



f-bb-Bericht

Nadja Lauterbach, Michael Steinbach

Landesfachkonzept „Zukunftschance Assistierte Aus- bildung (ZaA)“

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

Laufzeit:

01.10.2016 – 31.01.2018 (1. Phase der wissenschaftlichen Begleitung)

01.06.2018 – 29.02.2020 (2. Phase der wissenschaftlichen Begleitung)

01.03.2020 – 31.07.2022 (3. Phase der wissenschaftlichen Begleitung)



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



**Bundesagentur
für Arbeit**

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

f-bb-Bericht

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)

ISSN 2699-0865

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Auftraggeber

Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau



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.

Autorinnen und Autoren

Nadja Lauterbach, Michael Steinbach

Erscheinungsjahr

2022

Zitiervorschlag

Lauterbach, N./Steinbach, M. (2022): Landesfachkonzept „Zukunftschance Assistierte Ausbildung (ZaA)“. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. f-bb-Bericht 02/22

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Inhalt

Inhalt	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	8
1. Einführung	9
1.1. Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“	13
1.2. Aufgabenstellung und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung	16
2. Übersicht zu wesentlichen Aspekten des Programms	20
2.1. Kurzübersicht zur Zielerreichung im Programm	20
2.2. Merkmale der teilnehmenden jungen Menschen und der beteiligten Unternehmen ..	22
2.2.1. Soziodemographische Merkmale der teilnehmenden jungen Menschen	22
2.2.2. Strukturmerkmale der teilnehmenden Unternehmen	33
3. Analyse der Umsetzung des Landesfachkonzepts.....	39
3.1. Analyse der Eintritte, Übergänge, Austritte/Abbrüche und des Verbleibs der	40
Teilnehmenden	40
3.1.1. Untersuchung der Eintritte in Phase I und II	40
3.1.2. Untersuchung der Austritte und Abbrüche in Phase I und II	42
3.1.3. Untersuchung der Austritts- und Abbruchgründe	47
3.2. Einschätzung zur Programmumsetzung durch die Teilnehmenden und beteiligten	68
Unternehmen	68
3.2.1. Erwartungen der Teilnehmenden und Beteiligungsmotive der Unternehmen	69
3.2.2. Einschätzung der Teilnehmenden zum Förderprogramm.....	73
3.2.3. Einschätzung der Unternehmen zur Programmumsetzung.....	82
3.3. Einschätzung zur Programmumsetzung durch die ZaA-Projektträger und die	91
Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter	91
3.3.1. Einschätzung durch die ZaA-Projektträger.....	91
3.3.2. Einschätzung der Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter	95
.....	95
3.4. Fallbeispiele zur Abbildung von Maßnahmeverläufen und des Zusammenwirkens	98
der Akteure	98

3.4.1.	Fallbeispiel 1	99
3.4.2.	Fallbeispiel 2	102
3.4.3.	Fallbeispiel 3	104
3.4.4.	Fallbeispiel 4	106
4.	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Programm	107
5.	Förderliche und hinderliche Faktoren der Programmumsetzung	111
5.1.	Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht	111
5.2.	Rolle der Kammerkoordinierung und Maßnahmen der Qualitätssicherung	114
5.2.1.	Rolle der Kammerkoordinierung	114
5.2.2.	Angebote für Unternehmen	116
5.2.3.	Angebote für Projektträger	120
5.3.	Zusammenarbeit der beteiligten Akteure	127
5.3.1.	Einschätzungen der Berufsberater*innen	127
5.3.2.	Einschätzungen der sozialpädagogischen Fachkräfte	129
5.3.3.	Einschätzungen der Kammerkoordinierungen	130
5.3.4.	Einschätzungen der Unternehmen	132
6.	Gesamteinschätzung und -bewertung des Landesprogramms	135
6.1.	Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA	136
6.2.	Erfolgsfaktoren und Voraussetzungen für eine gelungene Umsetzung	137
7.	Literatur	141
8.	Anhang	143
	Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht	147

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Teilnehmende Phase I: Alter bei Eintritt in Phase I.....	24
Abbildung 2: Teilnehmende Phase I: Schulabschluss	24
Abbildung 3: Teilnehmende Phase II: Alter bei Eintritt in Phase II.....	26
Abbildung 4: Teilnehmende Phase II: Schulabschluss.....	26
Abbildung 5: Teilnehmendenbefragung: Tätigkeit vor Beginn der Maßnahme.....	28
Abbildung 6: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II.....	29
Abbildung 7: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Geschlecht	30
Abbildung 8: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Alter	31
Abbildung 9: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase I	31
Abbildung 10: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase II.....	32
Abbildung 11: Unternehmensbefragung: Anzahl der Beschäftigten.....	33
Abbildung 12: Unternehmensbefragung: Wirtschaftszweig.....	35
Abbildung 13: Unternehmensbefragung: Ausbildungserfahrung.....	36
Abbildung 14: Unternehmensbefragung: Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen	37
Abbildung 15: Unternehmensbefragung: Erfahrung mit weiteren Förderprogrammen.....	38
Abbildung 16: Unternehmensbefragung: Anteil der Auszubildenden, die durch ZaA betreut werden	39
Abbildung 17: Teilnehmende Phase I.....	42
Abbildung 18: Teilnehmende Phase II	43
Abbildung 19: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – mit Übergang aus Phase I	44
Abbildung 20: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – ohne Übergang aus Phase I... ..	44
Abbildung 21: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen, kohortenübergreifend	48
Abbildung 22: Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I), kohortenübergreifend.....	49
Abbildung 23: Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II), kohortenübergreifend.....	51
Abbildung 24: Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II), kohortenübergreifend.....	53
Abbildung 25: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase I.....	56
Abbildung 26: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase II.....	57
Abbildung 27: Austritts- und Abbruchgründe vor und während Corona	59
Abbildung 28: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden.....	62
Abbildung 29: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Geschlecht.....	62
Abbildung 30: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Migrationshintergrund.....	63

Abbildung 31: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Art der Freistellung.....	64
Abbildung 32: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsquote nach Abbruch-/Austrittsgefahr-Kategorie	65
Abbildung 33: Teilnehmendenbefragung: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir.....	70
Abbildung 34: Unternehmensbefragung: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend?.....	72
Abbildung 35: Teilnehmendenbefragung: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich.....	73
Abbildung 36: Teilnehmendenbefragung: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung?	74
Abbildung 37: Teilnehmendenbefragung: Haben Sie ein Praktikum absolviert?.....	75
Abbildung 38: Teilnehmendenbefragung: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?.....	77
Abbildung 39: Teilnehmendenbefragung: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut?	78
Abbildung 40: Teilnehmendenbefragung: Wo findet der Stütz- und Förderunterricht statt?	79
Abbildung 41: Teilnehmendenbefragung: Wo sollte der Stütz- und Förderunterricht stattfinden?	79
Abbildung 42: Teilnehmendenbefragung: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind?	80
Abbildung 43: Unternehmensbefragung: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen?	82
Abbildung 44: Unternehmensbefragung: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahme erfüllt?	83
Abbildung 45: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein?	84
Abbildung 46: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein? 1/2.....	86
Abbildung 47: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein? 2/2.....	87
Abbildung 48: Unternehmensbefragung: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? Befragung 2021 und 2019, 1/2	89
Abbildung 49: Unternehmensbefragung: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? Befragung 2021 und 2019, 2/2	90
Abbildung 50: Freistellungsquote ZaA	112
Abbildung 51: Wie lautet Ihr abschließendes Urteil zur Veranstaltung?.....	120

Abbildung 52: Gesamturteil Kompetenzbildungsangebote.....	121
Abbildung 53: Kompetenzbildungsangebote. Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung?	122
Abbildung 54: Kompetenzbildungsangebote. Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Referent*innen der Veranstaltung?.....	123
Abbildung 55: Qualitätszirkel: Gesamturteil.....	124
Abbildung 56: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren des Programms ein?	134
Abbildung 57: Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA.....	136
Abbildung 60: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen, kohortenspezifisch.....	143
Abbildung 61: Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I), kohortenspezifisch	144
Abbildung 62: Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II), kohortenspezifisch	145
Abbildung 63: Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II), kohortenspezifisch	146

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erweiterungen im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“	15
Tabelle 2: Arbeitspakete der ersten Phase der wissenschaftlichen Begleitung	17
Tabelle 3: Arbeitspakete der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung	18
Tabelle 4: Arbeitspakete der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung	19
Tabelle 5: Anzahl der Teilnehmenden – aktiv, Austritt/Abbruch, erfolgreicher Abschluss ...	20
Tabelle 6: Anzahl der Teilnehmenden Phase II – aktiv, Austritt/Abbruch, erfolgreicher Abschluss.....	22
Tabelle 7: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase I	23
Tabelle 8: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase II.....	25
Tabelle 9: Eintritt in Phase I und Phase II – Soll/Ist	41
Tabelle 10: Verweildauer in Phase I und II nach Monaten.....	45
Tabelle 11: Typisierung der Teilnehmenden	47
Tabelle 12: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase I.....	55
Tabelle 13: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase II.....	55
Tabelle 14: Analyse Monatsprotokolle: Art der Abbruch-/Austrittsgründe.....	66
Tabelle 15: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Gruppencoaching	118
Tabelle 16: Zufriedenheit mit dem Inhalt des Coachings und der Zusammenarbeit mit dem Coach/der Coachin	119
Tabelle 17: Qualitätszirkel: Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung?	125
Tabelle 18: Qualitätszirkel: Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Moderator*in der Veranstaltung?	126
Tabelle 19: Unternehmensbefragung: Wie häufig haben Sie Kontakt mit dem Träger, der Berufsschule, der Agentur für Arbeit und der Kammer?	132

1. Einführung

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

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

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

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

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

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

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

Bewerber*innen) wieder um 16,5 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert abzunehmen. Auch hat das Angebot an Ausbildungsplätzen 2021 wieder zugenommen, das 2020 (11.484 angebotene Berufsausbildungsstellen) gegenüber 2019 (12.363 angebotene Ausbildungsplätze) um 7,1 Prozent eingebrochen war.⁵ 2021 war wieder eine Zunahme des Angebots um 3,3 Prozent (11.862 Stellen) gegenüber 2020 zu verzeichnen. Dennoch sind weiterhin Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Allerdings ist einzuräumen, dass die Auswirkungen der Krise auf das Ausbildungsplatzangebot und das Übergangsgeschehen derzeit noch nicht absehbar sind.⁶

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

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

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

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

⁶ Vgl. ebd., S. 4.

