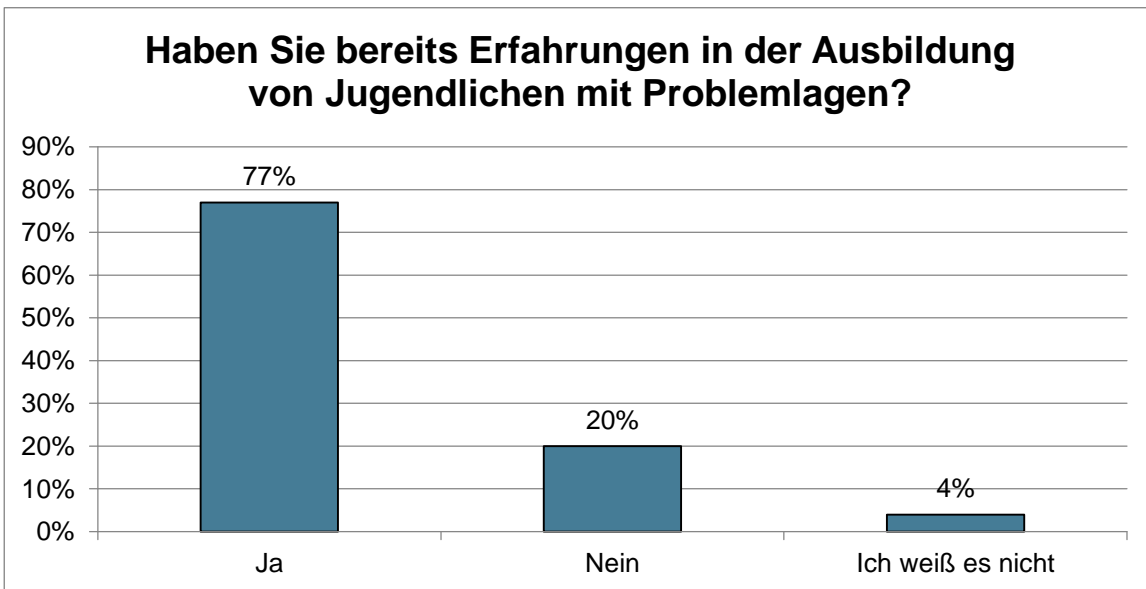


Abbildung 54: Haben Sie bereits Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=81)

Die Unternehmen, die an der Maßnahme teilnehmen, sind zumeist sehr erfahren in der Ausbildung junger Menschen: 74 Prozent von ihnen haben bereits seit über 10 Jahren Ausbildungserfahrung. 77% der Unternehmen geben zudem an, bereits Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen zu haben.

4.2.2 Einschätzung der Unternehmen zum Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“

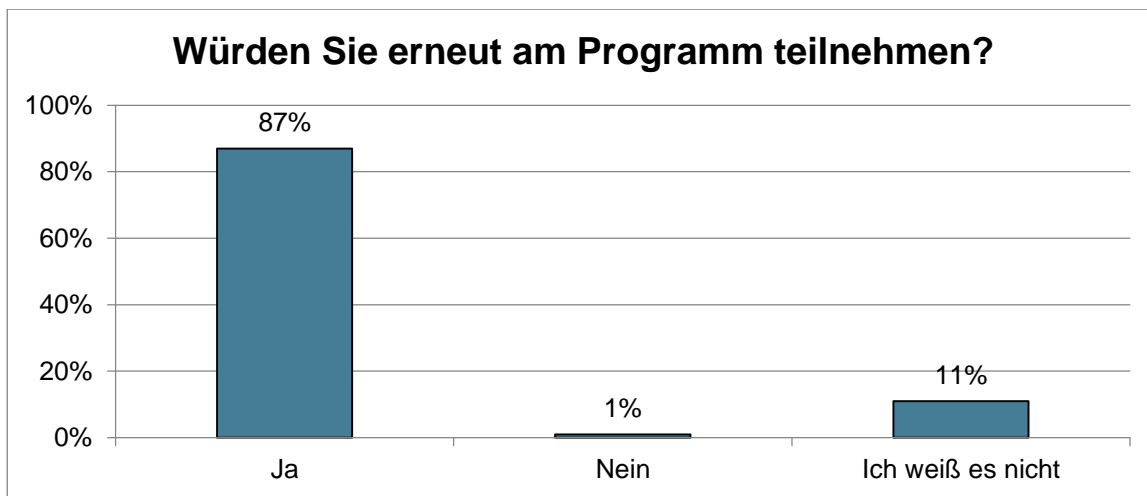


Abbildung 55: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=71)

Mit 87 Prozent spricht sich die deutliche Mehrheit für eine erneute Teilnahme an ZaA aus. Das Programm wird von den befragten Unternehmen also angenommen und positiv bewertet. Lediglich ein Prozent schließt eine erneute Teilnahme aus und nur 11 Prozent sind sich zum Befragungszeitpunkt nicht sicher, ob eine erneute Teilnahme für sie in Frage kommt.

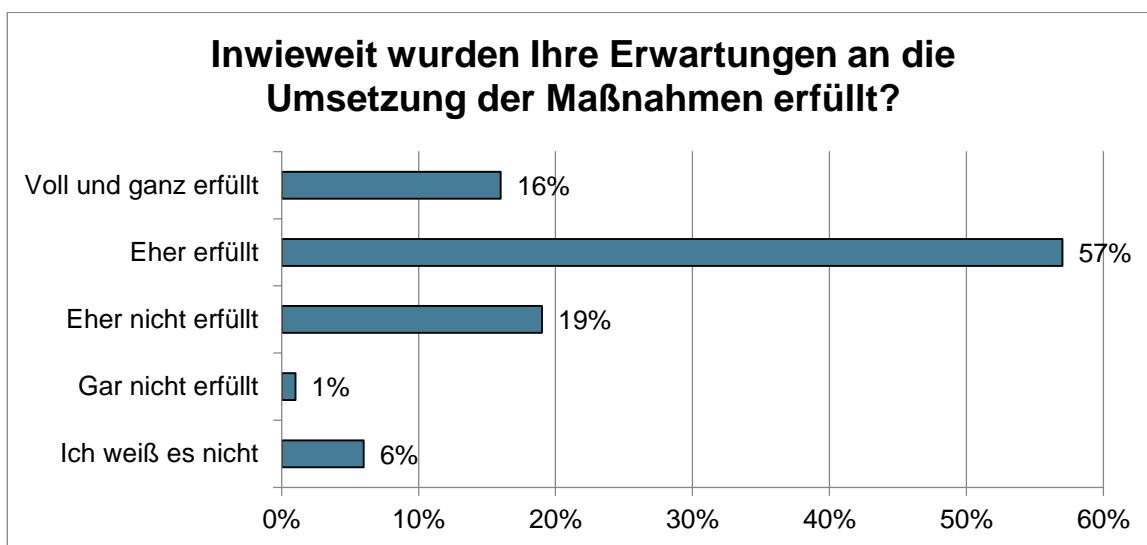


Abbildung 56: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahmen erfüllt? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=77)

Auch sieht der Großteil der Unternehmen seine Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahme erfüllt. Voll und ganz erfüllt bzw. eher erfüllt wurden die Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahmen bei 73 Prozent der Unternehmen. Eher nicht erfüllt wurden die Erwartungen bei 19 Prozent der Unternehmen. Nur ein Prozent der befragten Unternehmen gibt an, dass die Erwartungen gar nicht erfüllt wurden.

Auch hier sollte näher untersucht werden, welche Erwartungen genau nicht erfüllt wurden und ob es Handlungsmöglichkeiten gibt, um dies zu ändern.

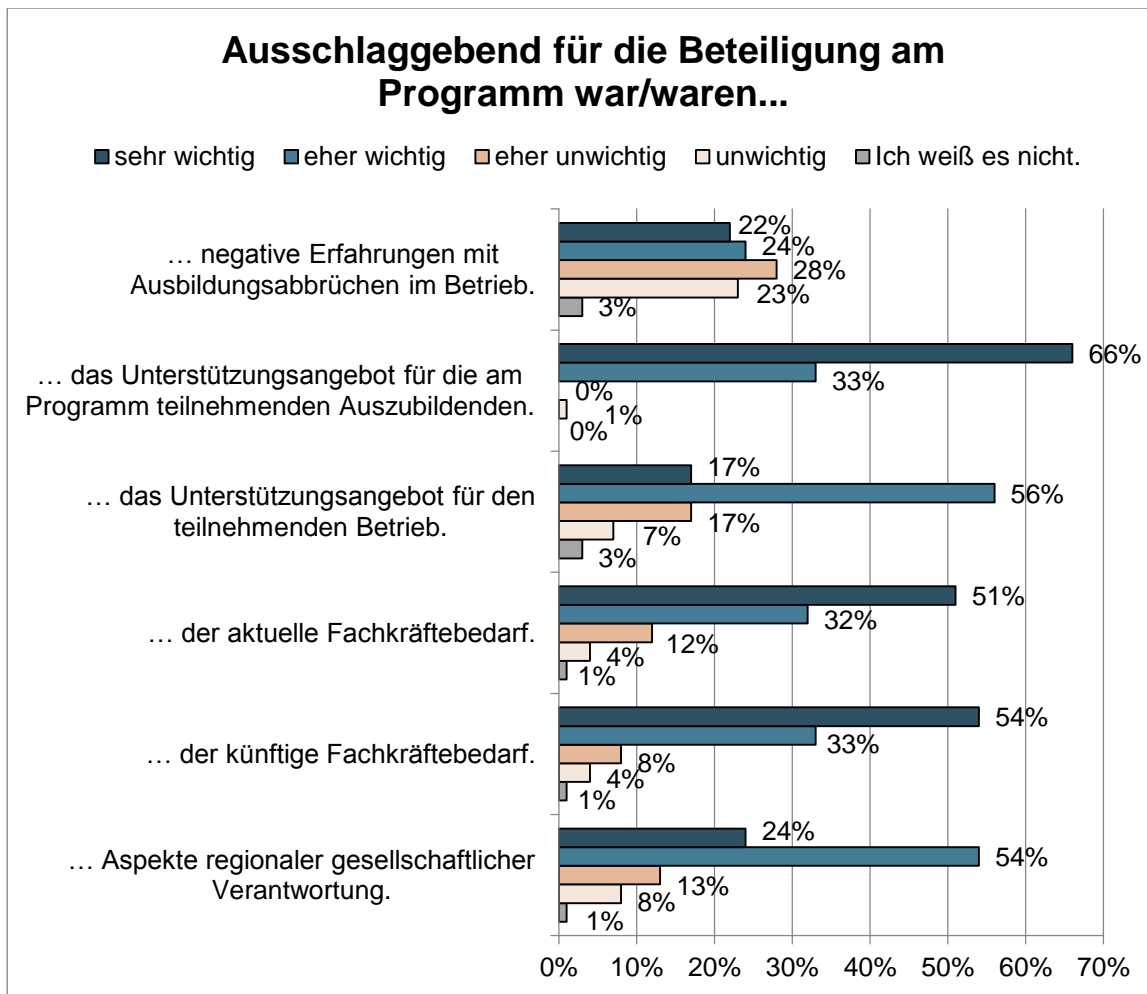


Abbildung 57: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019; 1=sehr wichtig, 2=eher wichtig, 3=eher unwichtig, 4= unwichtig, n=72-80)

Es gibt meist mehrere Gründe für die Unternehmen, an der Maßnahme teilzunehmen. Neben der Möglichkeit, die Unterstützungsangebote des Programms für die Auszubildenden in Anspruch zu nehmen, bildet insbesondere der künftige, aber auch der aktuelle Fachkräftebedarf zentrale Motivationen. Auch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sowie die Unterstützung für den teilnehmenden Betrieb werden als wichtige Gründe genannt. Negative Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen werden von 22 Prozent bzw. 24 Prozent der befragten Unternehmen als „sehr“ bzw. „eher“ wichtige Gründe angeführt.

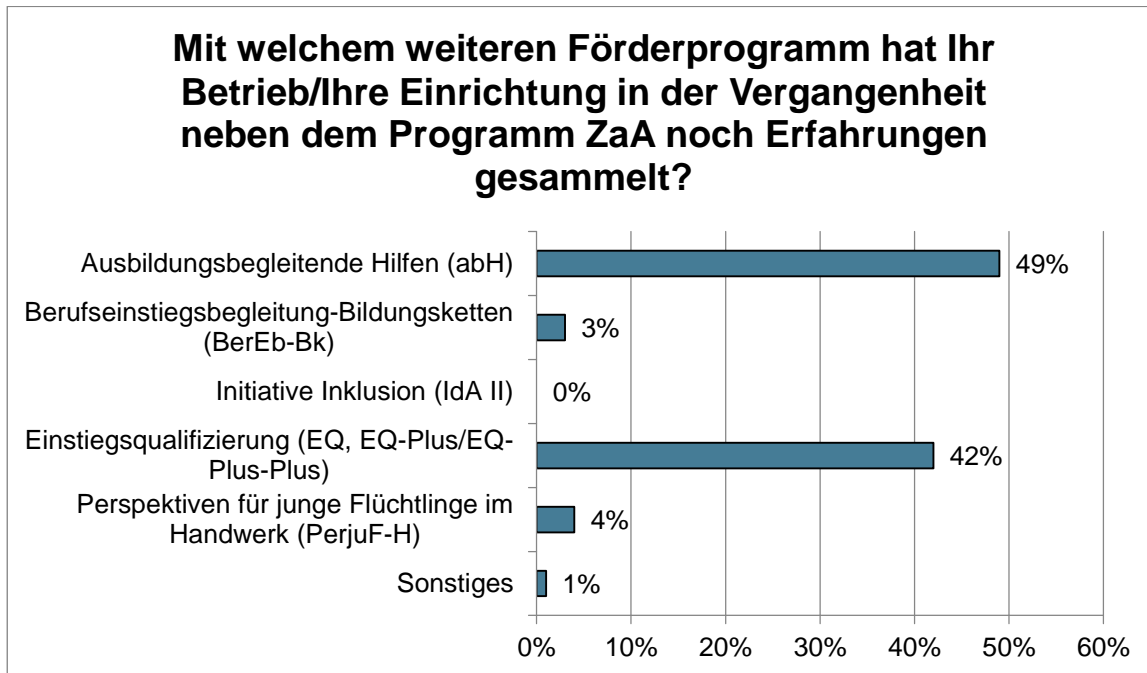


Abbildung 58: Mit welchem weiteren Förderprogramm hat Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung in der Vergangenheit neben dem Programm ZaA noch Erfahrung gesammelt? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=72)

Vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen (vgl. Abbildung 55), die ein Großteil der teilnehmenden Unternehmen vorweisen kann, ist es wenig verwunderlich, dass ein großer Teil der Unternehmen auch über Erfahrungen mit anderen Förderprogrammen verfügt: Mit deutlichem Abstand werden hier am häufigsten Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) (49 Prozent) und die Angebote der Einstiegsqualifizierung (42 Prozent) genannt. Mit PerjuF-H („Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“) oder der BerEb-Bk („Berufseinstiegsbegleitung-Bildungsketten“) haben hingegen nur 4 Prozent bzw. 3 Prozent der Unternehmen Erfahrungen gesammelt.