⁷ Vgl. ebd.

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

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

¹⁰ Vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2019): Statistischer Bericht Allgemeinbildende Schulen. Schuljahresendstatistik Schuljahr 2019/20, S. 10f. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2017): Statistischer Bericht Allgemeinbildende Schulen. Schuljahresendstatistik Schuljahr 2016/17.

¹¹ Vgl. ebd.

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

Hochschulreife anstrebte, bei 24,3 Prozent lag, und der Anteil bereits Studierender bei 24,5 Prozent.¹³ Von den 40,1 Prozent, die sich für den Erwerb eines Berufsabschlusses entschieden hatten, waren dabei 25,2 Prozent in einer dualen Berufsausbildung und 14,9 Prozent in schulischer Ausbildung oder einer Beamtenausbildung.

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

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

Zwar ist die Vertragslösungsquote nicht als Abbruchquote zu verstehen, zumal etwa die Hälfte der Auszubildenden nach Auflösung des Ausbildungsvertrags eine neue Ausbildung

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

¹⁴ Vgl. ebd.

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

¹⁶ Vgl. ebd., S. 15.

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

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

im dualen System aufnehmen.¹⁹ Zu beachten ist aber zum einen, dass die Lösungsquote umso höher liegt, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss ist.²⁰ Von Ausbilder*innen werden in diesem Zusammenhang unter anderem eine mangelnde Ausbildungs- und/oder Leistungsfähigkeit als typische Ursachen für die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses genannt. Zum anderen lassen sich auch Zusammenhänge zu anderen soziodemographischen Merkmalen beobachten, wie etwa der Staatsbürgerschaft: So lag die Auflösung von Ausbildungsverträgen ausländischer Auszubildender 2019 bundesweit mit 35,3 Prozent deutlich über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutscher Staatsangehörigkeit (25,8 Prozent).²¹ Zu den Hemmnissen dieser sehr heterogenen Gruppe (z. B. hinsichtlich Migrationshintergründe, Bildungsvoraussetzungen, Lebenslagen, soziale/regionale Herkunft) gehören oftmals u. a. geringe Sprachkenntnisse und die Anerkennung von Qualifikationen. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 haben sich 573 junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt als Bewerber*innen gemeldet (Anteil an allen Bewerber*innen: 6,4 Prozent). Bei Menschen mit Fluchthintergrund kommen weitere Faktoren, wie ungeklärte rechtliche Aufenthaltsstatus, geringe Mobilität, durch Krieg und Verfolgung ggf. vorhandene Traumata, als Hürden für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung hinzu. Auf Grund der genannten Hemmnisse besteht das Risiko, dass die vorzeitige Lösung des Vertrags zu einem tatsächlichen Ausbildungsabbruch, also der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ohne die Erreichung eines Berufsabschlusses, führt und somit zur Einstellung aller Ausbildungsaktivitäten des/der Jugendlichen.

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

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

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

²⁰ Vgl. ebd., S. 146.

²¹ Vgl. ebd., S. 145.

²² Vgl. ebd.

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

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

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

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

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

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

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

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

dem Kultusministerium und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit aus dem Herbst 2015 festgelegt, dass nach Abschluss der 2014/2015 erfolgten Erprobung des Konzepts zur „Assistierten Ausbildung“ ein Landesfachkonzept zugelassen und die konzeptionellen Rahmenbedingungen an die regionalen Bedarfe angepasst werden.²⁷ Im Koalitionsvertrag des Landes Sachsen-Anhalt 2016-2021 wurde sodann vereinbart, das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ fortzuführen und flächendeckend auszubauen. Das Landesfachkonzept sollte dabei ausdrücklich so konzipiert und beworben werden, dass vor allem kleinst- und mittelständische Unternehmen bei der Ausbildung unterstützt werden.²⁸

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

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

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

Die Koordinierung des Landesfachkonzepts und die Verzahnung der beteiligten Akteure erfolgt durch die gewerblichen Kammern, die als Binde- und Koordinationsglied zwischen den

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

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

²⁹ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2016): Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“.

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

ZaA-Projektträgern, der Agentur für Arbeit/dem Jobcenter sowie den Ausbildungsbetrieben in Sachsen-Anhalt fungieren. Aufgabe der Kammerkoordination 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 – ZaA-Projektträger – Jugendlichen – Arbeitsverwaltung zu vermitteln und zu unterstützen. Zu den weiteren Aufgaben der Kammerkoordination gehören zudem die Unterstützung bei der Akquise von Ausbildungsplätzen, die Vermittlung zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb bei Schwierigkeiten, Konflikten oder Krisen während der Ausbildung sowie die Vermittlung von Einzel- und Gruppencoachings für Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben. Zudem koordinieren die Kammern qualitätssichernde Maßnahmen für die ZaA-Projektträger in Form von Kompetenzbildungsangeboten und Qualitätszirkeln und stellen eine wissenschaftliche Begleitung bereit.

Tabelle 1: Erweiterungen im Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“

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

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

Das Landesfachkonzept ZaA sieht gemäß der gesetzlichen Regelung die Begleitung der Jugendlichen in zwei Prozessphasen vor: einer Vorbereitungsphase (Phase I) und einer Ausbildungsbegleitungsphase (Phase II).

Phase I dient zunächst der individuellen Unterstützung der Jugendlichen durch die Bildungsträger in Vorbereitung zu einem Vertragsabschluss im Rahmen eines regulären Ausbildungsverhältnisses. Die Dauer der Vorbereitungsphase ist an den entsprechenden

Unterstützungsbedarf des/der Jugendlichen angepasst und findet im Zeitraum vom 01. April eines Jahres bis zum Ausbildungsbeginn statt. Einer Verlängerung um zwei Monate kann bei begründetem Bedarf stattgegeben werden.³¹

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

Mit dem Auslaufen der ESF-Förderperiode 2014-2020 nähert sich auch das Ende des Förderprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“, wobei die Förderung bzw. Begleitung der aktiven Teilnehmenden im Programm in Hinblick auf den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung (und den erfolgreichen Übergang in eine anschließende Beschäftigung) bis zum Ende des individuellen Ausbildungsvertrages weiterläuft.³² Die Angebote der Kammerkoordinierung (vgl. 0.), wie die Einzel- und Gruppencoachings für Unternehmen, die Kompetenzbildungsangebote und Qualitätszirkel für die ZaA-Projektträger, die Begleitung der Monatsgespräche, die regionalen Informationsveranstaltungen und die Betriebsberatungen zu den ZaA-Unterstützungsmöglichkeiten, werden noch bis zum 31.07.2022 umgesetzt.

1.2. Aufgabenstellung und Konzept der wissenschaftlichen Begleitung

Die Umsetzung des Landesprogramms wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) erstmalig im Zeitraum 01.10.2016 bis 31.01.2018 (**1. Phase** der wissenschaftlichen Begleitung) in enger Kooperation mit dem Auftraggeber, der IHK Halle-Dessau, wissenschaftlich

³¹ Ebd.

³² Nach Informationen der Kammerkoordinierung sind außerdem in der Kohorte 2019 noch bis zum 31.07.2022 und für Kohorte 2020 noch bis 31.07.2023 Nachbesetzungen möglich.

begleitet. Anhand der Kohorte 2016 im Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ wurden vor allem die Austritts- und Abbruchgründe in Phase I und Phase II untersucht; darüber hinaus wurden Erfolgsfaktoren sowie kritische Faktoren herausgearbeitet und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Landesfachkonzepts entwickelt. Folgende Arbeitspakete wurden in diesem Zeitraum bearbeitet:

Tabelle 2: Arbeitspakete der ersten Phase der wissenschaftlichen Begleitung

Arbeitspaket (AP)	Umsetzung u. a. durch
AP 1: Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse aus Phase I	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalyse Sachberichte (Projekträger) und Teilnehmendenstatistik • Qualitative Interviews mit Trägerpersonal
AP 2: Wirkungsanalyse der Ergebnisse aus Phasen I und II aus der Perspektive der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Teilnehmendenbefragung • Qualitative Interviews mit Teilnehmenden
AP 3: Wirkungsanalyse der unternehmensspezifischen Ergebnisse der Phasen I und II	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Unternehmensbefragung (Ausbildungsverantwortliche)
AP 4: Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse der Phase II	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalyse Sachberichte (Projekträger) und Teilnehmendenstatistik • Auswertung von Feedbackbögen zu den qualitätssichernden Maßnahmen • Qualitative Interviews mit ausgewählten Projekträgern
AP 5: Wissenschaftliche Auswertung der Arbeitspakete 1 bis 4	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungs-, Prozess- und Strukturanalyse der quantitativen und qualitativen Daten aus den Arbeitspaketen 1 bis 4
AP 6: Rahmen- und Prozessanalyse der Umsetzung des Programms	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Interviews mit programmrelevanten Akteuren
AP 7: Formulierung von Handlungsoptionen zur konzeptionellen Weiterentwicklung von ZaA	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung der Ergebnisse aus den Arbeitspaketen 1 bis 6 • Formulierung von Handlungsempfehlungen
AP 8: Berichtslegung und Kommunikation mit dem Auftraggeber	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage Zwischenbericht zum 01.10.2017 • Vorlage Abschlussbericht zum 16.01.2018

Quelle: eigene Darstellung.