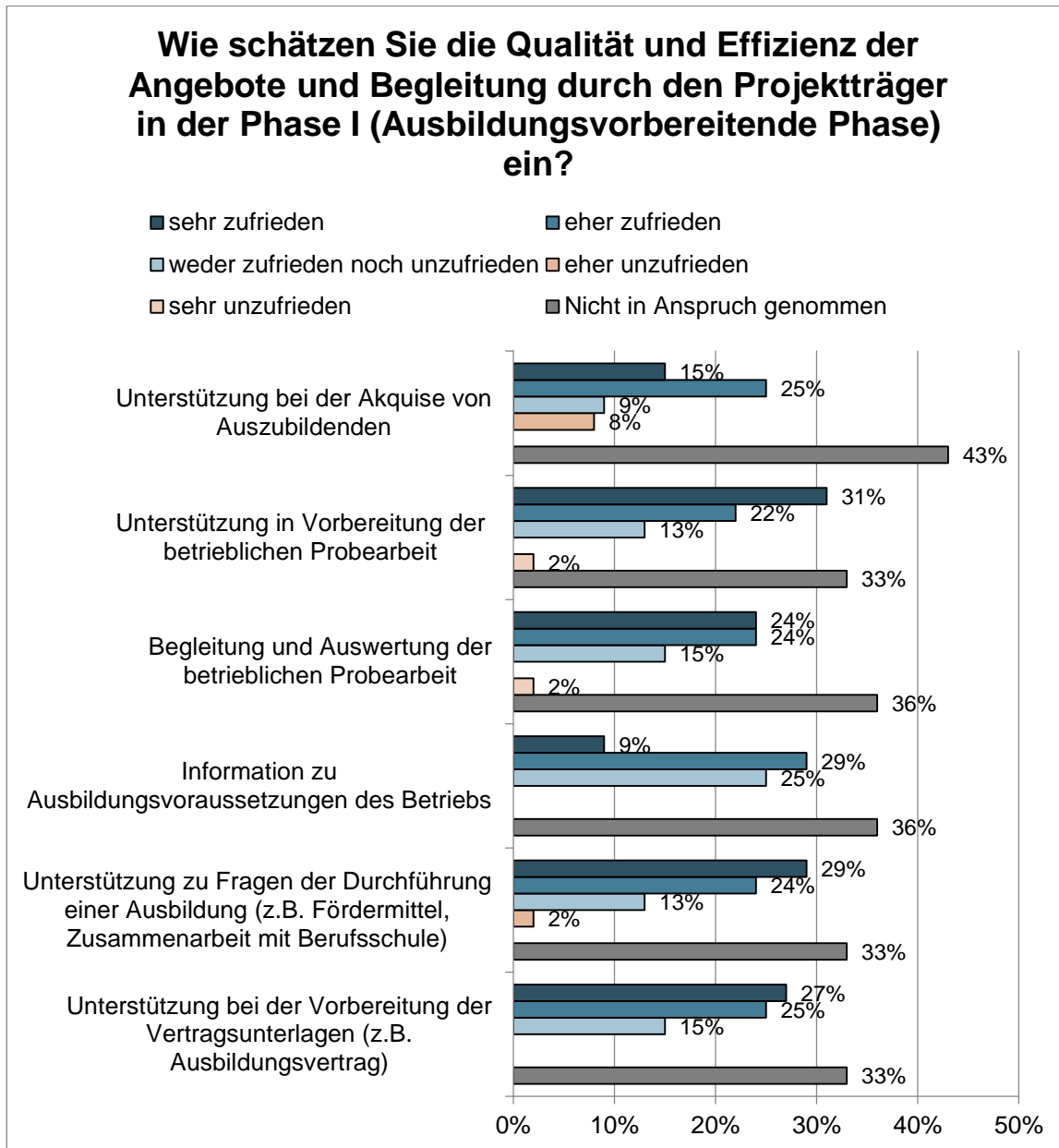


Abbildung 59: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, 1=sehr zufrieden, 2=eher zufrieden, 3=weder zufrieden noch unzufrieden, 4=eher unzufrieden, 5=sehr unzufrieden, n=30-37)

Die befragten Unternehmen sind insgesamt mit der Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitungen durch den Projektträger in Phase I zufrieden. Deutlich wird aber auch, dass nicht alle Angebote von den Unternehmen gleichermaßen stark in Anspruch genommen werden.

Vor allem mit der Unterstützung in Vorbereitung der betrieblichen Probearbeit und den Unterstützungsleistungen bei Fragen zur Durchführung einer Ausbildung (z.B. Fördermittel, Zusammenarbeit mit Berufsschule), der Vorbereitung der Vertragsunterlagen (z.B. Ausbildungsvertrag) und der Begleitung und Auswertung der betrieblichen Probearbeit sind die Betriebe und Einrichtungen sehr bis eher zufrieden. Im Durchschnitt sind die Unternehmen weder zufrieden, noch unzufrieden mit der Unterstützung bei der Akquise von Auszubil-

denden und bei der Information zu Ausbildungsvoraussetzungen des Betriebs. An diesen Punkten können sowohl die Bildungsträger als auch die Industrie- und Handelskammer weitere Unterstützung für die Unternehmen bieten.



Abbildung 60: 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 2019, 1=sehr zufrieden, 2=eher zufrieden, 3=weder zufrieden noch unzufrieden, 4=eher unzufrieden, 5=sehr unzufrieden, n=33-66)

Zufrieden zeigen sich die befragten Unternehmen hinsichtlich der Angebote in der Phase II insbesondere mit dem Informationsaustausch zu den bestehenden Förderbedarfen der Auszubildenden und den Unterstützungsleistungen bei der Akquise/Vermittlung von Auszubildenden, der Erledigung der Formalitäten beim Abschluss der Ausbildungsverträge und der Kommunikation zwischen Betrieb und Auszubildenden. Diese Leistungen tragen entschei-

dend zum Gelingen von ZaA bei.

Mit der Unterstützung durch externes Coaching, der Unterstützung zum Austausch und Abstimmung mit Berufsschulen und weiteren Akteuren sowie der Unterstützung bei der Umsetzung der Ausbildung und Qualifizierung sind die Betriebe und Einrichtungen „eher“ zufrieden. Die Möglichkeit des externen Coachings könnte verstärkt angeboten und der Nutzen dieser Unterstützungsmöglichkeit für die Betriebe transparenter dargestellt werden. Die Unternehmen haben im Alltag wenig Kontakt mit Berufsschulen. Gerade bei Jugendlichen, die Unterstützung während ihrer Ausbildung benötigen, wünschen sich die Unternehmen einen engeren Kontakt. Die Bildungsträger könnten gegenüber den Unternehmen die vorhandene regelmäßige Kommunikation mit den Berufsschulen transparenter gestalten und diese verstärkt mit einbeziehen. Bei der Unterstützung in der Umsetzung der Ausbildung und Qualifizierung sollten die Träger die individuellen Bedarfe der Betriebe im Auge behalten und ggf. ihr Angebot anpassen.

Von den 82 befragten Unternehmen haben sich 51 Betriebe zu der Frage nach der Zusammenarbeit mit dem Träger geäußert (offene Antwortmöglichkeiten). Eine gute Zusammenarbeit bescheinigen 67 Prozent der Betriebe und Einrichtungen. Gelobt werden dabei vor allem die unkomplizierte Kommunikation, die Kommunikationswege und die gemeinsamen Abstimmungen. 25 Prozent der befragten Unternehmen wünschen sich allerdings häufigeren Kontakt und eine umfassendere Kommunikation mit dem Träger: Bemängelt wird hier vor allem eine als unzureichend wahrgenommene Kommunikation hinsichtlich des Leistungsstandes des bzw. der Auszubildenden. Hier könnte von den Trägern die Einführung regelmäßiger Terminen, die langfristig mit den Betrieben vereinbart werden, geprüft werden. Erschwert wird eine regelmäßige Kommunikation für 6 Prozent der Betriebe zudem durch häufige Personalwechsel.

Laut der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte der beteiligten Bildungsträger werden vor allem die Angebote zur Prüfungsvorbereitung, vor allem für die Zwischen- und Abschlussprüfungen, von den Betrieben genutzt. Dafür werden einige Auszubildenden ein bis zwei Wochen komplett vom Betrieb freigestellt.

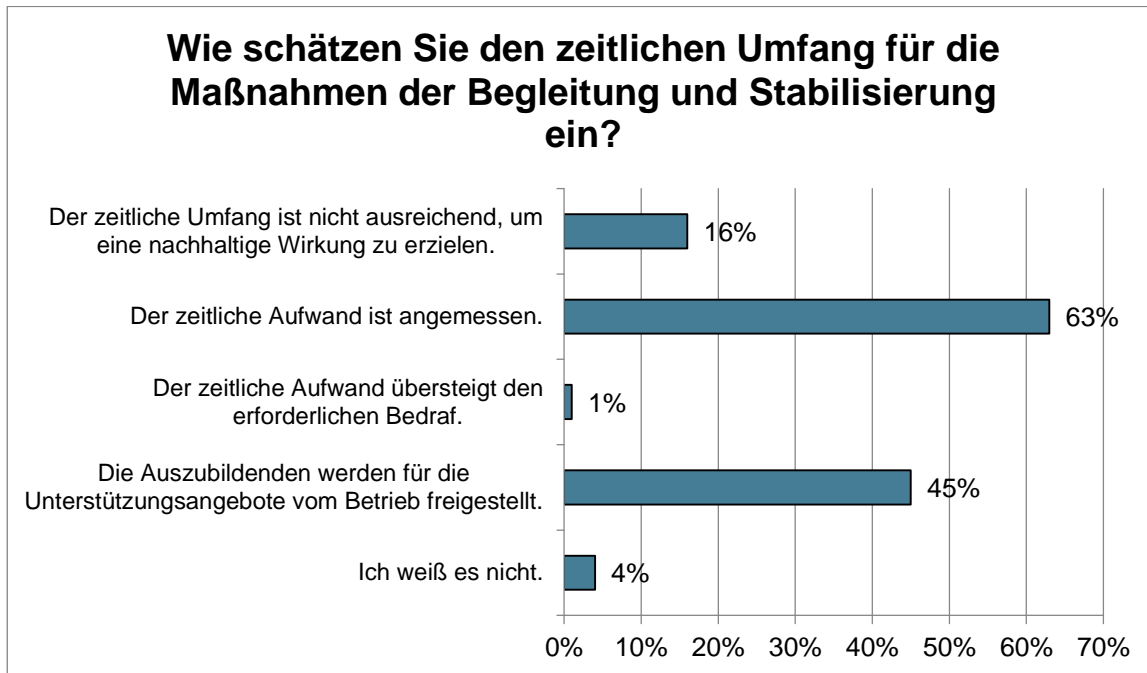


Abbildung 61: Wie schätzen Sie den zeitlichen Umfang für die Maßnahmen der Begleitung und Stabilisierung ein? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=82, Mehrfachnennung möglich)

Die Einschätzung des zeitlichen Umfangs für die Maßnahme wird von den meisten Unternehmen positiv eingeschätzt; 63 Prozent der befragten Unternehmen halten diesen für angemessen, lediglich 16 Prozent empfinden diesen als nicht ausreichend. Hervorzuheben ist, dass nur ein Prozent der befragten Unternehmen den zeitlichen Aufwand als zu hoch einschätzt.

45 Prozent der Betriebe und Einrichtungen geben an, dass sie ihre Auszubildenden für die Zeit, in der die Unterstützungsangebote stattfinden, freistellen. Es gibt dabei zwei verschiedene Möglichkeiten der Freistellung: Unternehmen, die die Teilnehmenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht freistellen und diese Zeit als Arbeitszeit anerkennen und Unternehmen, die die Arbeitseinsätze der Teilnehmenden so organisieren, dass die Teilnehmenden die Möglichkeit zur Teilnahme haben, diese Zeit aber nicht als Arbeitszeit anerkannt wird. Die erste Form ist eine wirkliche Freistellung und die zweite Form lediglich ein Mittel, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, am Stütz- und Förderunterricht teilnehmen zu können. Ob eine Freistellung erfolgt und welche Form zum Einsatz kommt, sollte für alle Teilnehmenden im Monitoring erfasst werden. An dieser Stelle besteht durchaus weiterer Verbesserungsbedarf. Gegebenenfalls sollte geprüft werden, inwieweit die Möglichkeit zur Schaffung zusätzlicher Anreize besteht, um eine höhere Freistellungsquote, vor allem für die Freistellung während der Arbeitszeit, zu erreichen.

Wie bereits angesprochen (vgl. Kapitel 4.1), berichten alle der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte von Problemen bei der Freistellung der Teilnehmenden durch die Betriebe. Dies betrifft zwar nur einen Teil der teilnehmenden Betriebe, führt jedoch dazu, dass der für die Phase II vorgegebene Umfang von vier bis neun Wochenstunden nicht immer erreicht wird. Insbesondere kleine Betriebe und Montagebetriebe scheinen häufiger Probleme zu ha-

ben, ihre Auszubildenden für die Maßnahmen freizustellen. Schwierigkeiten ergeben sich auch für die Filialen großer Handelsketten, da diese häufig die Entscheidungen nicht vor Ort treffen können, sondern auf Rückmeldungen aus der Zentrale angewiesen sind.

Einige der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte regen eine verpflichtende Verankerung der Freistellung mit Anrechnung der Arbeitszeit in den Kooperationsverträgen an. Von einigen Trägern wird auch berichtet, dass Unternehmen mit saisonalen Hochzeiten (z.B. Gastronomie im Dezember, KfZ-Betriebe bzw. Reifendienste im April und Oktober (Autoreifenwechsel)), ihre Auszubildenden aus dem Förder- und Stützunterricht abmelden. Die ausfallenden vier bis neun Wochenstunden lassen sich in solchen Fällen nur unzureichend nacharbeiten.

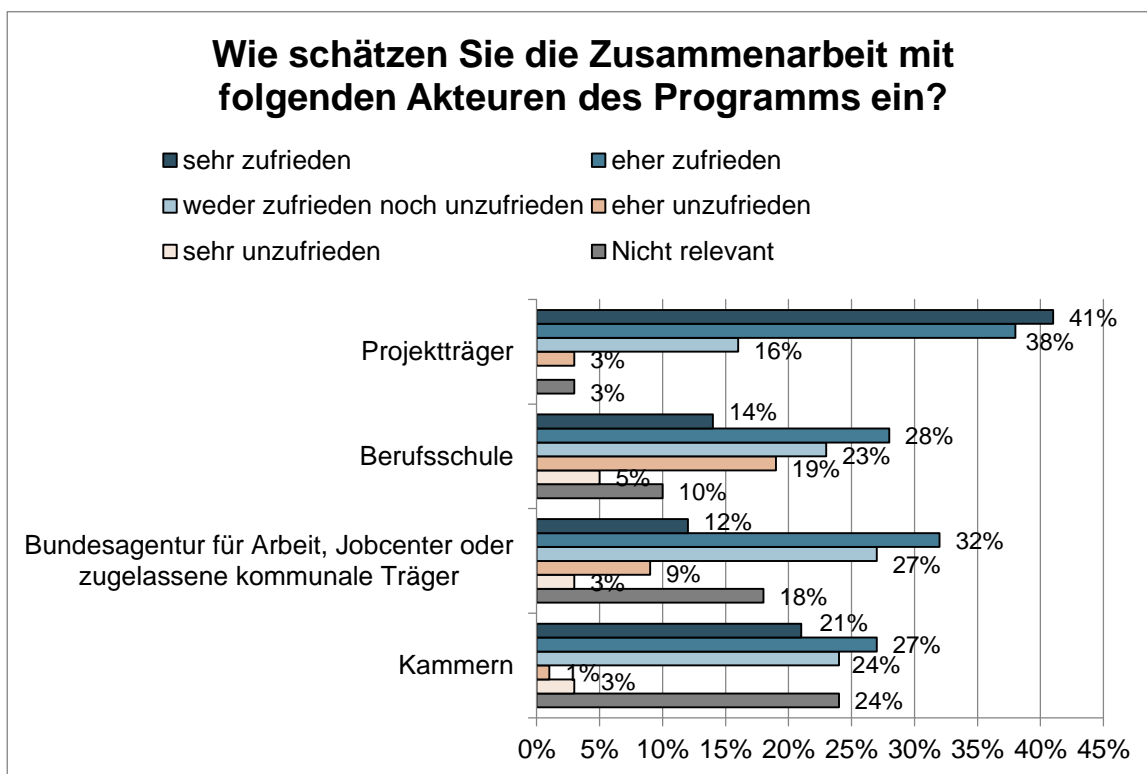


Abbildung 62: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren des Programms ein? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, 1=sehr zufrieden, 2=eher zufrieden, 3= weder zufrieden noch unzufrieden, 4=eher unzufrieden, 5=sehr unzufrieden, n=59-77)

Hinsichtlich der Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren des Programms zeigt sich ein diverses Bild: Die Betriebe und Einrichtungen sind mit der Zusammenarbeit der Projektträger größtenteils sehr zufrieden. Auch die Zusammenarbeit mit der Kammer wird positiv bewertet. Die Zufriedenheit mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter oder zugelassenen kommunalen Trägern sowie den Berufsschulen zeigt ein etwas differenziertes Bild.

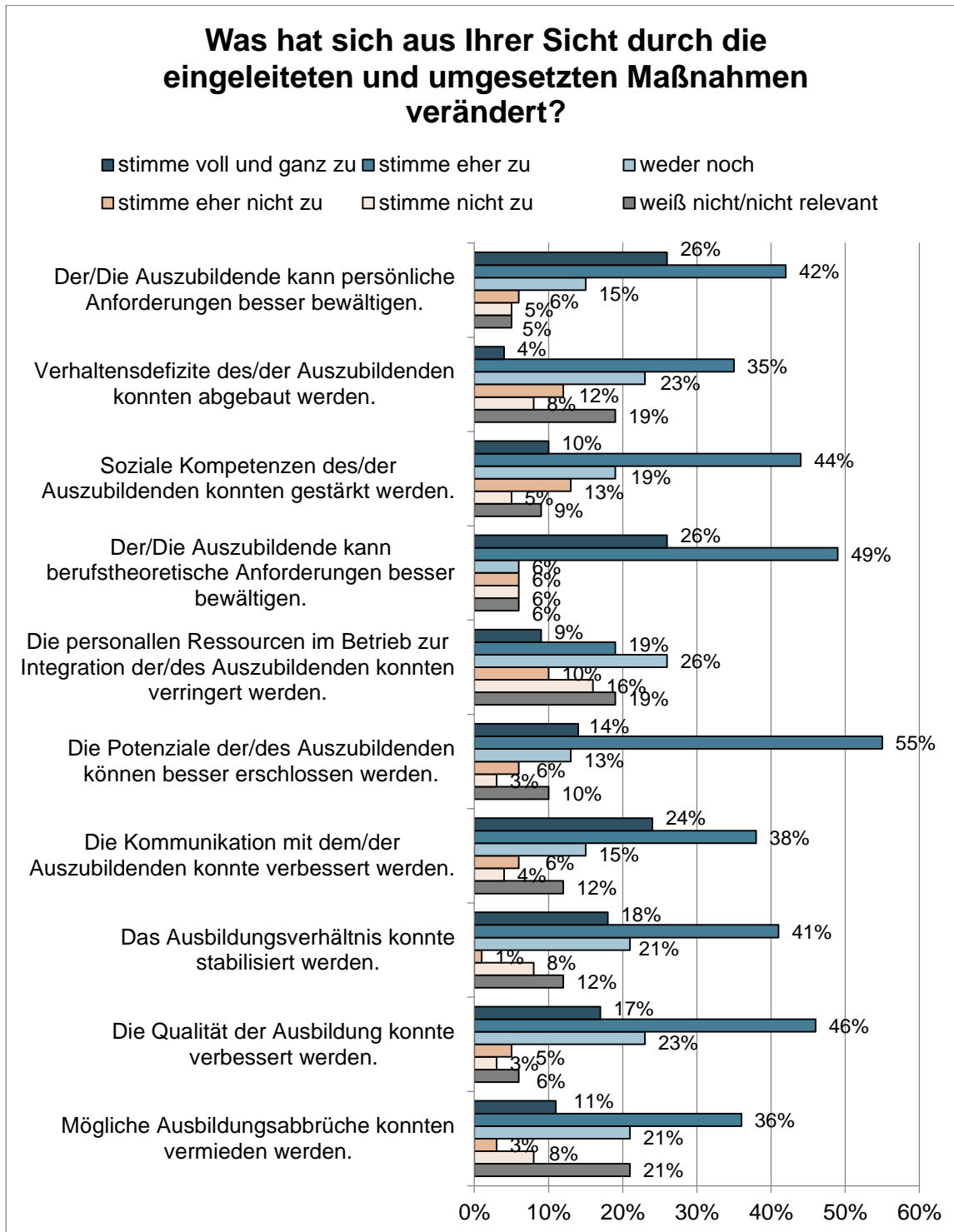


Abbildung 63: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, 1=stimme voll und ganz zu, 2=stimme eher zu, 3=weder noch, 4=stimme eher nicht zu, 5=stimme nicht zu, n=59-74)

Die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen haben Auswirkungen sowohl auf die Auszubildenden und ihre Arbeit als auch auf die Unternehmen. Die befragten Betriebe und Einrichtungen geben an, dass die Auszubildenden durch das Programm sowohl die berufstheoretischen Anforderungen als auch die persönlichen Anforderungen besser bewältigen können. Sie stimmen ebenfalls den Aussagen zu, dass die Potenziale der/des Auszubildenden

besser erschlossen werden können, sich die Kommunikation verbessert hat und insgesamt das Ausbildungsverhältnis stabilisiert werden konnte.

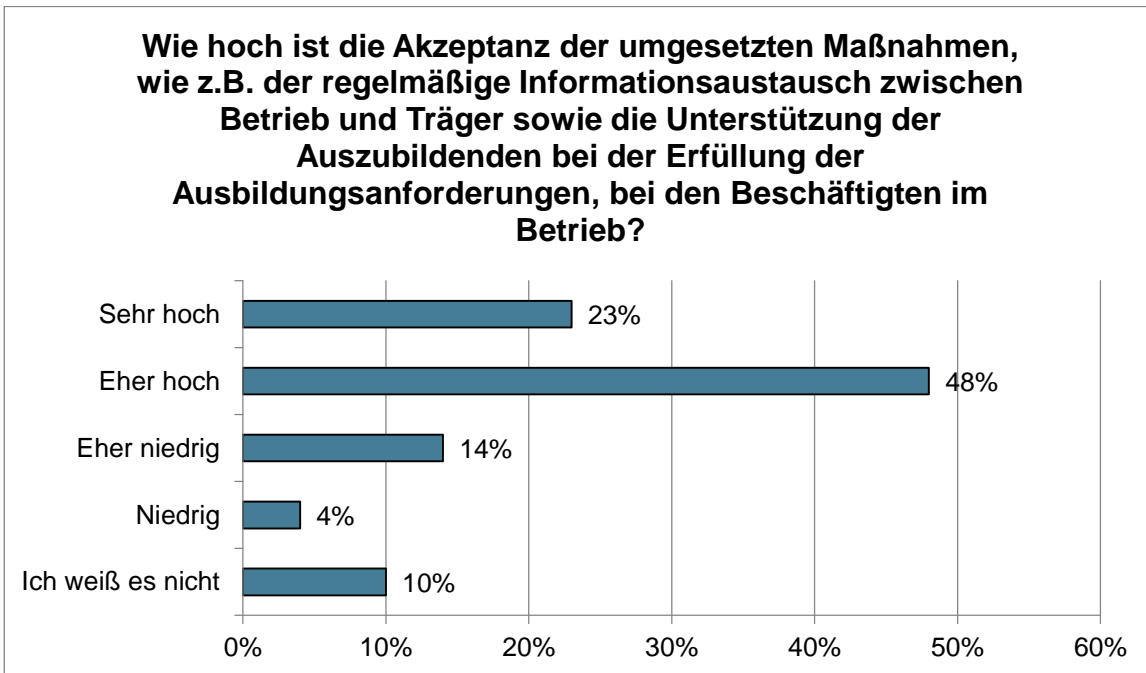


Abbildung 64: Wie hoch ist die Akzeptanz der umgesetzten Maßnahmen, wie z.B. der regelmäßige Informationsaustausch zwischen Betrieb und Träger sowie die Unterstützung der Auszubildenden bei der Erfüllung der Ausbildungsanforderungen, bei den Beschäftigten im Betrieb? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, n=77)

Auch bei den Beschäftigten der befragten Unternehmen wird das Programm angenommen. Eine hohe Akzeptanz der umgesetzten Maßnahmen bei den Beschäftigten bildet eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Integration der Auszubildenden. An dieser Stelle wäre es notwendig in Erfahrung zu bringen, warum die Akzeptanz nicht bei allen Beschäftigten gegeben ist und ob es die Möglichkeit gibt die Akzeptanz zu erhöhen.

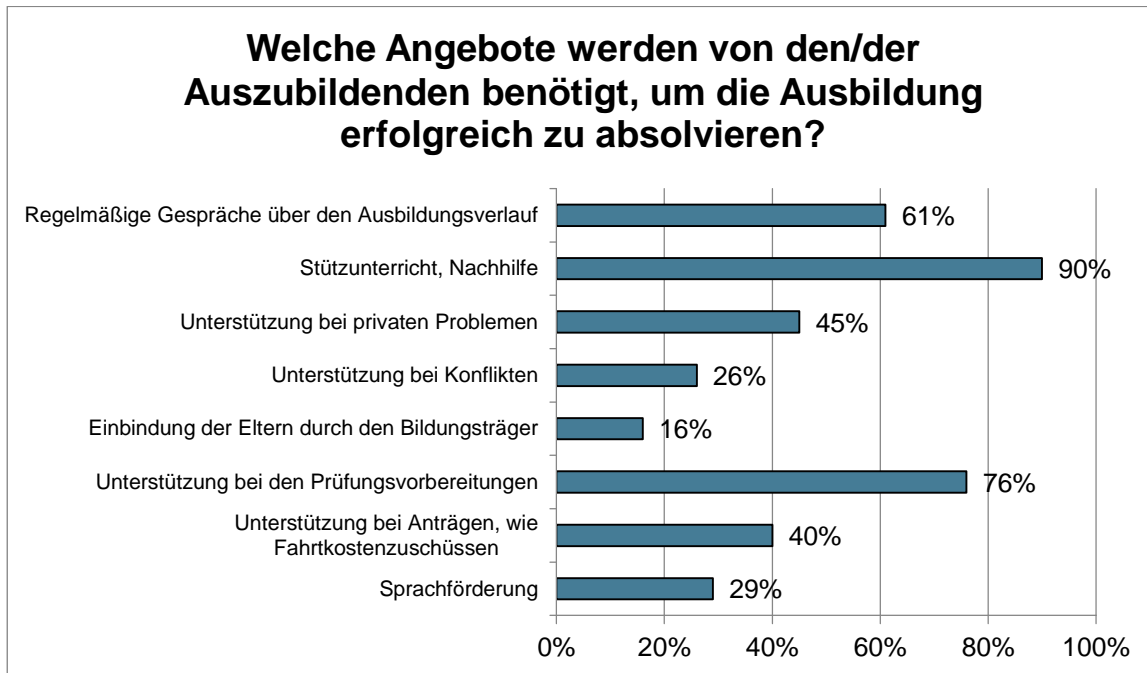


Abbildung 65: Welche Angebote werden von den/der Auszubildenden benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, Mehrfachnennung möglich, n=82)

Die Unternehmen wurden auch gefragt, welche Angebote für die Auszubildenden aus ihrer Sicht für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung besonders notwendig sind: Von einer deutlichen Mehrheit (90 Prozent) wurde hier an erster Stelle der Stützunterricht bzw. die Nachhilfe angegeben, aber auch die Unterstützung bei den Prüfungsvorbereitungen (77 Prozent) und die regelmäßigen Gespräche zum Ausbildungsverlauf (61 Prozent) werden von mehr als der Hälfte als notwendige Angebote hervorgehoben. Die Unterstützung bei privaten Problemen wurden von 45 Prozent und die Unterstützung bei Anträgen, wie Fahrtkostenzuschüssen, von 40 Prozent der Unternehmen genannt. Für einen Teil der Unternehmen sind auch die Angebote zur Sprachförderung (29 Prozent), zur Unterstützung bei Konflikten (26 Prozent) und die Einbindung der Eltern durch den Bildungsträger (16 Prozent) wichtig für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf.

Zu der Frage, welche *zusätzliche* Unterstützung wünschenswert wäre, haben sich 19 der 81 befragten Betriebe und Einrichtungen geäußert. Eine stärkere Zusammenarbeit von allen Beteiligten wird von sieben Unternehmen gewünscht. Die Vertiefung der fachspezifischen Unterstützung wünschen sich drei Unternehmen. Eine größere psychologische Unterstützung und eine stärkere Motivation der Auszubildenden werden von je zwei der befragten Unternehmen als wünschenswerte Maßnahme genannt.

Einige der befragten Unternehmen regen Veränderungen in Zusammenarbeit mit dem Träger an. So regen einige Betriebe an, feste Termine mit den Bildungsträgern einzuführen, um regelmäßig informiert zu werden. Andere teilen ihre Verunsicherung mit, da sie scheinbar keine feste Ansprechpartnerin/keinen festen Ansprechpartner für ihre Fragen beim Bildungsträger haben. Wiederum andere wünschen sich, dass die Bildungsträger detaillierter auf die Bedürfnisse der einzelnen Auszubildenden eingehen. Diese Anregungen und An-

merkungen sollten im weiteren Verlauf der Maßnahme geprüft und ggf. umgesetzt werden.

4.2.3 Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zur Zusammenarbeit mit den Betrieben

Bezüglich der Zusammenarbeit und dem Austausch mit den Betrieben berichten alle sozialpädagogischen Fachkräfte der beteiligten Bildungsträger von zumeist positiven Erfahrungen. Die Kontakte seien gut bzw. hätten sich im Laufe der Zeit etabliert. Die Intensität des Kontakts zwischen den Bildungsträgern und den Unternehmen ist jedoch sehr unterschiedlich.

Insgesamt verbessert sich laut der sozialpädagogischen Fachkräfte die Kommunikation mit den Betrieben aber von Kohorte zu Kohorte. Dies liegt nach Einschätzung der befragten Fachkräfte auch daran, dass die Träger für die Betriebe auch Unterstützungsleistungen beispielsweise bei der Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule oder bei der Beantragung von Prüfungszulassungen erbringen. Dies schafft ein Vertrauensverhältnis und erleichtert so eine Öffnung für die Freistellung der Auszubildenden für den Stütz- und Förderunterricht.

Die Akzeptanz der Auszubildenden mit Fluchthintergrund bei den Betrieben ist ebenfalls positiv. Viele der Teilnehmenden haben bereits in ihrem Ausbildungsberuf praktische Arbeitserfahrung, was von den befragten Betrieben geschätzt wird. Vereinzelt berichten die befragten sozialpädagogischen Fachkräfte jedoch auch von anderen Problemen, mit denen sie umgehen müssen. So gab es Berichte über Fremdenfeindlichkeit in mehreren Betrieben, bei denen der Träger zusammen mit Betrieb und Auszubildenden eine Lösung finden musste. Solche schwerwiegenden Probleme bilden aber eher die Ausnahme.