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

Handlungsempfehlungen abzuleiten. Ein Fokus lag dabei auf der Zielgruppe der Teilnehmenden mit Fluchterfahrung. Folgende Arbeitspakete wurden in diesem Zeitraum bearbeitet:

Tabelle 3: Arbeitspakete der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung

Arbeitspaket (AP)	Umsetzung u. a. durch
AP 1: Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse aus Phase I	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalyse Sachberichte (Projektträger) und Teilnehmendenstatistik • Qualitative Interviews mit Trägerpersonal
AP 2: Wirkungsanalyse der Ergebnisse aus Phasen I und II aus der Perspektive der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Teilnehmendenbefragung • Qualitative Interviews mit Teilnehmenden • Qualitative Interviews mit Teilnehmenden der Zielgruppe „junge Geflüchtete“
AP 3: Wirkungsanalyse der unternehmensspezifischen Ergebnisse der Phasen I und II	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Unternehmensbefragung (Ausbildungsverantwortliche)
AP 4: Wirkungsanalyse der trägerspezifischen Ergebnisse der Phase II	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalyse Sachberichte (Projektträger) und Teilnehmendenstatistik • Auswertung von Feedbackbögen zu den qualitätssichernden Maßnahmen • Qualitative Interviews mit Trägerpersonal
AP 5: Wissenschaftliche Auswertung der AP 1 – AP 4	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungs-, Prozess- und Strukturanalyse der quantitativen und qualitativen Daten aus den Arbeitspaketen 1 bis 4
AP 6: Rahmen- und Prozessanalyse der Umsetzung des Programms	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Interviews mit programmrelevanten Akteuren
AP 7: Formulierung von Handlungsoptionen zur konzeptionellen Weiterentwicklung von ZaA	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung der Ergebnisse aus den Arbeitspaketen 1 bis 6 • Formulierung von Handlungsempfehlungen
AP 8: Berichtslegung und Kommunikation mit dem Auftraggeber	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage Zwischenbericht zum 01.10.2019 • Vorlage Abschlussbericht zum 31.01.2020

Quelle: eigene Darstellung.

Seit dem 01.03.2020 setzt das f-bb bis zum 31.07.2022 die **3. Phase** der wissenschaftlichen Begleitung um. In Abgleich zu den bisherigen Ergebnissen sollen dabei insbesondere die Fragestellungen, welche Wirkungen ZaA in Hinblick auf die Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und die Vorbeugung von vorzeitigen Vertragslösungen entfaltet, untersucht werden. Darüber hinaus werden auch im aktuellen Untersuchungszeitraum die Austritts-, Abbruch- und Verbleibgründe der Teilnehmenden analysiert und eine Bewertung der Kooperation der beteiligten Akteure sowie der Rahmenbedingungen und der Instrumente in Hinblick auf Effizienz und Wirksamkeit vorgenommen.

Aufbauend auf dem Untersuchungsdesign der bisherigen wissenschaftlichen Begleitung und unter Einbeziehung der seit dem 01.10.2016 gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse

werden die Unterstützungsleistungen des Programms hinsichtlich Zielerreichung und Effektivität im Rahmen einer *Wirkungs- und Prozessanalyse* untersucht und Herausforderungen der Umsetzung identifiziert. Gestaltungsspielräume und Rahmenbedingungen werden auf Basis einer Strukturanalyse vertiefend reflektiert. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Form von *Erfolgsfaktoren und hinderlichen Faktoren* formuliert.

Die einzelnen Arbeitspakete zur Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Tabelle 4) wurden auf Grundlage der Leistungsbeschreibung zur wissenschaftlichen Begleitung im Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ vom 18.12.2019 entwickelt.

Die Übermittlung und Auswertung der vorliegenden Dokumente sowie die Führung und Auswertung der verschiedenen Interviews wurden unter Beachtung der geltenden Datenschutzregeln durchgeführt.³³

Tabelle 4: Arbeitspakete der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung

Arbeitspaket (AP)	Umsetzung u. a. durch
AP 1: Auswertung der Teilnehmendenstatistik und weiterer Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalyse Sachberichte (Projektträger) und Teilnehmendenstatistik • Dokumentenanalyse Sachberichte (Kammerkoordinierungen) • Dokumentenanalyse Monatsprotokolle
AP 2: Befragung der ZaA-Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Teilnehmendenbefragung • Qualitative Interviews mit Teilnehmenden • Erstellung von vier Fallstudien³⁴
AP 3: Befragung der ZaA-Projektträger	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Interviews mit Trägerpersonal
AP 4: Befragung der ZaA-Ausbildungsunternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Unternehmensbefragung (Ausbildungsverantwortliche)
AP 5: Auswertung der qualitätssichernden Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung von Feedbackbögen
AP 6: Befragung von weiteren Netzwerkpartnern	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Interviews mit Berufsberater*innen • Qualitative Interviews mit Berufsschullehrer*innen • Qualitative Interviews mit Kammerkoordinator*innen
AP 7: Wissenschaftliche Auswertung und Formulierung von Handlungsoptionen	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung der Ergebnisse aus den Arbeitspaketen 1 bis 6 • Formulierung von Handlungsempfehlungen
AP 8: Berichtslegung und Kommunikation mit dem Auftraggeber	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage Zwischenbericht zum 01.10.2021 • Vorlage Abschlussbericht zum 30.04.2022

Quelle: eigene Darstellung.

³³ Näheres zum Datenschutzkonzept des f-bb findet sich unter: <https://www.f-bb.de/weitere-infos/datenschutz/>

³⁴ Zur Erstellung der vier Einzelfallstudien wurden jeweils Interviews sowohl mit den Teilnehmenden, als auch mit Mitarbeiter*innen der ZaA-Projektträger, Berufsschullehrkräften und Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen geführt.

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht werden die Erkenntnisse aller drei Phase der wissenschaftlichen Begleitung dargestellt. Im Fokus stehen eine zusammenfassende Betrachtung der wesentlichen Erkenntnisse sowie eine Gesamteinschätzung und -bewertung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung“.

2. Übersicht zu wesentlichen Aspekten des Programms

2.1. Kurzübersicht zur Zielerreichung im Programm

Um Aussagen zur Zielerreichung in der Umsetzung des Programms zu treffen, wurden vorhandene Daten der Teilnehmendenstatistik, der Monatsstatistik sowie der Statistik zur Freistellung der Teilnehmenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht ausgewertet.³⁵

Letzter Erhebungsstand der **Teilnehmendenstatistik** ist der Juni 2021. Zu diesem Zeitpunkt haben insgesamt, das heißt kohorten- und phasenübergreifend, **2.109 junge Menschen am Landesprogramm teilgenommen**. Die nachfolgende Tabelle gibt als Kurzübersicht Aufschluss darüber, wie viele der Teilnehmenden aus den einzelnen Kohorten zu diesem Erhebungszeitpunkt aktiv im Programm waren, wie viele aus der Maßnahme ausgetreten sind bzw. diese abgebrochen haben, und wie viele erfolgreich im Rahmen der Maßnahme einen Berufsabschluss erzielten.³⁶

Tabelle 5: Anzahl der Teilnehmenden – aktiv, Austritt/Abbruch, erfolgreicher Abschluss

Juni 2021	Anzahl Teilnehmende	davon aktiv im Programm	davon Abbruch/Austritt ³⁷	davon erfolgreicher Berufsabschluss innerhalb der Maßnahme
Kohorte 2016	465	0	354	111
Kohorte 2017	514	15	368	131
Kohorte 2018	473	152	291	30
Kohorte 2019	354	146	205	3
Kohorte 2020	277	116	161	0
Teilnehmende insgesamt	2.083	429	1.379	275

Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=2.083.

³⁵ Die Teilnehmendenstatistik wird von den ZaA-Projekträgern in den 11 verschiedenen Losen fortlaufend, getrennt für die einzelnen Kohorten, geführt. Die Monatsstatistik wird monatlich von den Kammern, auf Grundlage der Teilnehmendenstatistik, geführt. Die Statistik zur Freistellung der Teilnehmenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht wird jährlich durch die Kammern erhoben. Alle Daten werden anonym erfasst und ausgewertet. Es sind keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.

³⁶ In der Teilnehmendenstatistik liegen zu 26 Teilnehmenden der Kohorte 2020 nicht alle Informationen vor. Aus diesem Grund finden diese Teilnehmenden in den weiterführenden Analysen keine weitere Berücksichtigung.

³⁷ Nähere Ausführungen zu Austritten und Abbrüchen finden sich in Kapitel 3.1.3.

Zu beachten ist dabei, dass die Kohorten unterschiedlich weit fortgeschritten sind: So war mit Stand Juni 2021 die **Kohorte 2016** vollständig abgeschlossen, 111 Teilnehmende haben die Ausbildungsprüfung am Ende der Maßnahme erfolgreich absolviert und ihren Berufsabschluss erhalten. Die **Kohorte 2017** war ebenfalls fast vollständig abgeschlossen, d. h. Teilnehmende der Phase I hatten diese vollständig durchlaufen, und insgesamt nur noch 15 Teilnehmende nahmen aktiv in Phase II am Programm teil. Insgesamt 131 Teilnehmende der Kohorte 2017 haben die Ausbildung erfolgreich zu Ende geführt. Die Kohorte 2018 lief seit über drei Jahren, d. h. auch hier war die Phase I beendet und das 3. Ausbildungsjahr war fast abgeschlossen. 30 Teilnehmende haben die Ausbildung erfolgreich absolviert. Die **Kohorte 2019** lief zum Erhebungsstand bereits seit über zwei Jahren. Auch hier war die Phase I bereits abgeschlossen und das Ende des zweiten Ausbildungsjahres stand kurz bevor. Drei Teilnehmende haben die Ausbildung bereits erfolgreich absolviert. Die **Kohorte 2020** lief seit einem Jahr. Die Phase I war abgeschlossen und das Ende des ersten Ausbildungsjahres stand unmittelbar bevor. Weitere Jugendliche, die nur zeitweise die Betreuung durch ZaA benötigten, konnten ebenso ihren Berufsabschluss erhalten. Diese Gruppe wird auf Grund ihres Austritts aus der Maßnahme in der Teilnehmendenstatistik nicht mehr erfasst.

Dass die Berücksichtigung des jeweiligen Umsetzungsstands der Kohorten für eine Einschätzung von zentraler Bedeutung ist, macht die Betrachtung der **Monatsstatistiken** deutlich, die von den Kammern auf Basis der Teilnehmendenstatistik geführt werden und die kohortenspezifisch Auskunft über verschiedene, aggregierte Kennzahlen der einzelnen Lose geben (z. B. über die Anzahl der Gesamteintritte in Phase I und Phase II oder die Anzahl der aktiv Teilnehmenden). Diese Statistik liefert damit den aktuellen Stand zur Anzahl und zum Verbleib der Teilnehmenden insgesamt.

Betrachtet man die aktuelle Monatsstatistik (Stand: März 2022), so haben an der ausbildungsvorbereitenden **Phase I** bis dato 990 junge Menschen und an der ausbildungsbegleitenden **Phase II** des Programms bis März 2022 insgesamt 1.557 junge Menschen teilgenommen. Mittlerweile haben insgesamt **444 Teilnehmende erfolgreich einen Berufsabschluss innerhalb der Maßnahme erworben**, also 169 junge Menschen mehr, als die Teilnehmendenstatistik mit Stand Juni 2021 ausweist.

Tabelle 6: Anzahl der Teilnehmenden Phase II – aktiv, Austritt/Abbruch, erfolgreicher Abschluss

März 2022	Anzahl Teilnehmende Phase I	Anzahl Teilnehmende Phase II	davon aktiv im Programm	davon Abbruch/Austritt ³⁸	davon erfolgreicher Berufsabschluss innerhalb der Maßnahme
Kohorte 2016	219	321	0	209	112
Kohorte 2017	240	369	0	213	147
Kohorte 2018	207	356	27	179	150
Kohorte 2019	164	289	121	133	35
Kohorte 2020	160	222	135	87	0
Teilnehmende insgesamt	990	1.557	283	821	444

Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=2.083; Monatsstatistik Kohorte 2016 Dezember 2020, Kohorte 2017 Dezember 2021 und Kohorten 2018 – 2020 März 2022.³⁹

Diese Zunahme ist insbesondere dadurch zu erklären, dass die Teilnahme der Kohorte 2018 am Landesprogramm im März 2022 fast vollständig abgeschlossen war; d. h., es waren gegenüber dem Erhebungszeitpunkt der Teilnehmendenstatistik (Juni 2021) deutlich weniger junge Menschen noch aktive Teilnehmende im Programm, und deutlich mehr junge Menschen hatten ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Weitergehende Analysen zu den Eintritten, Übergängen, Austritten/Abbrüchen und dem Verbleib der Teilnehmenden finden sich in Kapitel 3.1.

2.2. Merkmale der teilnehmenden jungen Menschen und der beteiligten Unternehmen

2.2.1. Soziodemographische Merkmale der teilnehmenden jungen Menschen

Von den zum Erhebungszeitpunkt (Juni 2021) insgesamt 2.132 erreichten Teilnehmer*innen waren 75 Prozent männlich und 24 Prozent weiblich⁴⁰. Das Durchschnittsalter beim Maßeintritt liegt bei 19,8 Jahre. Rund 47 Prozent verfügten über einen Hauptschulabschluss und rund 37 Prozent über einen Realschulabschluss; nur ein kleiner Teil hat die Fachhochschulreife

³⁸ Nähere Ausführungen zu Austritten und Abbrüchen finden sich in Kapitel 3.1.

³⁹ Anhand der Monatsstatistik lässt sich auf Grund der Darstellungsform – anders als bei der Teilnehmendenstatistik – nicht differenzieren, ob Teilnehmende sowohl an der Phase I als auch der Phase II des Programms teilgenommen haben, so dass es bei der zusammenfassenden Betrachtung beider Phasen zu Doppelzählungen kommt.

⁴⁰ Bei einem Prozent der Teilnehmenden wurde keine Angabe gemacht.

(ein Prozent) bzw. die Hochschulreife (zwei Prozent) erlangt.⁴¹ Von den insgesamt 2.109 Teilnehmenden, zu denen hierzu nähere Informationen vorliegen, waren rund 30 Prozent dem Bereich des SGB II und rund 68 Prozent dem des SGB III zugewiesen.⁴²

Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase I

Dass durch das Landesprogramm überwiegend männliche Teilnehmende erreicht werden, macht auch eine phasenspezifische Betrachtung der Geschlechterverteilung deutlich: So ist nur rund ein Drittel (32 Prozent) der Teilnehmenden in Phase I weiblichen Geschlechts (68 Prozent männlich). Über die Kohorten hinweg nimmt der Anteil an Teilnehmerinnen zudem tendenziell ab und stagniert mit den Kohorten 2019 und 2020 bei 27 Prozent bzw. 29 Prozent (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase I

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

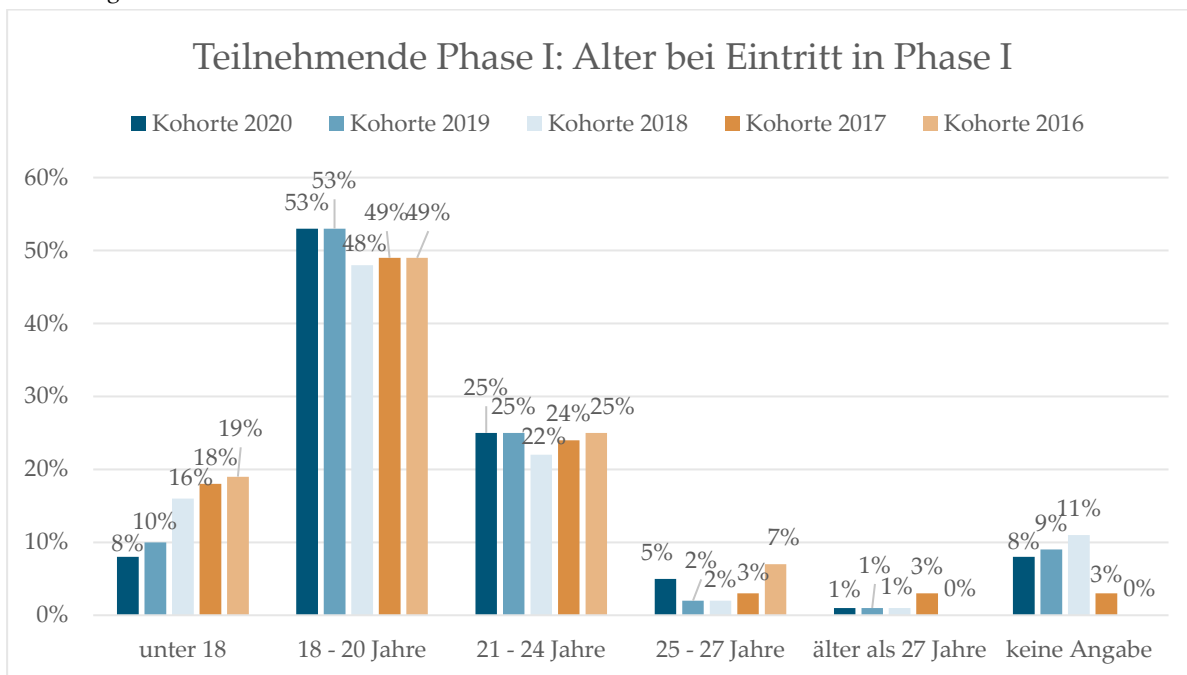
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, Kohorte 2016 n=226, Kohorte 2017 n=238, Kohorte 2018 n=227, Kohorte 2019 n=163, Kohorte 2020 n=151.

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

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

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

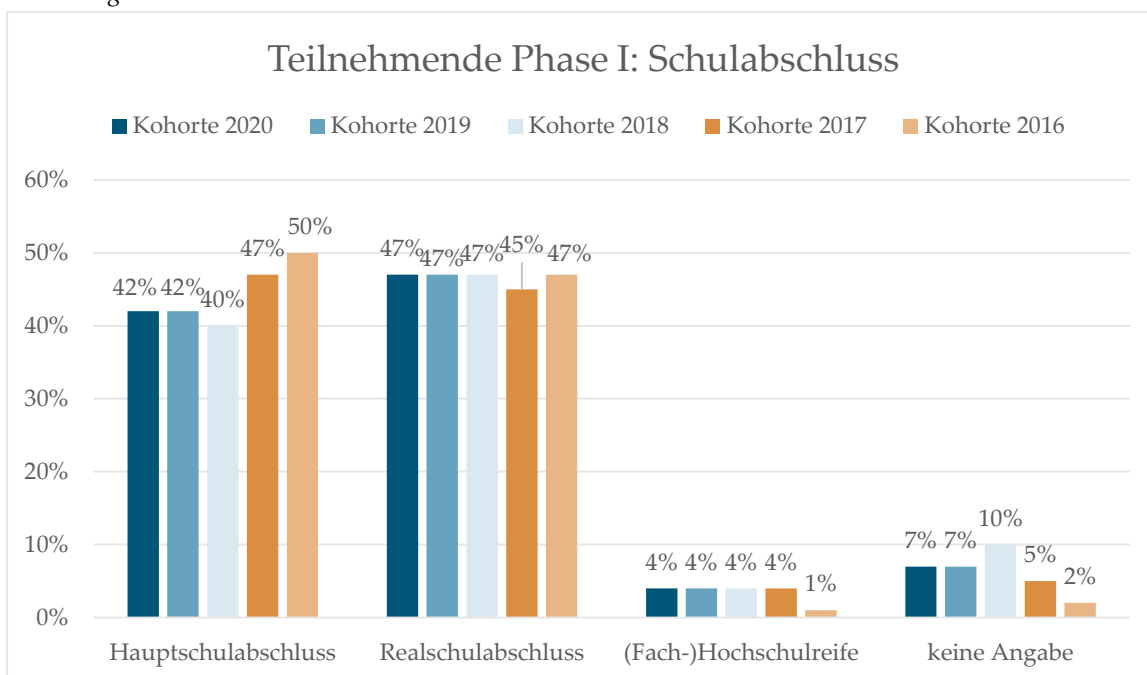
Abbildung 1: Teilnehmende Phase I: Alter bei Eintritt in Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.039.