4.2.4 Einschätzung der Berufsberatung zur Motivation der Betriebe zur Teilnahme

Wenngleich der Großteil der am Programm teilnehmenden Betriebe den Wirtschaftszweigen Baugewerbe (25 Prozent), verarbeitendes Gewerbe (24 Prozent) und Handel (23 Prozent) (vgl. hierzu Kapitel 4.2.1) zuzurechnen ist, spielt die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen aus Sicht der interviewten Berufsberaterinnen bei der Entscheidung für bzw. gegen eine Beteiligung am Programm nicht die entscheidende Rolle. Bedeutsamer sei die Größe der Unternehmen: So bestehe bei Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten oft das Problem, dass der bzw. die Auszubildende auf Grund der personellen Kapazitäten bzw. Auftragslage vom Betrieb nicht für den Förder- und Stützunterricht freigestellt werden könne. Bei großen Unternehmen sei es demgegenüber so, dass diese oftmals eigene Unterstützungsangebote für die Auszubildenden unterbreiteten (z.B. Mentoringprogramme). Anreize bestünden vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), da sie eine zusätzliche Unterstützung benachteiligter oder beeinträchtigter junger Menschen auf Grund der begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen nicht selbständig leisten könnten. Diese Einschät-

zung deckt sich auch mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung bezüglich der Unternehmensgröße der beteiligten Betriebe (vgl. hierzu Kapitel 4.2.1).

Darüber hinaus seien die Motive für die Beteiligung am Landesprogramm vielfältig: Ein wesentlicher Grund seien Probleme bei der Besetzung freier Ausbildungsstellen, die dazu führten, dass sich immer mehr KMU auch für leistungsschwächere bzw. benachteiligte Bewerberinnen bzw. Bewerber öffneten, für die Betreuung bzw. Begleitung der Auszubildenden dann aber entsprechende zusätzliche Unterstützung benötigten. Auch die administrative und organisatorische Unterstützung der Betriebe durch den Bildungsträger, beispielsweise bei der Anmeldung bei den berufsbildenden Schulen oder zu Prüfungsterminen, sei ein Anreiz, da die damit einhergehende Entlastung es erlaube, mehr Kapazitäten für die betriebliche Unterweisung bzw. Vermittlung der Lerninhalte aufzuwenden. Oftmals würden Betriebe auch durch positive Erfahrungen anderer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Auszubildenden auf das Programm aufmerksam.

„Zukunftschance assistierte Ausbildung“ ist, laut einer Berufsberaterin, eine gute Möglichkeit, dass Unternehmen auch schwierige Jugendliche ausbilden. Jedoch bedeutet es nicht, dass eine voraussichtliche Teilnahme junger Menschen an ZaA bzw. die Teilnahme an Phase I automatisch dazu führe, dass die Unternehmen den Jugendlichen auch einen Ausbildungsplatz anbieten. In Phase I müssten sich die Jugendlichen im Praktikum beweisen, und auch der persönliche Kontakt spiele bei den Ausbildungsunternehmen eine große Rolle.

4.3 Wirkungsanalyse der Qualitätssicherung

Alle Träger haben als Basis für die eigene Qualitätskontrolle ein Qualitätsmanagementsystem: Dazu gehören u.a. Bewertungsbögen für Teilnehmende und Betriebe, aber auch Dokumentationsverfahren. Zudem haben alle befragten sozialpädagogischen Fachkräfte von unterschiedlichen Formen der Teambberatung innerhalb des Programms berichtet, damit das Personal in ZaA einen einheitlichen Kenntnisstand hat und die Möglichkeit für den Austausch, z.B. bei Problemen, gewährleistet ist.

Zum anderen müssen die Träger nach dem Landesfachkonzept auf verschiedene Maßnahmen zur Qualitätssicherung zurückgreifen, die inhaltlich und organisatorisch durch die Kammerkoordinierung umgesetzt werden: Hierzu gehören Kompetenzbildungs- und Qualifikationsangebote. Für Unternehmen werden Einzel- und Gruppencoachings angeboten. Durch die Kammerkoordinierung wurden über Feedbackbögen Rückmeldungen zur Zufriedenheit der Teilnehmenden eingeholt und im Zuge der wissenschaftlichen Begleitung ausgewertet.

4.3.1 Kompetenzbildungsangebote

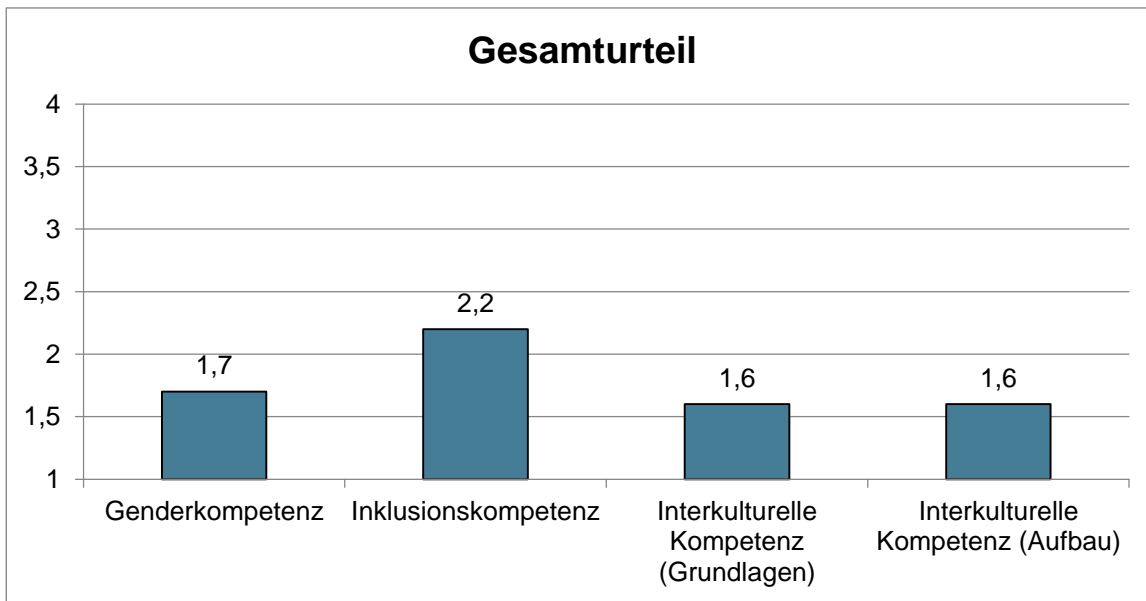


Abbildung 66: Gesamturteil Kompetenzbildungsangebote (Quelle: Feedbackbogen zum Kompetenzbildungsangebot, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10-12)

Das Kompetenzbildungsangebot ist den Bildungsträgern bekannt und wird gut von ihnen angenommen; insbesondere mit den Angeboten zu den Themen Gender und interkulturelle Kompetenz zeigen sich die Befragten (sehr) zufrieden.



Abbildung 67: Kompetenzbildungsangebote. Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung? (Quelle: Feedbackbogen zum Kompetenzbildungsangebot, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10-12).

Positiv wurden bei den Kompetenzbildungsveranstaltungen dabei insbesondere die Organisation und Durchführung der Veranstaltungen bewertet; es zeigen sich dabei nur geringe Unterschiede in den Bewertungen. Gegebenenfalls bestehen im Bereich des Informations- und Arbeitsmaterials noch Verbesserungspotenziale.

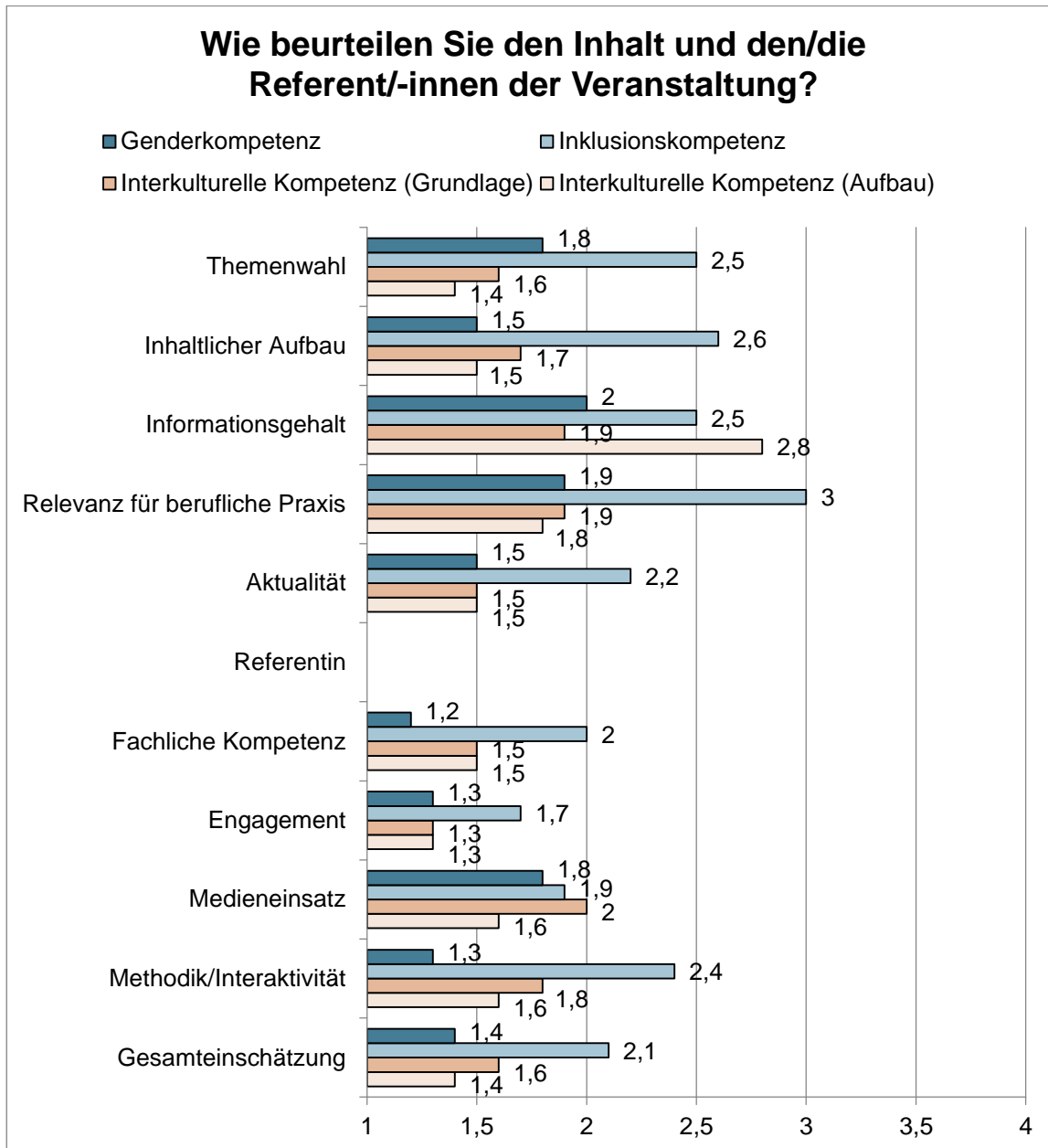


Abbildung 68: Kompetenzbildungsangebote. Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Referent/-innen der Veranstaltung? (Quelle: Feedbackbogen zum Kompetenzbildungsangebot, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10-12).

Bezüglich der Inhalte sowie der Referent/-innen haben die Teilnehmenden in den Feedbackbögen zurückgemeldet, dass sie sich insgesamt mehr Praxisbezug und praktische Beispiele bzw. Hinweise in den einzelnen Themenfeldern wünschen. Auch ausführliche Handouts bzw. Arbeitsmaterialien sind wünschenswert und würden das Besprochene und Gelernte festigen. Auch sollten die geplanten Aufbaukurse den Rückmeldungen zufolge in einem kurzen Zeitabstand zum Grundlagenkurs stattfinden sowie die aktuellen Veränderungen und Problemstellungen der jeweiligen Themen beleuchten.

Auch die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte wünschen sich eher Kompetenzbildungsangebote, die mit den alltäglichen Belangen der Teilnehmenden zusammenhängen

und eine höhere Praxisrelevanz haben.

4.3.2 Qualitätszirkel

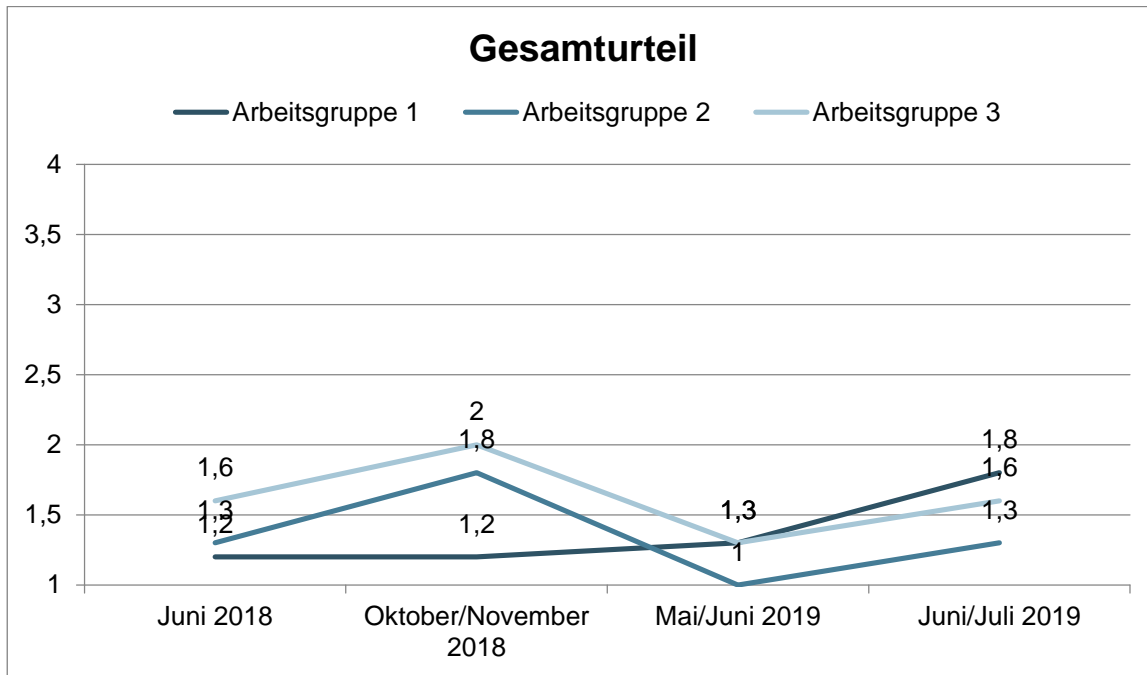


Abbildung 69: Qualitätszirkel. Gesamturteil (Quelle: Feedbackbögen zu den Qualitätszirkeln, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=5-8)

Die Qualitätszirkel sind ein etabliertes Instrument der beteiligten Kammern für die Bildungsträger. Sie werden gut von ihnen angenommen, die Träger sind im Durchschnitt mit den Veranstaltungen sehr zufrieden bis zufrieden; wenngleich es leichtere Schwankungen in der Bewertung der einzelnen Veranstaltungen innerhalb der Arbeitsgruppen gibt.

| Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung? | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| | Arbeitsgruppe 1 | | | | Arbeitsgruppe 2 | | | | Arbeitsgruppe 3 | | | |
| | 06.06.2018 | 13.11.2018 | 05.06.2019 | 02.07.2019 | 13.06.2018 | 24.10.2018 | 08.05.2019 | 08.07.2019 | 20.06.2018 | 14.11.2018 | 22.05.2019 | 25.06.2019 |
| Organisation | 1,2 | 1,0 | 1,0 | 1,6 | 1,5 | 1,5 | 1,0 | 1,2 | 1,6 | 1,4 | 1,3 | 1,4 |
| Betreuung durch Veranstalter | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,0 | 1,3 | 1,6 | 1,4 | 1,3 | 1,5 |
| Veranstaltungs-ort | 1,2 | 1,8 | 1,7 | 2,4 | 1,3 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 1,1 | 1,1 | 1,4 |
| Veranstaltungs-raum | 1,2 | 1,4 | 1,2 | 1,6 | 1,8 | 1,4 | 1,2 | 1,0 | 1,6 | 1,1 | 1,3 | 1,5 |
| Dauer | 1,3 | 1,4 | 1,2 | 1,8 | 1,5 | 1,3 | 1,0 | 1,5 | 1,6 | 1,4 | 1,3 | 1,1 |
| Gruppengröße | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,6 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,2 | 1,3 | 1,0 | 1,1 | 1,3 |
| Gesamtein-schätzung | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,8 | 1,6 | 1,3 | 1,0 | 1,2 | 1,7 | 1,1 | 1,3 | 1,3 |

Tabelle 5: Qualitätszirkel. Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung? (Quelle: Feedbackbögen zu den Qualitätszirkeln, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=5-8).