Abbildung 1 gibt Aufschluss über die Altersverteilung der Teilnehmenden bei Eintritt in Phase I. Das Eintrittsalter liegt in Kohorte 2016 bei durchschnittlich 19,8 Jahren, in Kohorte 2017 bei 19,9 Jahren, in Kohorte 2018 bei 19,5 Jahren, in Kohorte 2019 bei 19,8 Jahren und in Kohorte 2020 bei 20 Jahren. Der Anteil der unter 18-Jährigen nimmt von Kohorte zu Kohorte ab.

Abbildung 2: Teilnehmende Phase I: Schulabschluss



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.038.

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

Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden Phase II

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

Tabelle 8: Anteil Teilnehmende nach Geschlecht in Phase II

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

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

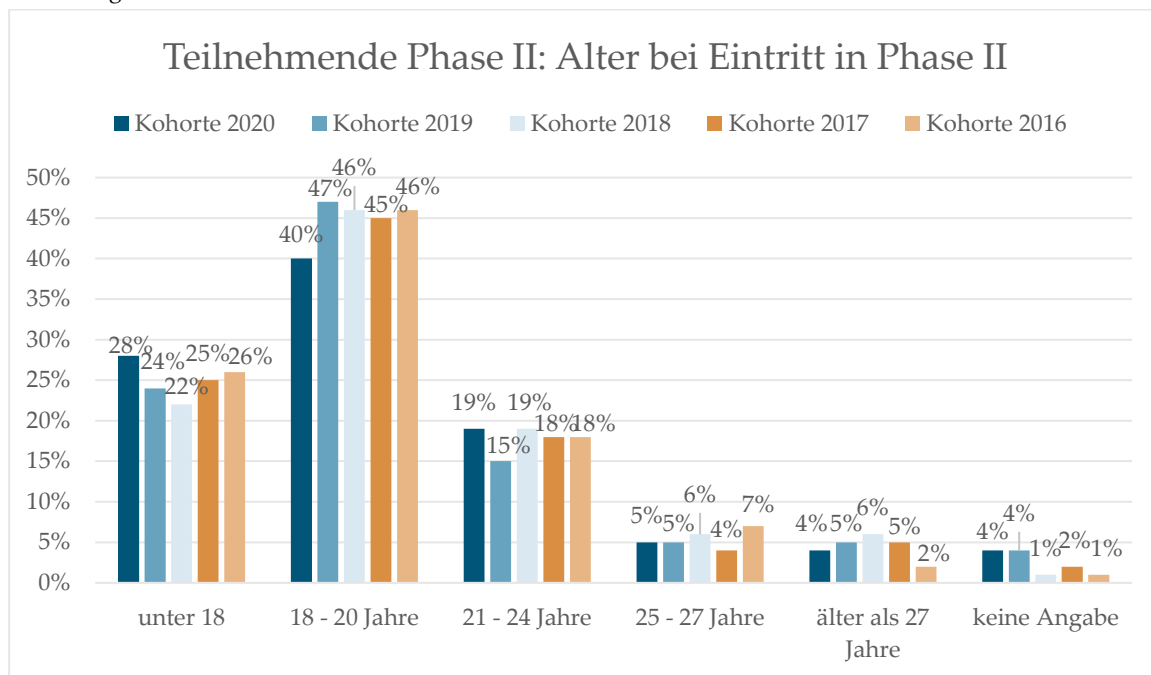
In der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 – 31.01.2020) wurde der geringe Anteil der Teilnehmerinnen von einzelnen Berufsberater*innen unter anderem mit dem ohnehin niedrigeren Anteil von Frauen an den Auszubildenden im dualen System und der häufigeren Wahl vollzeitschulischer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

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

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

⁴³ Vgl. „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.10.2016 – 31.01.2018)“, S. 25f.

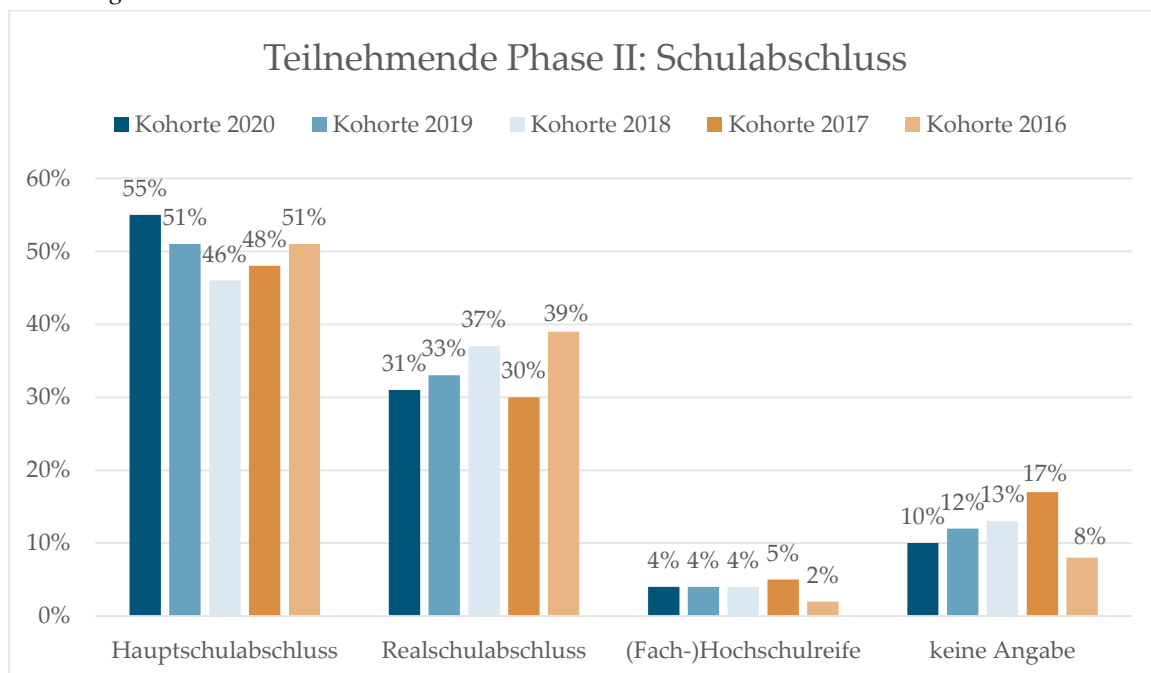
Abbildung 3: Teilnehmende Phase II: Alter bei Eintritt in Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446.

Das Eintrittsalter der Teilnehmenden in Phase II liegt in Kohorte 2016 bei durchschnittlich 19,7 Jahren, in Kohorte 2017 bei 19,9 Jahren, in Kohorte 2018 bei 20,1 Jahren, in Kohorte 2019 bei 19,8 Jahren und in Kohorte 2020 bei 19,9 Jahren (vgl. Abbildung 3). Zwischen den Kohorten lassen sich bei der Betrachtung der Altersgruppen beim Eintritt in Phase II keine deutlichen Abweichungen feststellen. Im Vergleich zu Phase I sind die Teilnehmenden im Durchschnitt damit etwa gleich alt.

Abbildung 4: Teilnehmende Phase II: Schulabschluss



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446.

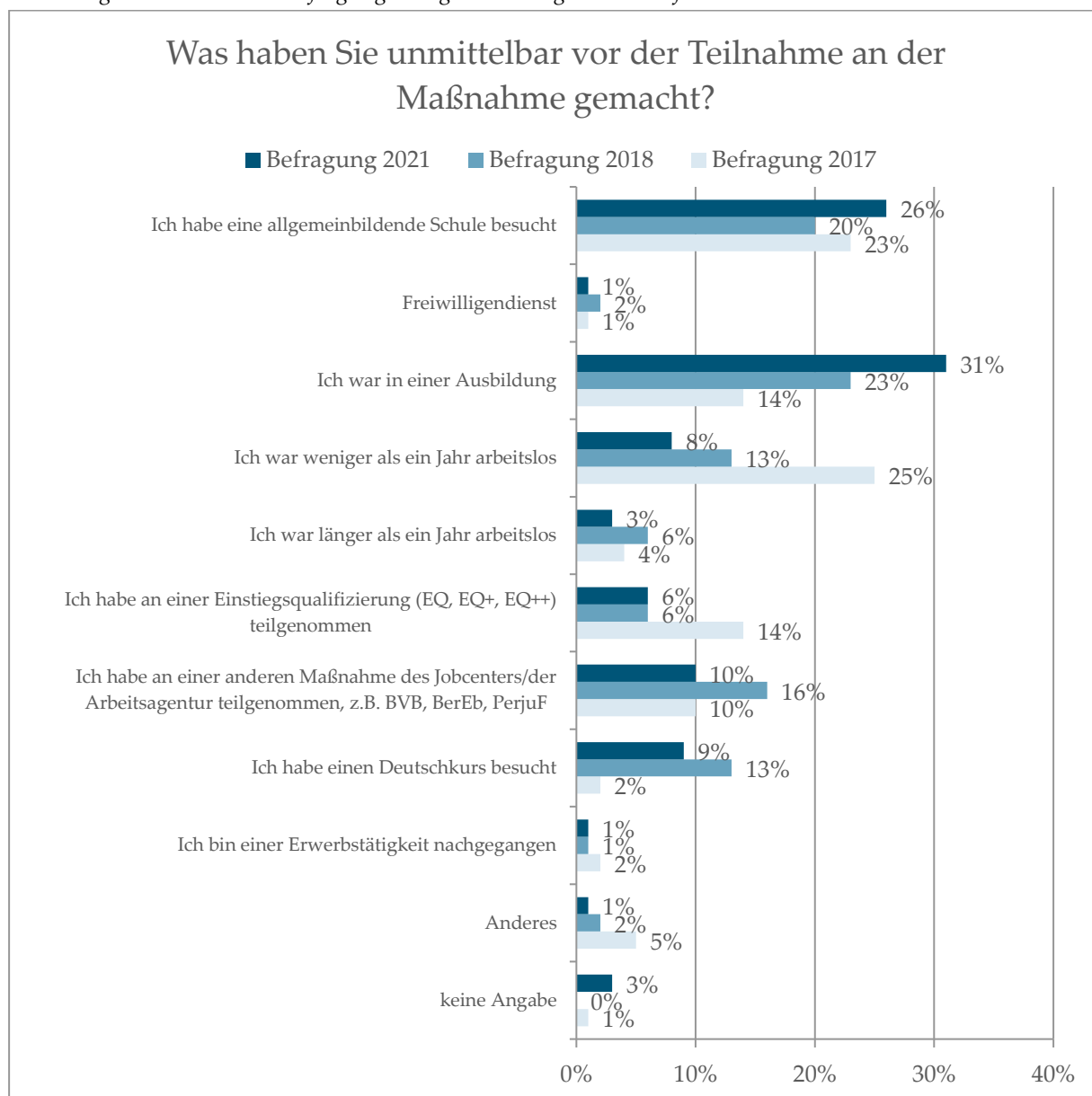
Die Teilnehmenden der Phase II haben überwiegend den Hauptschulabschluss, wobei der Anteil der Teilnehmenden mit Hauptschulabschluss in Kohorte 2020 sogar noch etwas höher ist als in den anderen Kohorten (vgl. Abbildung 4). Im Vergleich zu den Teilnehmenden der Phase I haben in Phase II weniger Teilnehmende einen Realschulabschluss.

Neben der Teilnehmendenstatistik gibt auch die schriftliche Befragung der Teilnehmenden, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung insgesamt drei Mal durchgeführt wurde⁴⁴, Aufschluss über verschiedene Merkmale (z. B. Alter, Geschlecht) der befragten jungen Menschen; unter anderem auch über ihre bisherigen Stationen am Übergang Schule-Beruf.

Der Großteil der Befragten hat vor der Teilnahme an ZaA eine allgemeinbildende Schule besucht (2017: 23 Prozent, 2018: 20 Prozent, 2021: 26 Prozent). Der Ergebnisvergleich der einzelnen Befragungen zeigt, dass im Zeitverlauf immer mehr Teilnehmer*innen angegeben haben, dass sie bereits in einer Ausbildung waren, bevor sie an ZaA teilgenommen haben (2017: 14 Prozent, 2018: 23 Prozent, 2021: 31 Prozent), während der Anteil von Teilnehmenden, die vor ihrer Teilnahme kürzere Phasen von Arbeitslosigkeit (unter einem Jahr) durchliefen, von Befragung zu Befragung sank (2017: 25 Prozent, 2018: 13 Prozent, 2021: 8 Prozent).

⁴⁴ Vgl. hierzu auch Kapitel 1.2

Abbildung 5: Teilnehmendenbefragung: Tätigkeit vor Beginn der Maßnahme



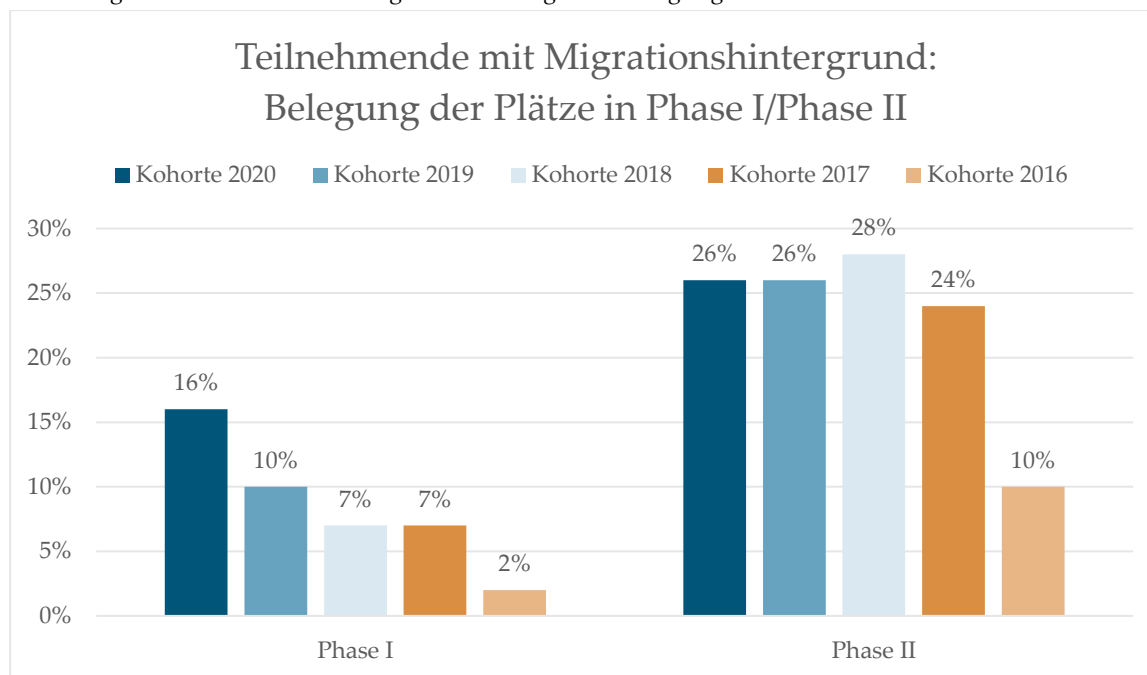
Quelle: Was haben Sie unmittelbar vor der Teilnahme an der Maßnahme gemacht? Teilnehmendenbefragung, 2020 n=288, 2018 n=300, 2017 n=111.

Soziodemographische Merkmale der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund

Insgesamt nahmen bzw. nehmen 376 Personen mit Migrationshintergrund (18 Prozent aller Teilnehmenden) aus 49 Herkunftsländern am Landesprogramm teil (Stand: Juni 2021). Über die Hälfte (59 Prozent) der Teilnehmenden kommt dabei aus Syrien (36 Prozent) und Afghanistan (23 Prozent); zu den weiteren Hauptherkunftsländern gehören - mit deutlichem Abstand - Iran (4 Prozent), Eritrea, Albanien und Benin (jeweils 3 Prozent). Vergleicht man die Herkunftsländer der Teilnehmenden mit der Liste der Hauptherkunftsländer der 2016 in

Sachsen-Anhalt registrierten Asylbegehrenden⁴⁵, wird deutlich, dass ein großer Teil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund seit Beginn des Landesprogramms auch einen Fluchthintergrund aufweist. Die Darstellung fokussiert im Folgenden die Gruppe der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund insgesamt. Eine Kurzauswertung zum Fokusthema „Geflüchtete“ der zweiten wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 – 31.01.2020) findet sich online⁴⁶.

Abbildung 6: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II



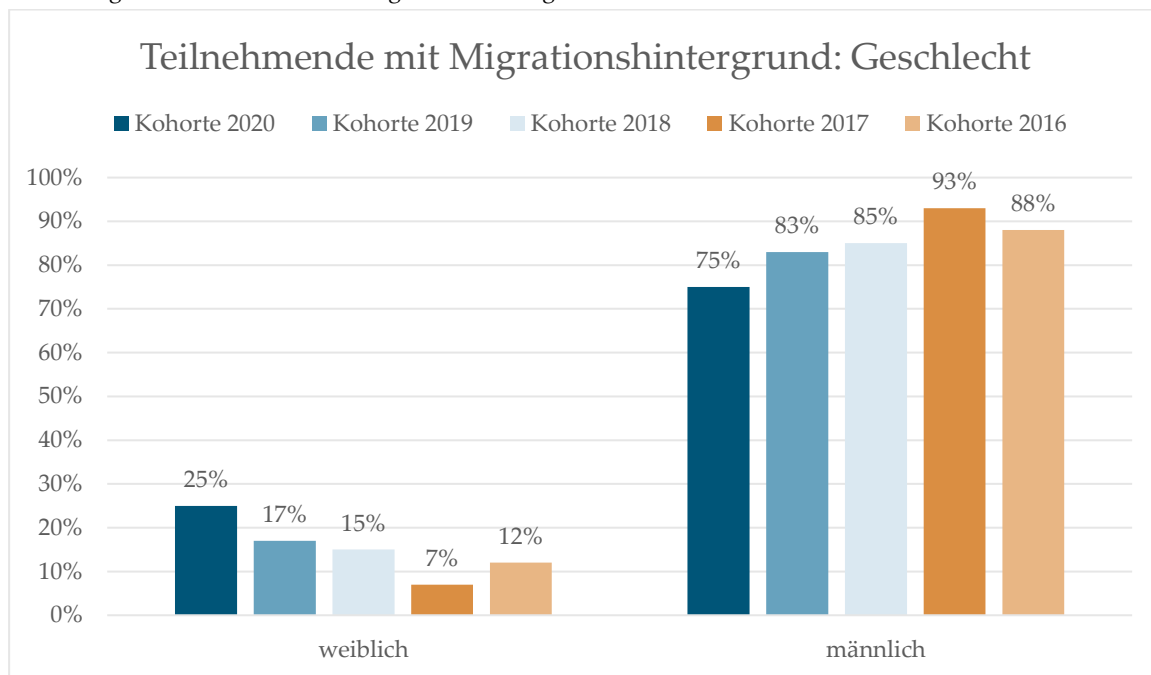
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=407.