Die befragten Teilnehmenden der Träger bewerten die Organisation und Durchführung der veranstalteten Qualitätszirkel sehr positiv. Im Durchschnitt sind die Befragten sehr zufrieden bzw. zufrieden. Besonders hervorzuheben sind die vielen Durchschnittswerte von 1,0, diese weisen auf eine absolute Zufriedenheit der Teilnehmenden hin. Vor allem die Organisation und die Gruppengröße werden besonders positiv bewertet.

| Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Moderator/in der Veranstaltung? | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| | Arbeitsgruppe 1 | | | | Arbeitsgruppe 2 | | | | Arbeitsgruppe 3 | | | |
| | 06.06.2018 | 13.11.2018 | 05.06.2019 | 02.07.2019 | 13.06.2018 | 24.10.2018 | 08.05.2019 | 08.07.2019 | 20.06.2018 | 14.11.2018 | 22.05.2019 | 25.06.2019 |
| Aufbereitung Themenabfrage | 1,2 | 1,4 | 1,0 | 1,8 | 1,3 | 1,4 | 1,0 | 1,8 | 1,6 | 1,7 | 1,4 | 1,6 |
| Systematische, zielgerichtete Gesprächsführung der Teilnehmenden | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,6 | 1,3 | 1,4 | 1,0 | 1,5 | 1,8 | 1,6 | 1,3 | 1,8 |
| Gleichberechtigte Expertendiskussion | 1,2 | 1,2 | 1,0 | 1,6 | 1,2 | 1,3 | 1,2 | 1,3 | 1,8 | 1,3 | 1,3 | 1,6 |
| Fachliche Kompetenz des/der Moderation | 1,3 | 1,2 | 1,0 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,0 | 1,2 | 1,5 | 1,9 | 1,0 | 1,8 |
| Engagement des Moderators/der Moderatorin | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,4 | 1,2 | 1,3 | 1,0 | 1,2 | 1,5 | 1,4 | 1,1 | 1,4 |
| Methodik | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,8 | 1,5 | 1,4 | 1,0 | 1,5 | 1,6 | 1,7 | 1,4 | 1,9 |
| Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,8 | 1,5 | 1,4 | 1,0 | 1,5 | 1,6 | 1,7 | 1,4 | 1,9 |
| Praktische Umsetzbarkeit der erarbeiteten Handlungsleitlinien | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 2,4 | 1,8 | 2,0 | 1,0 | 1,7 | 1,8 | 2,0 | 1,7 | 2,3 |
| Gesamteinschätzung | 1,2 | 1,2 | 1,0 | 1,8 | 1,5 | 1,5 | 1,0 | 1,7 | 1,5 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |

Tabelle 6: Qualitätszirkel. Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Moderator/in der Veranstaltung? (Quelle: Feedbackbögen zu den Qualitätszirkeln, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=5-8).

Mit den Inhalten sowie der Moderation der veranstalteten Qualitätszirkel sind die befragten Teilnehmenden ebenfalls sehr zufrieden bis zufrieden. Vor allem das Engagement der Moderatorin bzw. des Moderators wird besonders positiv bewertet. Auch bei der Frage nach den Inhalten und der Moderation sind viele Werte durch die Teilnehmenden vergeben worden, die eine sehr hohe Zufriedenheit widerspiegeln.

Die Teilnehmenden der Träger äußern vielfältige Wünsche für die veranstalteten Qualitätszirkel. Vor allem die Gewinnung, Motivation und Aktivierung von Teilnehmenden wurden als Veranstaltungsthemen genannt. Des Weiteren wurden als Veranstaltungsinhalte Themen im Handlungsfeld „Teilnehmende mit Fluchthintergrund“ genannt, insbesondere zum Thema Sprachunterricht. Andere Nennungen umfassen die Themen Fehlzeitenmanagement, eine Verbesserung bzw. Vereinfachung der Dokumentation und die Netzwerkarbeit, mit

Blick u.a. auf die Zusammenarbeit mit den Partnern der Agentur für Arbeit, den Kammern sowie den Eltern der Teilnehmenden. An diesen vielfältigen Wünschen wird deutlich, dass die Qualitätszirkel von den Trägern als Instrument zum Erfahrungsaustausch und zu der Gewinnung von Anregungen und Lösungsvorschlägen in Problemsituationen gesehen und akzeptiert werden.

Die Qualitätszirkel werden von den interviewten sozialpädagogischen Fachkräften sehr positiv bewertet und als eine sehr gute Methode zum Austausch von Ideen und Problemen mit anderen Bildungsträgern geschätzt. Diese Aussagen unterstützen die positiven Bewertungen.

4.3.3 Einzelcoaching

Das Instrument des Einzelcoachings wird den Unternehmen vom jeweiligen Bildungsträger angeboten und durch die Kammerkoordinierung umgesetzt. Im Untersuchungszeitraum haben zwei Unternehmen ein Einzelcoaching in Anspruch genommen.⁶⁴

Die Rahmenbedingungen für das Coaching - Organisation, Atmosphäre, Dauer der Coachingsitzungen, Intervalle der Coachingsitzungen - werden von den Teilnehmenden positiv bewertet. Sie sind mit den Rahmenbedingungen sehr zufrieden bis zufrieden. Auch die Zusammenarbeit mit dem Coach wird positiv bewertet. Vor allem wird hier die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses, die Kompetenz der Coaches sowie die Entwicklung von Lösungsstrategien sehr positiv bewertet. Die Teilnehmenden stimmen überein, dass sie das Coaching weiterempfehlen würden, der Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis standen, sie mit dem Ergebnis zufrieden sind und erste Anregungen im Alltag umsetzen konnten. Diese sehr positiven Rückmeldungen zum Einzelcoaching zeigen, dass es ein sinnvolles Instrument für die Unternehmen ist. Die Hürde für Unternehmen ein Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen ist jedoch weiterhin hoch.

Die Coachingangebote werden vergleichsweise von wenigen Betrieben genutzt. Insbesondere kleine Betriebe führen terminliche Gründe bzw. Zeitmangel als Grund hierfür an. Die Bildungsträger, die einen solchen Betrieb betreuen berichten aber von einem durchweg positiven Feedback. Hier ist zu überlegen, ob ein speziell für kleine Betriebe zugeschnittenes Angebot entwickelt werden kann.

4.3.4 Gruppencoaching

Im untersuchten Zeitraum fanden sechs Gruppencoachings statt. Es ging in den Coachings um Kommunikationsprobleme und -strukturen, Motivation, Formulierung von Kritik und Feedback, Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen, Rollenverständnisse und

⁶⁴ Aufgrund der geringen Fallzahl werden die Bewertungen ausschließlich in beschreibender Form vorgenommen.

Ausbildungsabläufe.

| Wie waren die Rahmenbedingungen für Ihr Coaching? | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Gruppe 1 | Gruppe 2 | Gruppe 3 | Gruppe 4 | Gruppe 5 | Gruppe 6 |
| Organisation | 1,7 | 1,5 | 1,2 | 1,5 | 1,4 | 1,0 |
| Ort | 2,0 | 1,3 | 1,1 | 1,0 | 1,4 | 1,7 |
| Raum | 1,7 | 1,4 | 1,3 | 1,5 | 1,4 | 1,5 |
| Dauer | 1,7 | 1,6 | 1,3 | 1,0 | 1,6 | 1,2 |
| Gruppengröße | 2,0 | 1,4 | 1,1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Gesamteinschätzung | 1,7 | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 1,4 | 1,2 |

Tabelle 7: Gruppencoaching. Wie waren die Rahmenbedingungen für Ihr Coaching? (Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=3-8)

Die befragten Teilnehmenden waren mit den Rahmenbedingungen sehr zufrieden bzw. zufrieden. Sie schätzen diese als sehr positiv ein. Es zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen, jedoch weichen die Bewertungen nicht sehr stark voneinander ab. Vor allem die Organisation und die Wahl der Räumlichkeiten werden positiv hervorgehoben.

| Wie beurteilen Sie den Inhalt und die Zusammenarbeit mit Ihrem Coach? | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Gruppe 1 | Gruppe 2 | Gruppe 3 | Gruppe 4 | Gruppe 5 | Gruppe 6 |
| Inhaltlicher Aufbau | 2,0 | 1,4 | 1,0 | 1,5 | 1,3 | 1,0 |
| Gemeinsame Gestaltung des Coachingprozesses | 1,3 | 1,6 | 1,1 | 1,8 | 1,3 | 1,2 |
| Festlegung der Coachingziele | 2,0 | 1,4 | 1,1 | 1,5 | 1,4 | 1,3 |
| Berücksichtigung verschiedener Perspektiven aller Teilnehmenden | 1,7 | 1,1 | 1,1 | 1,5 | 1,3 | 1,2 |
| Kompetenz des Coaches | 1,0 | 1,1 | 1,0 | 1,8 | 1,0 | 1,0 |
| Eingesetzte Methoden und Materialien | 1,7 | 1,4 | 1,5 | 1,5 | 1,1 | 1,0 |
| Gruppentaugliche Entwicklung von Lösungsstrategien | 1,7 | 1,4 | 1,1 | 1,5 | 1,3 | 1,3 |
| Gesamteinschätzung | 2,0 | 1,3 | 1,1 | 1,5 | 1,4 | 1,2 |

Tabelle 8: Gruppencoaching. Wie beurteilen Sie den Inhalt und die Zusammenarbeit mit Ihrem Coach? (Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=3-8)

Der Inhalt sowie die Zusammenarbeit mit dem Coach werden von den Befragten ebenfalls sehr positiv bewertet. Hierbei sind die Befragten vor allem mit der Berücksichtigung verschiedener Perspektiven aller Teilnehmenden, der Kompetenz des Coaches, den eingesetzten

Methoden und Materialien sowie die gruppentaugliche Entwicklung von Lösungsstrategien sehr zufrieden.

Alle Befragten aus allen Gruppen geben an, dass sie ihren Coach weiterempfehlen würden. Die Zustimmung zu den Aussagen „Ich würde das Coaching weiterempfehlen.“, „Ich bin mit den Coaching-Ergebnis zufrieden.“ sowie „Ich konnte erste Anregungen im Alltag umsetzen.“ ist ebenfalls sehr hoch.

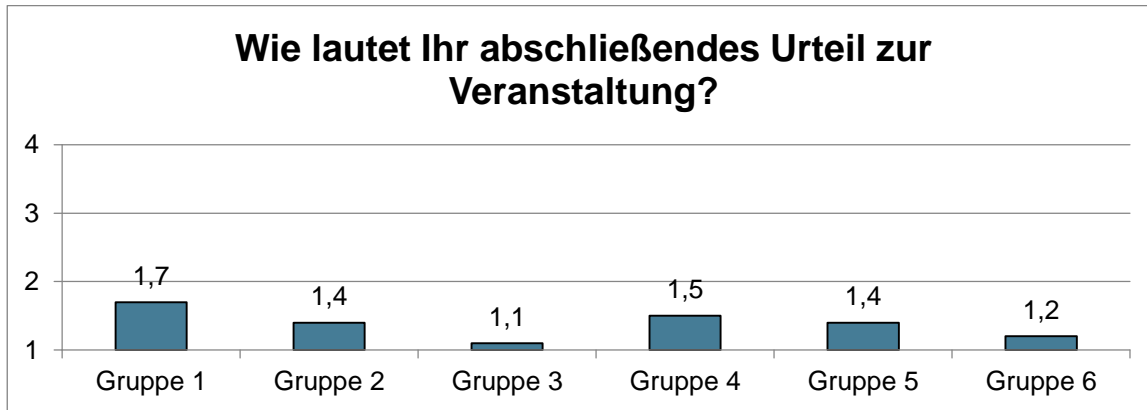


Abbildung 70: Wie lautet Ihr abschließendes Urteil zur Veranstaltung? (Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=3-8)

Das abschließende Urteil zu den veranstalteten Gruppencoachings ist ebenfalls sehr positiv. Die Befragten sind im Durchschnitt sehr zufrieden bzw. zufrieden. Das spricht für das Fortbestehen des Instruments. Unternehmen, die solch ein Coaching in Anspruch nehmen, profitieren in der Umsetzung des Gelernten im Alltag.

5. Kritische Punkte für Interventionen

Nach der Auswertung der Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften der beteiligten Bildungsträger, der Berufsberaterinnen und den Teilnehmenden sowie der Teilnehmenden- und Unternehmensbefragung, der Auswertung von Sachberichten, Teilnehmendenstatistik und ZaA-Feedbackbögen zu Angeboten der Qualitätssicherung können kritische Faktoren der Programmumsetzung identifiziert und näher erläutert werden.

Liste kritischer Faktoren:

| Zuweisung der Teilnehmenden |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Probleme bei der Platzvergabe |
| <ul style="list-style-type: none"> • Probleme bei der Teilnehmendenakquise |
| <ul style="list-style-type: none"> • Anteil der weiblichen Teilnehmenden wird von Kohorte zu Kohorte tendenziell geringer |
| <ul style="list-style-type: none"> • Späte Zuweisung von Teilnehmenden in Phase I mindert die gewünschte Wirkung |

Hinsichtlich der *Zuweisung der Teilnehmenden* lassen sich einige kritische Faktoren benennen. So berichten die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte von der Zuweisung einiger Teilnehmenden zu Phase I im August oder September. Bei solch einer späten Zuweisung ist es für die Träger kaum möglich, einen geeigneten Ausbildungsplatz für den Jugendlichen zu finden, da das Ausbildungsjahr zumeist bereits begonnen hat. Aber auch der Start der Phase I im April wird von einigen Bildungsträgern kritisch gesehen, da das Zeitfenster für die Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen, die praktische Erprobung sowie die Bewerbungsphase damit sehr knapp bemessen sei. Die Teilnehmenden der Maßnahme würden häufig mehrfache Vermittlungshemmnisse aufweisen und von einem früheren Start (und somit einer Verlängerung der Phase I) profitieren.

Die befragten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten außerdem von einigen unbesetzten Plätzen für Teilnehmende und regen eine Vereinfachung des bisher bestehenden Verfahrens des „Kaufverfahrens“ für Plätze aus dem SGB II- und SGB III-Bereich an, da es meist in einem Bereich eine höhere Nachfrage gebe als in dem anderen Bereich. Dies könne dazu führen, dass es für den Bereich des einen Rechtskreises Warteliste gibt, während in dem anderen SGB-Bereich Plätze in einem Los unbesetzt bleiben.

| Hohe Austrittsquote Phase I |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Austrittsgründe: keine Mitwirkung, Unterstützung nicht mehr erforderlich, Übergang in andere Maßnahmen |
| <ul style="list-style-type: none"> • Beim Übergang in schulische Ausbildung keine weitere Begleitung möglich |

- Geringe Übergangsquote Phase I in Phase II

Auch für die untersuchten Kohorten 2017 und 2018 lassen sich *hohe Austrittsquoten für Phase I* feststellen. In Kohorte 2016 betrug die Austrittsquote 61 Prozent, in Kohorte 2017 56 Prozent und in Kohorte 2018 53 Prozent. Der Hauptgrund für einen Austritt aus Phase I ist kohortenübergreifend die fehlende Mitwirkung der Teilnehmenden, gefolgt von der Angabe, dass eine weitere Unterstützung nicht mehr erforderlich ist und dem Grund „Übergang der Teilnehmenden in eine andere Maßnahme“. Die assistierte Ausbildung ist ausschließlich für betriebliche Ausbildungen vorgesehen, so dass eine weitere Begleitung der Teilnehmenden während einer schulischen Ausbildung, trotz des bestehenden Bedarfs, nicht möglich ist. Insofern sind nicht alle vorzeitigen Austritte als Misserfolg der Maßnahme zu werten.