Der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund an allen Teilnehmenden ist in den einzelnen Kohorten und Phasen unterschiedlich ausgeprägt. In Phase I ist der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund geringer als in Phase II (vgl. Abbildung 6). Während der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in Phase I bei der Kohorte 2016 noch 2 Prozent betrug, ist in den folgenden Kohorten eine kontinuierliche Steigerung auf bis zu 16 Prozent in Kohorte 2020 zu verzeichnen. In Phase II gab es ebenfalls einen Anstieg. Lag der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund hier in der Kohorte 2016 noch bei 10 Prozent, stieg er zunächst auf 28 Prozent in Kohorte 2018. In den Kohorten 2019 und 2020 stabilisierte sich der Anteil bei jeweils 26 Prozent.

⁴⁵ Vgl. Ministerium für Inneres und Sport Sachsen-Anhalt (2017).

⁴⁶ Vgl. hierzu „Kurzauswertung zum Fokusthema ‚Geflüchtete‘ zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“.

Abbildung 7: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Geschlecht



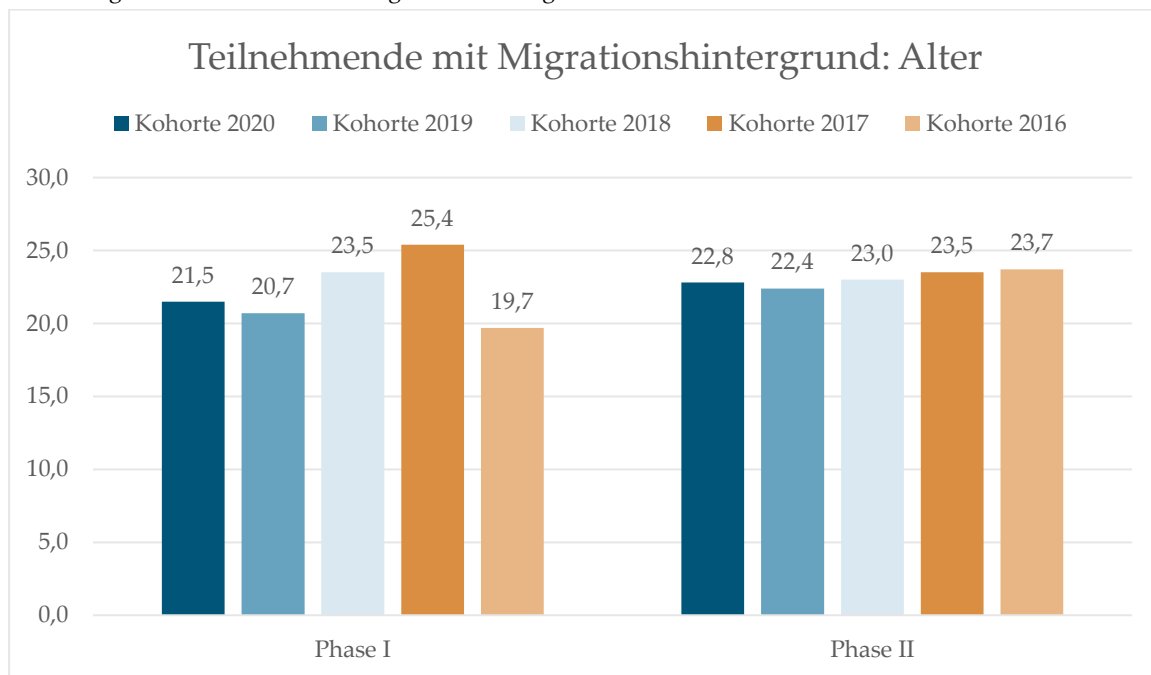
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=367.

Der Anteil der Männer liegt bei den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund insgesamt bei 85 Prozent. Sie sind in dieser Gruppe damit um 10 Prozent stärker vertreten als bei den Teilnehmenden an ZaA insgesamt (75 Prozent, siehe oben, S. 22). Im Vergleich zur Entwicklung der Teilnehmenden weiblichen Geschlechts im Landesprogramm insgesamt, bei der über die Kohorten hinweg eine tendenzielle Abnahme bzw. Stagnation des Anteils an Teilnehmerinnen zu verzeichnen ist (vgl. siehe oben, S. 24), gab es unter den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren einen Zuwachs an Teilnehmerinnen. In Kohorte 2020 liegt ihr Anteil bei 25 Prozent und hat sich damit gegenüber den Kohorten 2016 (12 Prozent) und 2017 (7 Prozent) mehr als verdoppelt bzw. verdreifacht (vgl. Abbildung 7).

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

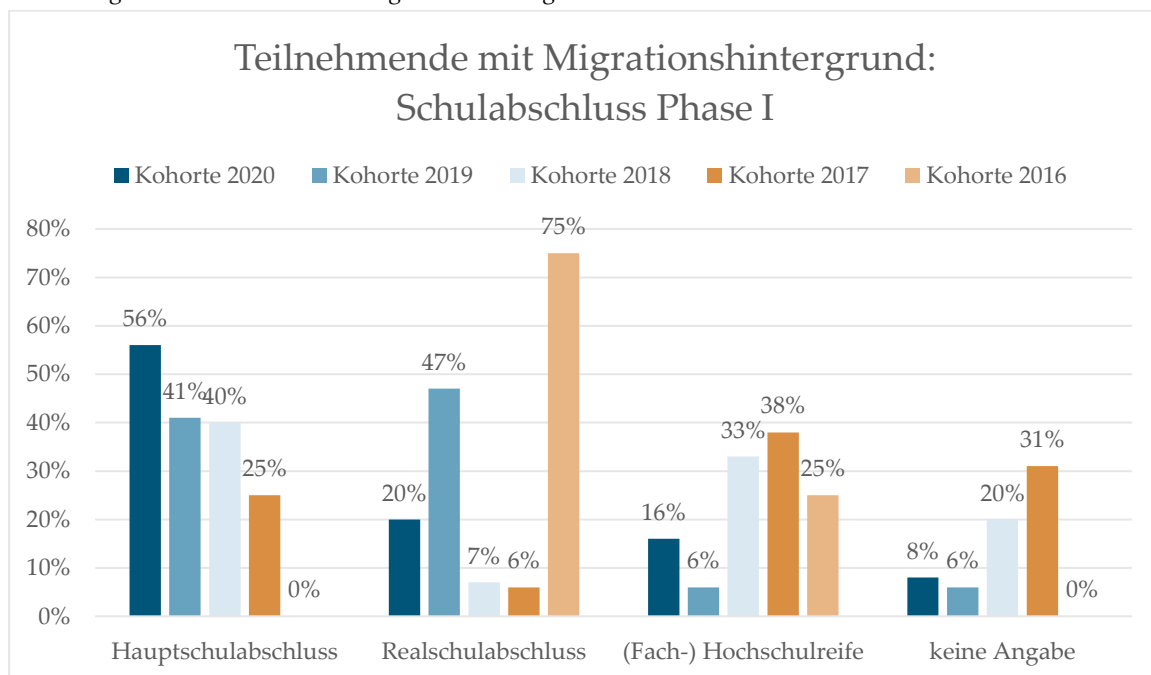
Auch variieren die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer erworbenen Schulabschlüsse sowohl zwischen Phase I und II, als auch innerhalb der Kohorten deutlich voneinander.

Abbildung 8: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Alter



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=376.

Abbildung 9: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase I

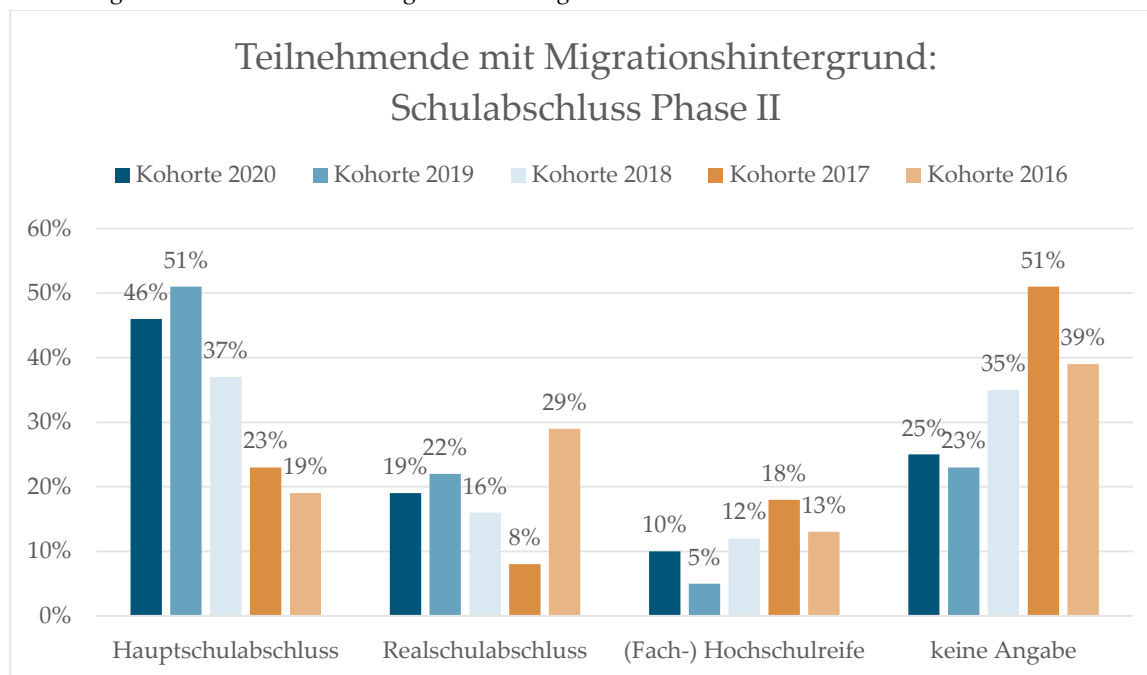


Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=77.