Eine hohe Austrittsquote in Phase I hat eine geringe Übergangsquote von Phase I in Phase II zur Folge. In Kohorte 2016 sind 39 Prozent der Teilnehmenden in Phase II übergegangen, in Kohorte 2017 waren es 40 Prozent der Teilnehmenden und in Kohorte 2018 47 Prozent.

Hohe Austrittsquote Phase II

- Hoher Zeitaufwand für Teilnehmend
- Sowohl beim teilnehmenden-, als auch bei unternehmensinitiierten Austritten ist nicht immer klar, ob das Ziel der Maßnahme erreicht wurde

Auch in *Phase II* sind *hohe Austrittsquoten* zu verzeichnen. Zum Untersuchungszeitpunkt sind in Kohorte 2016 67 Prozent und in Kohorte 2017 42 Prozent der Teilnehmenden aus ZaA ausgetreten, 2018 waren es 27 Prozent. Ein Teil der Teilnehmenden scheidet dabei bereits nach wenigen Tagen aus (Kohorte 2016: 10 Prozent, Kohorte 2017: 5 Prozent). Nach einer Verweildauer von ca. sechs Monaten ist eine Senkung der Austrittsquote beobachtbar.

Die Auszubildenden in Phase II haben oftmals erhöhte Zeitaufwände gegenüber der Phase I. Auswärtiger Blockunterricht, der teilweise auch in anderen Bundesländern stattfindet, überbetriebliche Lehrunterweisungen und fehlende Freistellungen durch den Betrieb können die regelmäßige Organisation und Durchführung des Stütz- und Förderunterrichts sowie die sozialpädagogische Begleitung ebenso erschweren wie weite Entfernungen zwischen Wohnort und Betrieb bzw. Berufsschule.

In Phase I und Phase II ist es häufiger zu beobachten, dass die oder der Teilnehmende selbstständig aus der Maßnahme austritt. Hierbei lässt sich nicht erkennen, ob das Maßnahmeziel, die Stabilisierung dieser Jugendlichen, erreicht wurde oder nicht. An dieser Stelle könnte eine Erweiterung der Teilnehmendenstatistik um eine Einschätzung der Träger zum Stand der Zielerreichung die Auswertung unterstützen.

Angebot der Träger

- Kleingruppenarbeit nur bedingt möglich
- Teilnehmende benötigen vertiefende Unterstützung in der Prüfungsvorbereitung
- Personalwechsel/Personalmangel als Problem für die Teilnehmenden

Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte betonten vor allem die Notwendigkeit, die Teilnehmenden in den Prüfungsvorbereitungen intensiv zu unterstützen. Die empfohlene Arbeit in Kleingruppen ist ihrer Erfahrung nach aber nur selten möglich. Als Gründe werden die Spezifik der Ausbildungsberufe, die räumlichen Entfernungen und die unterschiedlichen Zeitpläne der Teilnehmenden angeführt. Das führe zu einer vermehrt individuellen Betreuung, womit ein entsprechend hoher Personaleinsatz durch den Träger einhergehe.

In der Teilnehmendenbefragung wurden die Bildungsträger von einigen Befragten kritisiert. Vor allem der häufige Personalwechsel bzw. der Personalmangel wurden bemängelt.

Ausbildungsbetriebe

- Freistellung der Auszubildenden durch die Betriebe nicht immer gewährleistet
- Schwierigkeiten bei der Auslastung der Platzkapazitäten im Programm
- Teilweise Probleme mit Vorbehalten bzw. Rassismus

In der Teilnehmendenbefragung gibt rund ein Drittel der Teilnehmenden an, zu wenig Zeit für die Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote zu haben. Die mangelnde Bereitschaft einiger *Betriebe* zur Freistellung der Auszubildenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht bildet hier eine wesentliche Ursache. Auch die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten von Problemen bei der Freistellung der Teilnehmenden durch die Betriebe. Dies ist bei etwas als der Hälfte der befragten Betriebe der Fall (45 Prozent), was in der Folge dazu führen kann, dass der vorgegebene Umfang von vier bis neun Wochenstunden in Phase II nicht immer erreicht wird. Vor allem kleine Betriebe sind nach Aussage der sozialpädagogischen Fachkräfte häufig nicht bereit, ihre Auszubildenden für ZaA freizustellen. Die Träger regen hier eine Verankerung der Freistellung in den Kooperationsverträgen an.

Nach Aussage sozialpädagogischer Fachkräfte gestaltet sich die Auslastung der Platzkapazitäten im Programm tendenziell schwieriger. Viele Auszubildende mündeten auch ohne Unterstützung bzw. Fördermaßnahmen schneller in Ausbildung, auch weil die Bereitschaft der Betriebe gestiegen ist, junge Menschen mit Problemlagen einzustellen. Der Bewerbermangel führe auch dazu, dass einige Betriebe die Praktikumsphase I der ZaA nutzen, um einen Auszubildenden zu finden, ohne sich im Anschluss auch an der Phase II des Programms zu be-

teiligen.

Bei der Integration von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund in die betriebliche Ausbildung zeichnen sich laut Aussagen der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Interviews in einzelnen Betrieben Konflikte ab. Einige wenige sozialpädagogische Fachkräfte berichten in den Interviews von Vorbehalten der Beschäftigten. Auch haben nach den Aussagen von Fachkräften einige Betriebe die Bewerbungen von Geflüchteten auf Grund ihrer Herkunft von vorneherein abgelehnt.

Teilnehmende

- Zunehmend Teilnehmende mit multiplen Hemmnissen im Programm (z.B. geringe psychischer Stabilität, kaum/geringer familiärer Rückhalt) - Maßnahmen können nur bedingt auf die multiplen Herausforderungen reagieren
- Fehlende Mobilität hemmt die Teilnahmebereitschaft

Nach Einschätzung fast aller Fachkräfte ist eine Abnahme der psychischen Stabilität der *Teilnehmenden* und des familiären Rückhalts bzw. eine Zunahme elterlichen Drucks wahrzunehmen. Sowohl die Belastbarkeit, als auch die Konflikt- und Kritikfähigkeit der Teilnehmenden nähmen von Kohorte zu Kohorte ab. Zudem fehlten zunehmend Grundkenntnisse, z.B. in den Grundrechenarten. Dies sei häufig nur schwer in der kurzen Phase I abzufangen. Für lernbeeinträchtigte Teilnehmende müsse vermehrt ein Nachteilsausgleich beantragt werden. Diese Teilnehmenden hätten es, selbst mit der Unterstützung durch ZaA, sehr schwer, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Ein weiteres Hemmnis für die Gewinnung eines Ausbildungsplatzes und den erfolgreichen Abschluss bilden oftmals Einschränkungen der Mobilität der jungen Menschen, insbesondere in Flächenlandkreisen. So sind beispielsweise landwirtschaftliche Betriebe mit den öffentlichen Verkehrsmitteln teilweise kaum oder gar nicht zu erreichen. Die langen Wegstrecken bedeuten auch lange Fahrtzeiten. Auch die erhöhten Fahrtkosten, die bei weiteren Entfernungen anfallen, sind für die Teilnehmenden kaum zu bewältigen.

Berufsschulen

- Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Berufsschulen teilweise schwierig
- Teilweise Schließung von Berufsschulen in der Region
- Teilweise Ausfall von Berufsschulstunden

Auch die Entfernung zwischen *Berufsschule* und bzw. oder Wohn- und Ausbildungsort, die durch Schließung bzw. Zusammenlegung von Bildungsbereichen der Berufsschulen ungünstig befördert werden kann, stellt ein Hemmnis für die Teilnahme dar. Für bestimmte Ziel-

gruppen, wie Alleinerziehende, ist die Aufnahme bzw. der Abschluss einer Ausbildung kaum möglich, wenn der Blockunterricht in größerer Entfernung vom Wohnort durchgeführt wird. Grundsätzlich erhöht sich für die Teilnehmenden und Träger bei weiten Entfernungen der Organisationsaufwand, um den Fach- und Stützunterricht wahrnehmen bzw. anbieten zu können. Wenn junge Menschen für den Berufsschulunterricht mehrere Wochen nicht am Wohnort sind, und lange Pendelstrecken erhebliche zeitliche Kapazitäten binden, steht für den Förder- und Stützunterricht kaum mehr Zeit zur Verfügung. Zudem besteht in diesen Fällen das Risiko, dass die zusätzlichen Angebote eher als Belastung empfunden werden und damit die Motivation der Teilnehmenden sinkt.

Ein weiteres Problem seien auch ausfallende Berufsschulstunden. Die Bildungsträger reagieren hierauf mit dem Versuch, die Unterrichtsinhalte mit den Teilnehmenden komplett aufzuarbeiten, insbesondere, wenn diese prüfungsrelevant sind.

Mit Blick auf die Qualität der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen zeichnen die sozialpädagogischen Fachkräfte in den Interviews ein differenziertes Bild: Während einige Bildungsträger von sehr guten Kontakten und Beschulungsmöglichkeiten vor Ort berichten, nehmen andere Bildungsträger bei einigen Berufsschulen eher eine gewisse Zurückhaltung des Personals wahr, die es perspektivisch aufzulösen gilt.

| Zielgruppe Teilnehmende mit Fluchthintergrund |
|--|
| • Aufenthaltsstatus ist bei der Zuweisung häufig nicht geklärt |
| • Rechtliche Voraussetzungen und deren Klärung verhindern für Teilnehmende mit Fluchthintergrund einen zeitnahen Zugang, insbesondere in Phase I des Programms |
| • Vorhandene Sprachkenntnisse der Zielgruppe reichen oftmals nicht für berufsbezogene Fachsprache aus |
| • Hoher Unterstützungsbedarf im Bereich Sprache und bei den Anforderungen der Berufsschule |
| • Hoher Unterstützungsbedarf bei finanziellen und rechtlichen Themen |
| • Vielfältige individuelle Problemstellungen (z.B. Traumata) |
| • Sehr hoher Betreuungsaufwand durch den Träger |
| • Ausbildung nicht immer oberste Priorität (z.B. wg. Versorgung der Familie) |

Fragen des Aufenthaltsstatus stellen den Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften zufolge oftmals ein zentrales Hindernis bei der Betreuung von *Geflüchteten* dar: Die Teilnehmenden benötigen für die betriebliche Erprobung in Phase I eine „Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung“ durch die Ausländerbehörde. Das Verfahren zur Erteilung der Genehmigung erfordere allerdings viel Zeit, so dass eine schnelle Eingliederung dieser

Teilnehmenden kaum möglich sei. Für die Aufnahme einer Berufsausbildung muss zudem im Vorfeld eine „Ausbildungsplatzduldung“ beantragt werden, die hohen bürokratischen Aufwand bedeute. Erschwerend komme hinzu, dass die Teilnehmenden teilweise keine Nachweise über schulische oder berufliche Ausbildungen vorweisen können – liegen diese doch vor, dauere die Übersetzung oder Anerkennung dieser Zeugnisse sehr lange. Dies können Gründe dafür sein, dass der Anteil an Teilnehmenden Geflüchteten in Phase I kohortenübergreifend sehr gering ist und diejenigen die an Phase I teilnehmen nicht in Phase II übergehen.

Die vorhandenen Sprachkenntnisse der Geflüchteten reichten zwar für die alltägliche Kommunikation aus; die Bearbeitung schriftlicher Aufgabenstellungen im Allgemeinen und die Anforderungen fachbezogener Sprache im Besonderen bildeten allerdings in vielen Fällen erhebliche Hürden. Aus diesem Grund spiegelten die Ergebnisse der Prüfungen häufig nicht den tatsächlichen Wissensstand der Teilnehmenden. Viele sozialpädagogische Fachkräfte berichten von sehr offenen, motivierten und engagierten bzw. ambitionierten Teilnehmenden, die durch die Sprachbarriere in vielen Fällen Schwierigkeiten hätten, ihr Können und Wissen auch schriftlich unter Beweis zu stellen, was sich dann wiederum entsprechend auf die Beurteilungen niederschläge.

Erforderlich sei zudem die Unterstützung bei behördlichen Themen. Die Vielzahl bürokratischer Belange demotiviere die Geflüchteten häufig; von einigen sozialpädagogischen Fachkräften wurde in diesem Zusammenhang auch von zum Teil intransparenten behördlichen Abläufen und Entscheidungen, z.B. bei Antragsstellungen, berichtet, die zu Verunsicherungen bei Teilnehmenden und Betrieben geführt habe. Viele Träger wünschen sich hier eine verlässliche Beratung beziehungsweise eine zentrale Ansprechperson, die über die ganz individuellen Belange der Teilnehmenden gesicherte Auskunft geben kann. Eine zentrale Anlaufstelle für die Belange von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund sollte den Fachkräften zufolge die Träger bei der mühsamen Einarbeitung in die kleinteiligen, grundverschiedenen Problemstellungen unterstützen. Hier könnte aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung in Veranstaltungen auf vorhandene Angebotsstrukturen, wie das Zentrum Migration und Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, verwiesen werden.

Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichten trägerübergreifend von einer häufigen Ausschöpfung bzw. Überschreitung des Zeitvolumens, da die Betreuung sowohl im Bereich des Förder- und Stützunterrichts, als auch der Sprachvermittlung und sozialpädagogischen Begleitung einen höheren Aufwand erfordere.

Viele Geflüchtete müssen sich neben der Ausbildung auch um die Versorgung ihrer Familien kümmern, was es wiederum erschwert, sich voll und ganz auf die Ausbildung zu konzentrieren. Die Bildungsträger wurden durch die Erweiterung der Zielgruppe auch mit neuen Aspekten und Themen in der eigenen Arbeit, z.B. hinsichtlich des Umgangs mit kulturellen Unterschieden (z.B. Schulpflicht, Umgangsformen) konfrontiert und gefordert. Mittlerweile haben sich die Träger nach Aussage der interviewten Fachkräfte aber gut aufgestellt, so dass

sich eine gute Zusammenarbeit zwischen den Geflüchteten und den Bildungsträgern entwickelt habe.

| Programm allgemein |
|--|
| • Bekanntheit nicht hoch genug |
| • Hoher Personalschlüssel bei Bildungsträgern |
| • Flexibilität hinsichtlich der Aufteilung von Stellenanteilen |
| • Themenwahl der Kompetenzbildungsangebote |

Der Bekanntheitsgrad des *Programms* bleibt nach wie vor eine Herausforderung. Dies zeigt sich nach Auffassung der Fachkräfte u.a. bei der bereits angesprochenen Auslastung der Platzkapazitäten im Programm. So berichten Fachkräften von Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Teilnehmenden. Die Bildungsträger nutzten die bestehenden Kontakte zu Betrieben, um das Programm bekannt zu machen, gingen teilweise aber auch schon dazu über, selbst aktiv Akquise zu betreiben (z.B. in Berufsschulen), um freiwerdende Plätze zu besetzen. Bei der Akquise und Besetzung der freien Plätze wünschen sich die Bildungsträger mehr Unterstützung von der Kammerkoordinierung.

Einige sozialpädagogische Fachkräfte und Berufsberaterinnen bemängeln darüber hinaus die Personalschlüssel für die Stütz- und Förderlehrkräfte. Diese seien zu unflexibel, so dass die notwendige Individualität der sozialpädagogischen Betreuung nicht immer gewährleistet werden könne. Der Bedarf für sozialpädagogische Betreuung und/oder Stütz- und Förderunterricht seien individuell verschieden. Die Festschreibung der Stellenanteile für die sozialpädagogischen Fachkräfte, Ausbildungsbegleiter und Lehrkräfte mache es schwieriger, auf die individuellen Bedarfe der Jugendlichen zu reagieren. Hinzu komme, dass die Bandbreite der unterschiedlichen Berufsgruppen eine Kleingruppenarbeit nur selten ermögliche. Fachkräfte von Bildungsträgern, die mehr als einen Standort haben, merkten auch an, dass die vorgeschriebene volle Stelle für die Ausbildungsbegleitung pro Standort meist nicht dem dortigen Aufwand entspricht. So könne es passieren, dass an einem Standort eine volle Stelle für die Ausbildungsbegleitung für nur zwei bis drei zugewiesene Teilnehmende bestehe, während es an anderen Standorten teilweise erhebliche Mehraufwände bedeute, die Qualität der Ausbildungsbegleitung sicherzustellen. Hier wäre eine flexible Aufteilung der Stellenanteile nach Standort zu empfehlen.

Bei den Kompetenzbildungsangebote für die Träger wurden von den sozialpädagogischen Fachkräften vor dem Hintergrund der Themenwahl der letzten Termine stärker Angebote favorisiert, die sich an den alltäglichen Herausforderungen mit den Teilnehmenden orientieren und eine höhere Praxisrelevanz haben.

6. Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des Programms

In Auswertung der Analyse sollen Erfolgsfaktoren und damit erforderliche Voraussetzungen der gelungenen Umsetzung identifiziert werden, um Richtungen und Spielräume für die weitere konzeptionelle Entwicklung sowie die Ausgestaltung und Umsetzung des Programms zu identifizieren.

Erfolgsfaktoren und Voraussetzungen für eine gelungene Umsetzung

Bekanntheitsgrad des Programms:

- ZaA hat sich als Programm bei allen Trägern mittlerweile fest etabliert. Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren hat sich gefestigt und professionalisiert. Bestehende Netzwerke wurden genutzt und ausgeweitet.

Kooperation der beteiligten Akteure

- Eine engmaschige Begleitung durch alle Akteure des Programms gewährleistet, dass frühzeitig mögliche Defizite und Probleme aufgedeckt und erforderliche Maßnahmen eingeleitet werden können. Die regelmäßigen Abstimmungen in Form von Monatsgesprächen unterstützen diesen Ansatz.
- Die Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Agenturen für Arbeit/Jobcenter wird als regelmäßig, konstruktiv und reibungslos beschrieben. Die Abstimmung erfolgt im Interesse der Teilnehmenden. Vor allem die Monatsgespräche zwischen den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Kammern und Bildungsträgern sind für die Maßnahme ein sehr förderliches Instrument.
- Wenn alle Beteiligten, also Teilnehmende, Eltern, Betriebe und Bildungsträger, gemeinsam die gleiche Zielstellung verfolgen und unterstützen, kann ZaA eine positive Wirkung für die Teilnehmenden entfalten, die darin besteht, dass die Zufriedenheit der Teilnehmenden steigt und sich ggf. auch die Noten verbessern, was wiederum zu einer höheren Motivation in der Berufsschule führt. Die Praxisfähigkeiten sind bei vielen Teilnehmenden bereits gut ausgeprägt, Unterstützungsbedarf besteht insbesondere im berufsschulischen Bereich.
- Es findet eine enge Abstimmung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den sozialpädagogischen Fachkräften statt, um gemeinsame Entscheidungen im Sinne der Teilnehmenden zu treffen. Insgesamt ist eine Verbesserung der Kommunikation mit den Betrieben erkennbar. Dies könnte auch daran liegen, dass die Träger für die Betriebe Unterstützungsleistungen, beispielsweise bei der Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule oder bei der Beantragung von Prüfungszulassungen, erbringen. Dies schafft ein Vertrauensverhältnis und befördert eine Öffnung für die Freistellung der Auszubildenden für den Stütz- und Förderunterricht.

- Einige Bildungsträger veranstalten vierteljährlich Arbeitgeberstammtische mit Betrieben, IHK, HWK und Agenturen für Arbeit/Jobcenter. Dabei soll ein Rahmen geschaffen werden, um die Beteiligten thematisch zusammenzuführen, formellen und informellen Austausch anzuregen und insgesamt einen Dialog für zielführende Kooperation aller Beteiligten zu fördern.

Umsetzung durch die Träger

- Die Bildungsträger bieten eine Bandbreite von Unterstützungsmaßnahmen an. Diese Bandbreite wird von den Teilnehmenden sehr gut angenommen und beurteilt.
- Die Unterstützung der Ausbildung durch die Angebote der Träger erhöht die Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche auch trotz etwaiger sich abzeichnender Hemmnisse in die Ausbildung aufzunehmen. Viele Teilnehmende würden die Ausbildung ohne Trägerunterstützung nicht erfolgreich absolvieren können. Der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Bildungsträger und Betrieb befördert die erfolgreiche Umsetzung für die Teilnehmenden.
- In den Kohorten 2016 und 2017 haben bereits 43 Teilnehmende ihre Ausbildung erfolgreich absolviert. Alle sind im Anschluss in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergegangen. Für die Teilnehmenden der Kohorte 2016 lässt sich zudem feststellen, dass zum Zeitpunkt der Untersuchung 10 Prozent die Ausbildung bereits abgeschlossen hatten, weitere 23 Prozent sich noch in Ausbildung befanden und 67 Prozent der Teilnehmenden vorzeitig ausgetreten waren. Betrachtet man die Gruppe der vorzeitigen Austritte genauer, so liegt für rund ein Drittel der Gruppe die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses (meist unternehmenseitig bedingt) als Austrittsgrund vor. Bezogen auf die Gesamtheit der in Phase II eingetretenen TN ergibt sich daraus für den Stichtag der Untersuchung eine Vertragsauflösungsquote von ca. 14 Prozent. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Unterstützungsmaßnahmen und -angebote positive Wirkung zeitigen.
- Die Bildungsträger reagieren auf sich abzeichnende Ausbildungsabbrüche schnell und versuchen dann, in Kooperation mit den Beteiligten rasch Lösungen (z.B. Vermittlung in einen anderen Ausbildungsbetrieb) zu finden. Die im Landesfachkonzept vorgesehene Begleitung nach einem Ausbildungsabbruch ermöglicht es, die Jugendlichen erneut zu motivieren und sie beispielsweise bei neuen Bewerbungen zu unterstützen.
- Eine personelle Kontinuität der Begleiterinnen und Begleiter bzw. Ansprechpersonen unterstützt den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehungsebene zu den Teilnehmenden und gewährleistet den Betrieben feste Ansprechpersonen.

- Gute betriebliche Kontakte unterstützen die Vermittlung von Praktikumsplätzen und erhöhen die Möglichkeit, auf eine Freistellung der Teilnehmenden für den Förder- und Stützunterricht hinzuwirken.
- Lerneinheiten mit hoher Praxisrelevanz wirken sich förderlich aus (Zusammenspiel von Theorie und Praxis)

Betriebe:

- Durch die Akzeptanz des Programms der Beschäftigten in den Betrieben wird die Integration von Auszubildenden gefördert und eine Ausgrenzung vermieden.
- Eine Freistellung der Teilnehmenden während der Arbeitszeit durch die Betriebe, reduziert den zusätzlichen Zeitaufwand für die Jugendlichen und erhöht den Erfolg der Maßnahme deutlich.
- Auch werden die Auszubildende mit Fluchthintergrund von den Betrieben angenommen. Viele der Teilnehmenden haben bereits in ihrem Ausbildungsberuf praktische Arbeitserfahrung, das schätzen die Betriebe.

Rahmenbedingungen des Programms:

- Die Kammerkoordinierung unterstützt in vielfältiger Weise die Umsetzung und komplettiert damit das „ganzheitliche“ Konzept.
- Die Erweiterung der Zielgruppe um Jugendliche mit besonderen Lebensumständen, schließt gegenüber AsA viele weitere Jugendliche ein, die von der assistierten Ausbildung profitieren können.
- Kompetenzbildungsangebote und Qualitätszirkel unterstützen die Qualitätssicherung, die Reflektion und den Wissenstransfer unter den Bildungsträgern.
- Coachingangebote unterstützen in Konfliktfällen sowohl Bildungsträger als auch Unternehmen und Teilnehmende.
- Informationsveranstaltungen und -material in Vorbereitung auf den Start einer neuen Kohorte sind sehr hilfreich, um ein erstes Kennenlernen von Jugendlichen und Trägerpersonal zu ermöglichen, Berührungängste abzubauen und falschen Erwartungen entgegenzuwirken.

Teilnehmende:

- Für die Teilnehmenden ist die Teilnahme an Phase I sehr hilfreich in Vorbereitung auf die Ausbildung. In dieser Phase besteht die Chance, erste Schwächen und Hemmnisse der Teilnehmenden abzubauen und damit den Ausbildungsstart zu er-

leichtern. Die Teilnahme an Phase I wirkt sich förderlich aus auf die inhaltliche Vorbereitung der Teilnehmenden und ihre Vorstellungen von der Ausbildung

- Die Teilnahme an Phase I stärkt das Vertrauensverhältnis zwischen Betrieb und Teilnehmenden.
- Die Zuweisung durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater scheint passgenauer zu erfolgen, insbesondere in Phase II. Der Anteil der Abbrechenden mit Abbruchgrund ohne Mitwirkung ist deutlich gesunken.
- Ein Praktikum im Vorfeld der Ausbildung (Phase I) erleichtert den Teilnehmenden den Übergang in Ausbildung.

Flexibilität:

- Eine temporäre Stundenreduzierung für die Teilnahme an ZaA ist manchmal, z.B. aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund eines zusätzlichen Deutschkurses für Geflüchtete, notwendig. Dies wird mit den Vertreterinnen und Vertretern der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und den Kammern abgestimmt. Diese Flexibilität ermöglicht eine weitere Betreuung der Teilnehmenden durch die Bildungsträger.
- Die Bildungsträger reagieren meist flexibel auf die Situation und die Bedarfe der Teilnehmenden: So werden Teilnehmende beispielsweise vom Betrieb oder der Berufsschule abgeholt, für den Stütz- und Förderunterricht zum Träger gefahren oder jeweils vor Ort unterrichtet.

Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA

Das Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ bietet eine Erweiterung des Personenkreis, des Personalschlüssels sowie der Qualitätssicherungsmaßnahmen gegenüber dem § 130 SGB III. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass sich diese Erweiterung positiv auf den Erfolg der Maßnahme auswirkt.

Abbildung 71: Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA

Die Erweiterung des Personenkreises um Jugendliche mit besonderen Lebensumständen ermöglicht den Berufsberaterinnen und Berufsberatern die Zuweisung von weiteren Jugendlichen, die von einer Teilnahme an ZaA profitieren können. Dadurch erhalten mehr Jugendliche, bei denen die Ausbildungsplatzsuche voraussichtlich schwierig ist, und jene, bei denen die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs besteht, die Unterstützung, die sie benötigen. Das Zusammenwirken der beteiligten Akteure ermöglicht es zudem, dass Jugendliche mit Unter-

stützungsbedarf, die bereits in einer Ausbildung sind, für das Programm gewonnen werden können.

Die Erweiterung des Personalschlüssels gewährleistet, dass die Bildungsträger eine große Bandbreite von Unterstützungsmaßnahmen für die Teilnehmenden anbieten können. Eine individuelle und passgenaue Betreuung der Teilnehmenden durch das Personal wird dadurch vereinfacht. Eine solche individuelle Förderung ist die Grundlage, um die Jugendlichen sowohl in ihrer Ausbildungsplatzsuche als auch während ihrer Ausbildung erfolgreich zu begleiten. Die Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter sowie die sozialpädagogischen Fachkräfte haben durch den erweiterten Personalschlüssel mehr Zeit, um sich mit den anderen Akteuren (z.B. Betrieben) abzustimmen. Diese Abstimmung ist vor allem für die Betriebe wichtig, die die zusätzlichen Angebote der Bildungsträger nach Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Mobilitätsprobleme der Auszubildenden, vor allem in den ländlichen Regionen, können z.T. durch den erweiterten Personalschlüssel ebenfalls abgefangen werden, da den Lehrkräften im Programm ermöglicht wird, flexible Unterrichtsorte und -zeiten anbieten können.

Die Verankerung von verschiedenen Qualitätsmaßnahmen im Landesfachkonzept zeigt ebenfalls positive Auswirkungen auf den Erfolg der Maßnahme. Die eingeführte Kammerkoordinierung unterstützt alle Akteure in vielfältiger Weise in der Umsetzung und Durchführung. Besonders hervorzuheben ist das Instrument der Monatsgespräche, das eine engmaschige Begleitung der Teilnehmenden und den zeitnahen Austausch der Akteure auf kurzem Weg gewährleistet. Die Kammerkoordinierung bietet darüber hinaus Kompetenzbildungsangebote und gewährleistet den Austausch von Erfahrungen der Bildungsträger untereinander, was von allen Trägern positiv beurteilt wird und zur Qualitätssicherung des Programms beiträgt. Die Coaching-Angebote für Konfliktfälle wurden bislang zwar wenig angenommen, wurden jedoch von den Betrieben, die bisher daran teilgenommen haben, ebenfalls als hilfreich eingestuft.

7. Empfehlung für die zukünftige Programmumsetzung

Wie bereits im ersten Umsetzungszeitraum der wissenschaftlichen Begleitung (01.10.2016 – 28.02.2018) zeigt sich auch im Rahmen der aktuellen Begleitung, dass das Landesfachkonzept in seiner Umsetzung von den am Programm Beteiligten in seiner Zielorientierung und den Ergebnissen der Wirkung bzw. Wirksamkeit für die Zielgruppen nach wie vor sehr positiv bewertet wird. Die Auswertungen auf quantitativer und qualitativer Ebene, insbesondere die durchgeführten Interviews mit Beteiligten und Experten, zeigen erneut, dass im Sinne der Zielorientierung eine Nachsteuerung auf den Ebenen der Umsetzung sowie des Konzepts zu einer Verbesserung der Wirkung bzw. der Zielerreichung beitragen könnte.

Ausgehend von den identifizierten kritischen und Erfolgsfaktoren werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert, um Anhaltspunkte für die weitere konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung des Landesprogramms „ZaA“ zu geben, das vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration und der Bundesagentur für Arbeit auf Basis des Landesfachkonzeptes umgesetzt wird. Die Vorschläge setzen dabei an den verschiedenen Ebenen der Programmumsetzung (Betriebe – Träger – Verwaltung/Agentur für Arbeit – Kammerkoordinierung) und den Rahmenbedingungen seitens des Landesfachkonzepts (ZaA) und der gesetzlichen Grundlage (AsA) an und zielen darauf ab, Optionen der Gestaltung auf diesen Ebenen aufzuzeigen.

Im aktuellen Untersuchungszeitraum hat sich gezeigt, dass ein großer Teil der bereits in der ersten wissenschaftlichen Untersuchung identifizierten kritischen und Erfolgsfaktoren nach wie vor von Relevanz sind; insofern finden sich diese in den hier angeführten Handlungsempfehlungen in ähnlicher Form bereits im ersten Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung vom 16. Januar 2018.⁶⁵ Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich viele der identifizierten Faktoren auf die derzeitigen rechtlichen Regelungen beziehen und die geplante Neuordnung der Assistierten Ausbildung noch nicht vollzogen ist.

Einige Handlungsempfehlungen, die im ersten Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung aufgeführt wurden, wurden in der Ausschreibung für den Ausbildungsjahrgang 2019 aufgegriffen: Hierzu gehört, dass der zeitliche Umfang, den die Teilnehmenden für die Austausch- und Lernangebote aufwenden müssen, flexibilisiert wurde. Es muss ein Durchschnitt von mindestens 4 Unterrichtsstunden pro Woche erreicht werden; sollten im Einzelfall weniger als 4 Unterrichtsstunden erreicht werden, so können die ausgefallenen Stunden zeitnah nachgeholt werden. Die Gründe für den Ausfall müssen dokumentiert und der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter mitgeteilt werden. Zudem wurden die Qualifikati-

⁶⁵ Diese Punkte sind kursiv formatiert.

ansanforderungen für die Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter, sozialpädagogischen Fachkräfte und Lehrkräfte reduziert.⁶⁶

Handlungsansätze:

| Erfolgsfaktoren realisieren und Erfolge kommunizieren |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vermittlungsunterstützung für Betriebe und Ausbildungswillige anbieten</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dienstleistung „aus einer Hand“, individuell abgestimmte und flexible Angebote für Auszubildende und Betrieb</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Transfer von Guter Praxis kommunizieren</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Öffentlichkeitsarbeit der Kammerkoordinierung und der Bildungsträger weiter verstärken</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Win-Win-Situation vermitteln</i> |

Das Programm ZaA wird von allen Beteiligten nach wie vor gut angenommen und auch positiv beurteilt. Allerdings wurde in der wissenschaftlichen Begleitung erneut deutlich, dass die Erfolge und Erfolgsfaktoren stärker nach außen getragen bzw. in der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden sollten, um Ziele und Zugangsmöglichkeiten transparenter zu gestalten und den Mehrwert des Programms, etwa in Hinblick auf die Gewinnung von Betrieben, zu vermitteln. Die Öffentlichkeitsarbeit der Kammerkoordinierung und Bildungsträger sollte entsprechend ausgebaut werden, um die bislang erzielten Erfolge beispielsweise über Good-Practice-Publikationen und ähnliche Kommunikationsmaßnahmen zu verbreiten.

| Konzeptionelle Weiterentwicklung des Programms und Spielräume für die Ausgestaltung sowie Umsetzung des Programms – Ebene der gesetzlichen und der Landesvorgaben |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Öffnung des Programms für schulische Ausbildungen</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Freistellungsquote der Auszubildenden durch die Unternehmen erhöhen</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Flexibilisierung in der Umsetzung - bedarfsorientierte Gestaltung der Angebote ermöglichen</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Stundenvolumen in Phase I und Phase II flexibel gestalten</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Intensivere Betreuung und Unterstützung der Zielgruppe bei unterschiedlichen Bedarfen (Un-</i> |

⁶⁶ Zukunftschance assistierte Ausbildung – Trägerkonferenz 21.03.2019. IHK Halle-Dessau.

| |
|--|
| <i>terstützung der fachlichen und personalen Kompetenzen)</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Flexiblere Gestaltung des Personalschlüssels im Hinblick auf Leistungen der sozialpädagogischen Kräfte und der Lehrkräfte</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Flexibilität des Programms ausbauen, bedarfsorientierte Angebote der Begleitung in Phase II, um Teilnehmende nicht gänzlich aus der potenziellen Begleitung zu verlieren.</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ggf. Zusatzmodul zur berufsbezogenen Sprache für Teilnehmende mit Flucht- und Zuwanderungshintergrund</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Monitoring im Hinblick auf die spezifischen Zielgruppen weiter ausbauen</i> |

Eine Öffnung des Programms “Zukunftschance assistierte Ausbildung“ gegenüber der schulischen Ausbildung sollte geprüft werden. Sowohl die Analyse der Gründe für den Austritt- bzw. Abbruch der Maßnahme, als auch die Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften und Berufsberaterinnen bestätigen, dass eine solche Öffnung von Vorteil wäre. Jugendliche, die sich in Phase I für eine schulische Ausbildung entscheiden und eine weitere Unterstützung durch die Bildungsträger nötig haben, können bisher an der Maßnahme nicht weiter teilnehmen. Für diese Jugendlichen besteht weiterhin ein erhöhtes Risiko des Ausbildungsabbruchs, dass durch eine Teilnahme an ZaA verringert wird.

Die Erhöhung der Freistellung⁶⁷ der Auszubildenden für die Teilnahme an der Maßnahme sollte durch die begleitenden Maßnahmen weiter forciert werden. Die Freistellung für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht scheint ein wichtiger Faktor zu sein, um die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu erhöhen. Hierzu sollten Strategien, Argumente und Erfolgsgeschichten zusammengetragen werden, um die Unternehmen von dem Mehrwert dieses Ansatzes zu überzeugen.

Nach wie vor benötigen die Bildungsträger weitere Handlungsspielräume, um die Umsetzung der Maßnahme passgenauer an die individuellen Bedarfe und Erfordernisse der Teilnehmenden ausrichten zu können. Insbesondere junge Menschen mit dem erhöhten Risiko eines Ausbildungsabbruchs weisen zumeist vielfältige und heterogene persönliche Ausgangs- bzw. Problemlagen auf und benötigen eine entsprechende individuelle Begleitung durch den Bildungsträger. So wird beispielsweise der Betreuungsumfang von 39 Stunden/Woche in Phase I von vielen Beteiligten als große Hürde gesehen und ist laut Aussage aller interviewten Berufsberaterinnen bei vielen Jugendlichen ein Grund zum Abbruch des Programms. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung scheint deshalb nach wie vor eine

⁶⁷ Freistellung meint, dass die Zeit, die der Auszubildende für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht aufwendet, vom Unternehmen als Arbeitszeit anerkannt wird. Einige Unternehmen organisieren die betrieblichen Ausbildungseinheiten bzw. Arbeitseinsätze so, dass der Teilnehmende zwar die Möglichkeit zur Teilnahme hat, die hierfür aufgewendete Zeit aber nicht als Arbeitszeit anerkannt bekommt.

Flexibilisierung, sowohl hinsichtlich der Begleitungszeiten und des Begleitungsumfangs als auch des Einsatzes der Methoden und Instrumente, geboten, um die Umsetzung des Programms bedarfsorientierter zu gestalten: Dazu sollte die Möglichkeit der Einführung einer teilnehmenden Basisförderung geprüft werden, die bedarfsorientierte Aufstockung über ein nicht teilnehmerbezogenes „Trägerbudget“ ermöglicht.

Der Bedarf der Teilnehmenden an sozialpädagogischer Unterstützung und Fach- und Stützunterricht ist je nach persönlichen Voraussetzungen sehr verschieden. Um den individuell verschiedenen Bedarfen der Teilnehmenden beim Stütz- und Förderunterricht und der sozialpädagogischen Betreuung besser gerecht werden zu können, wird empfohlen, den Bildungsträgern eine flexiblere Handhabung in der Ausgestaltung des Personaleinsatzes der sozialpädagogischen Fachkräfte und Lehrkräfte zu ermöglichen.

Für die Zielgruppe der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wäre ein zusätzliches Modul zur Verbesserung der berufsbezogenen Sprache wünschenswert, um den spezifischen Bedarfen gerecht zu werden und die Erfolgsaussichten in der Berufsschule und der Zwischen-/Abschlussprüfung zu erhöhen. Auch eine direkte Verknüpfung des Instrumentes „Assistierte Ausbildung“ mit den Sprachkursen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge sollte geprüft werden.

Empfohlen wird auch, die Datenerfassung zu den spezifischen Zielgruppen in Form des Monitorings fortzuführen. Dabei sollten vor allem die Austritts- und Abbruchgründe direkt von den Teilnehmenden sowie der weitere Verbleib der ehemaligen Teilnehmenden zusätzlich erfasst werden.

Zusätzliche Leistungen im Sinne der Wirksamkeit des Programms

- *Strategien und Methoden zur Motivierung und Aktivierung der Teilnehmenden entwickeln, verstärken und kommunizieren*
- *Erstattung von Fahrtkosten für die Teilnehmenden in Phase II*
Ggf. könnte den Trägern ein Budget je Teilnehmerin/Teilnehmer zur Verfügung gestellt werden
- *Vorhandene Angebotsstrukturen für die verschiedenen Zielgruppen, z.B. der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund, bekannt machen*
- *Nutzung digitaler Systeme für Lern- und Stützunterricht*

Mit Blick insbesondere auf mobilitätsbedingte Abbrüche scheint nach wie vor eine Erstattung der Fahrtkosten geboten, die den Teilnehmenden bei den Fahrten zum Bildungsträger bzw. Lernort entstehen. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Unterstützung der Bildungsträger bei der Einführung und Umsetzung digitaler Lösungen finanziell sowie konzeptionell berücksichtigt werden: So kann der Einsatz moderner Kommunikations- und Lern-

systeme zumindest zeitweise (nicht ausschließlich!) die Aufrechterhaltung des Unterstützungsangebots gewährleisten und insbesondere mobilitätsbedingte Abbrüche mildern.

Zum anderen müssten auf Umsetzungsebene die Träger z.B. im Rahmen der Qualitätszirkel in die Lage versetzt werden, digitale Systeme für Lern- und Stützunterricht auch anzuwenden bzw. einzusetzen. Zudem sollten verstärkt Instrumente und Methoden zur Aktivierung von Teilnehmenden vermittelt bzw. Austauschmöglichkeiten hierzu angeboten werden.

Darüber hinaus sollten den Bildungsträgern vorhandene Angebote für spezielle Zielgruppen im Rahmen der Qualitätszirkel oder der Trägerkonferenz vorgestellt werden, um eine bessere Vernetzung zu ermöglichen. So kann beispielsweise das „Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt“ (ZEMIGRA) als landesweite Informationsstelle zu Fragen rund um das Thema Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Menschen als eine wichtige Anlaufstelle für die Arbeit mit Teilnehmenden mit Fluchthintergrund fungieren.

Zusätzliche Unterstützung für ausbildende Unternehmen

- *Angebot mit Bedarfen abgleichen, gemeinsame Zielvereinbarung (Träger, TN, Betrieb), Angebot an trägerübergreifenden Materialien*
- *Transparenz zur Umsetzung (Angebot/Herausforderung/Zuständigkeiten, etc.) schaffen, Entwicklung „Leitfaden ZaA für Betriebe“, Verbindlichkeit und Prozessklarheit*
- *Systematisiertes Abstimmungsinstrument zwischen Betrieben und Trägern einführen*
- Weitere Unterstützung der Unternehmen bei administrativen Tätigkeiten

Die Akzeptanz der Maßnahme bei Betrieben hat sich gegenüber der ersten Laufzeit der wissenschaftlichen Begleitung weiter erhöht. Weiterhin erforderlich ist aber, dass die Unternehmen die Vorteile und den Mehrwert von ZaA für das betriebliche Handeln erkennen und dann die betrieblichen Gestaltungsspielräume stärker nutzen. Dabei ist die Verbesserung der Kommunikation zwischen Bildungsträger und Betrieb sowie die transparente Darstellung der jeweiligen Rollen und Aufgaben hilfreich. Die Herstellung von Verbindlichkeit und Prozessklarheit könnte durch die Kammerkoordinierung weiter verstärkt werden, bei der Kommunikation müssen die Bildungsträger stark miteinbezogen werden.

Vertiefende Untersuchung für weitere wissenschaftliche Begleitung

- Frauenanteil im Programm niedrig – welche Einflussfaktoren gibt es? Welche Ursachen liegen dem zugrunde? Welche Einflussmöglichkeiten gibt es?
- Coachingangebot für Unternehmen bisher wenig in Anspruch genommen – fehlender Bedarf oder „Startschwierigkeiten“?
- Austritts- bzw. Abbruchquoten in Phase I und Phase II recht hoch - detaillierte Untersuchung von Austritts- und Abbruchgründen sinnvoll

Eine Reihe der in diesem Bericht gewonnenen Ergebnisse und Erkenntnisse sollten bei einer erneuten wissenschaftlichen Begleitung näher untersucht werden.

So ist zum einen der Frauenanteil im Programm recht niedrig und sinkt von Kohorte zu Kohorte weiter ab. Welche Ursachen liegen dieser Entwicklung zugrunde? Kann ZaA als Programm aktiv darauf hinwirken, den Frauenanteil zu erhöhen? Zum anderen werden die Coachings für Betriebe, die von den Bildungsträgern und der Kammerkoordination angeboten werden, bisher wenig angenommen. Eine weitere wissenschaftliche Begleitung sollte die Einschätzungen der Betriebe zu den Angeboten vertiefend untersuchen, um auf dieser Grundlage Empfehlungen für die Weiterentwicklung von Angeboten und für erfolgreiche Akquise-Strategien ableiten zu können.

Schließlich sind die Austritts- und Abbruchquoten in Phase I und Phase II kohortenübergreifend hoch. Ein Ausscheiden aus der Maßnahme ist dabei nicht immer mit einem tatsächlichen Abbruch gleichzusetzen. Eine künftige wissenschaftliche Begleitung sollte die Vielschichtigkeit und Komplexität der Motive und Beweggründe näher untersuchen, um Aussagen treffen zu können, welche tatsächlichen Gründe dem Ausscheiden aus der Maßnahme zugrunde liegen. Sinnvoll könnten an dieser Stelle beispielsweise vertiefende Interviews mit (ehemaligen) Teilnehmenden, den jeweiligen Betrieben und weiteren Akteuren sein, um typische „Fälle“ identifizieren und genauer beschreiben zu können, aus welchen Gründen die Auszubildenden das Programm verlassen, ob sie dabei beispielsweise dennoch in der Ausbildung verbleiben oder ob es andere Anchlüsse gibt. Bei tatsächlichen Ausbildungsabbrüchen könnte eine vertiefende wissenschaftliche Untersuchung dazu beitragen, Handlungsoptionen zur Vermeidung dieser Abbrüche aufzuzeigen.

Quellenverzeichnis

- 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 (2019): Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, September 2019.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Migrationsmonitor – Deutschland und Länder (Monatszahlen. Sachsen-Anhalt, Bundesland.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018): Das Bundesamt in Zahlen 2017 – Asyl.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Bonn.
- Der Paritätische Gesamtverband (2013): Assistierte Ausbildung. Ein erfolgreiches Praxismodell zur intensiven Ausbildungsvorbereitung und –begleitung. Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2019): Statistik Ausbildung 2018.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2015): Unterstützung am Übergang Schule – Beruf. Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine gelingende Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Rechtskreise SGB II, SGB III und SGB VIII. Berlin.
- DGB-Jugend Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt (2019): Ausbildungsreport Sachsen-Anhalt 2019. Hannover, S. 39.
- Fischer, G. und S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA). Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“.
- Fitzenberger, B., Lickleder, S. & M. Zimmermann (2015): Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in berufliche Ausbildung und Arbeitsmarkt: Die ökonomische Perspektive. In: Seifried, J., Seeber, S. & B. Ziegler (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2015. Opladen.
- Glitz, P. (2016): Experten über Lehrberufe „Ausbildungssystem steht zur Disposition“. Veröffentlicht: www.tagesschau.de/wirtschaft/ausbildungsmarkt-101.html (Abruf: 23.07.2019).
- Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau (2016): Konzept zur wissenschaftlichen Begleitung im Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Halle.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018): IAB-Kurzbericht Nr. 25. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. Nürnberg.

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

Matthes, S., Ulrich J., Flemming, S., Granath, R. & B. Milde (2019): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018. Deutlich mehr Ausbildungsplatzangebote, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Bonn.

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)“. Verfügbar unter: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/arbeit/berufsorientierung-ausbildung/assistierte-ausbildung/> (Abruf: 25.07.2019)

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.

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

Nuglisch, R. (2015): Resümee aus dem Landesprogramm carpo. In: Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit! Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Berlin.

Regional 2/2013. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.

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 (2019): Entwicklung des Arbeitsmarktes in Sachsen-Anhalt. Veröffentlicht: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_Arbeitsmarktstatistik/Arbeitsmarktblatt_04_19.pdf (Aufruf: 23.07.2019).

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/189105/umfrage/jugendarbeitslosenquote-nach-bundeslaendern/> (Aufruf: 23.07.2019).