Mit Blick auf **Phase I** überwiegt in Kohorte 2016 der Anteil der Teilnehmenden mit Realschulabschluss (75 Prozent), während in Kohorte 2017 die meisten Teilnehmenden die (Fach-) Hochschulreife (38 Prozent) und in Kohorte 2018 der größte Anteil der Teilnehmenden den Hauptschulabschluss (40 Prozent) erworben haben. In Kohorte 2019 dominiert wiederum der Realschulabschluss (47 Prozent) und in Kohorte 2020 der Hauptschulabschluss (56 Prozent)

(vgl. Abbildung 9). Zu beachten ist dabei, dass die vorliegenden Daten keinen Aufschluss darüber geben, inwieweit es sich um in Deutschland erworbene bzw. anerkannte und somit vergleichbare Schulabschlüsse handelt. Da sich die Projektträger nicht immer die Originalzeugnisse und Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse der Teilnehmenden zeigen lassen bzw. diese den Teilnehmenden nicht vorliegen.

Abbildung 10: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Schulabschluss Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=327.

In **Phase II** verfügen die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund überwiegend über einen Haupt- bzw. Realschulabschluss (vgl. Abbildung 10). Der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund, die einen (Fach-)Hochschulabschluss haben, ist dabei größer (11 Prozent) als der entsprechende Anteil an allen Teilnehmenden in Phase II (4 Prozent).

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

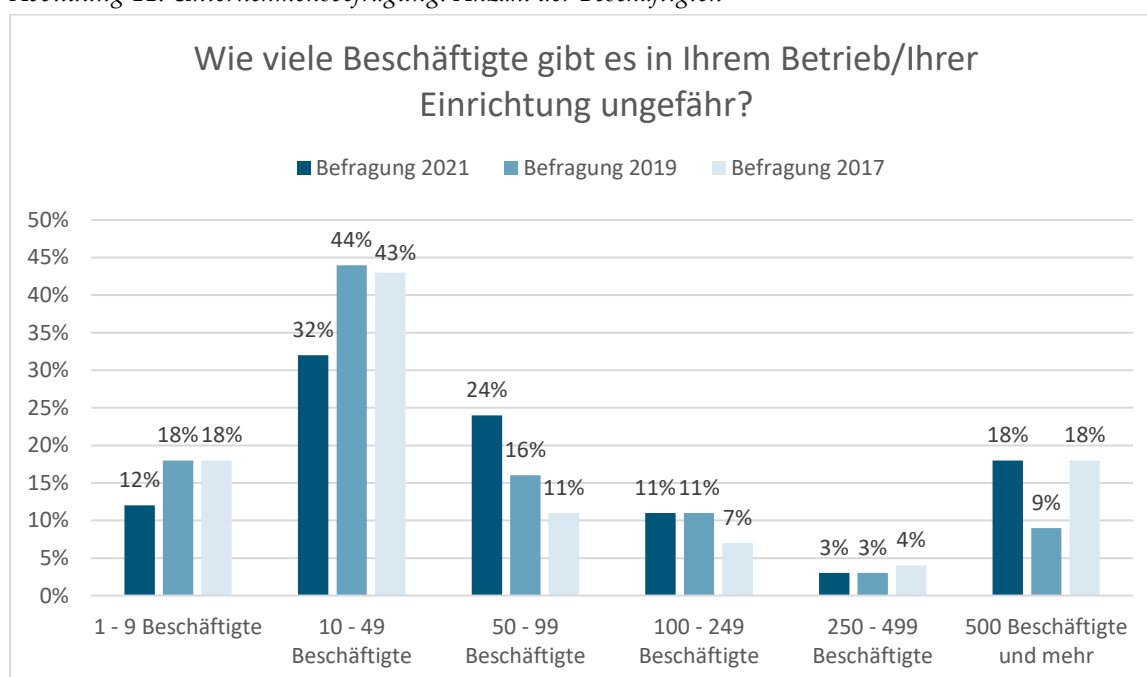
Von den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund waren 50 Prozent dem SGB II und ebenfalls 50 Prozent dem SGB III zuzuordnen. Der Anteil der Zuweisungen aus dem SGB II ist bei den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund um 20 Prozent höher als bei den Teilnehmenden insgesamt. Die Zuweisungen unterscheiden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

2.2.2. Strukturmerkmale der teilnehmenden Unternehmen

Die teilnehmenden Unternehmen wurden, wie auch die Teilnehmenden, in den drei Phasen der wissenschaftlichen Begleitung jeweils einmal schriftlich befragt (2017, 2019 und 2021) ⁴⁷. Ziel der Befragungen war es insbesondere, die Erfahrungen der Betriebe bei der Ausbildung der Teilnehmenden zu erfassen, die betriebliche Perspektive in Hinblick auf die Wirkungen des Programms abzubilden und Einschätzungen zur Umsetzung der Angebote durch die Projektträger einzuholen (vgl. Kapitel 3.3.).

Die Befragungen geben darüber hinaus aber auch Aufschluss über einige Strukturmerkmale der befragten Unternehmen, wie etwa der Unternehmensgröße (mit Bezug auf die Zahl der Beschäftigten), den Wirtschaftszweig oder die Anzahl der Auszubildenden.

Abbildung 11: Unternehmensbefragung: Anzahl der Beschäftigten



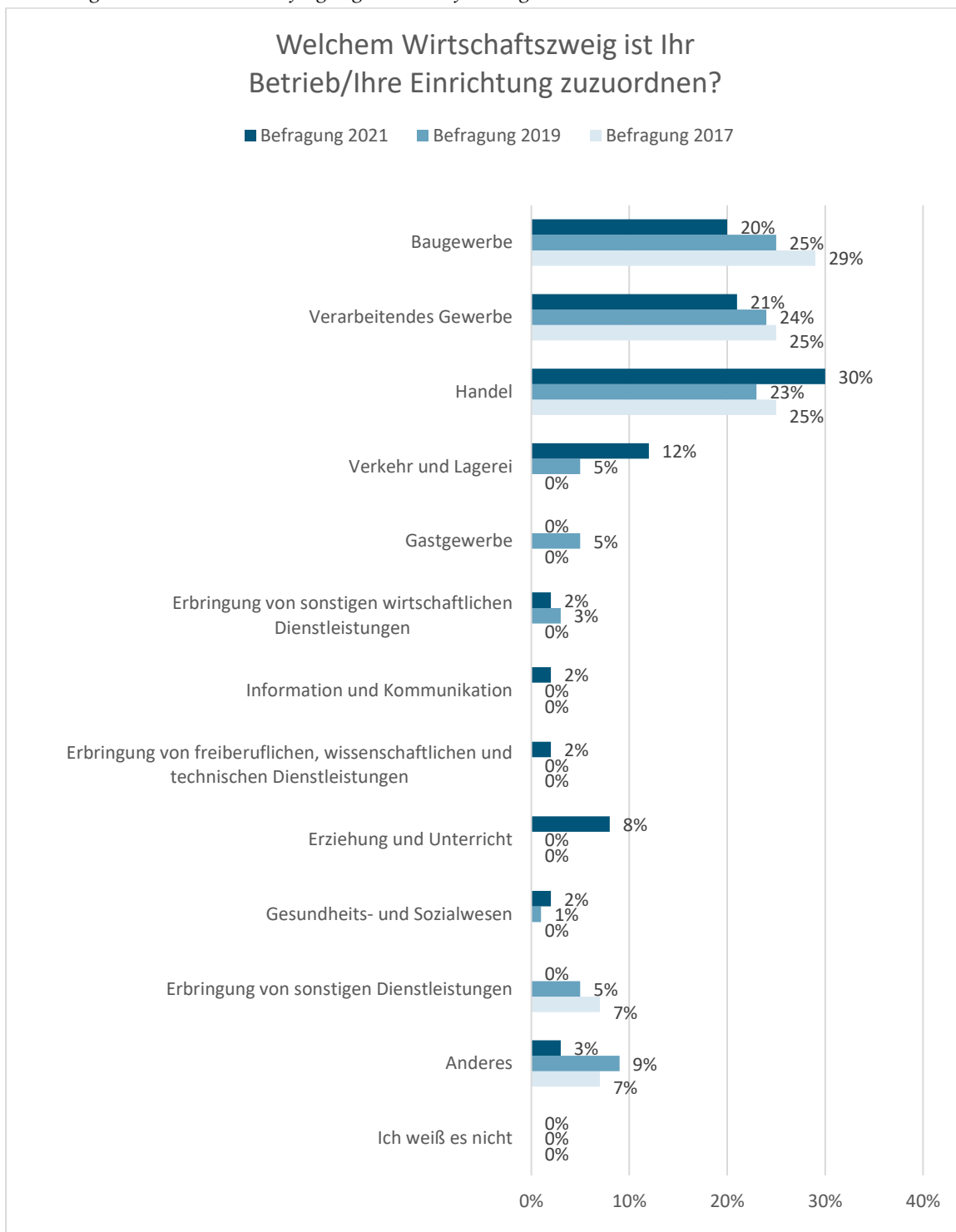
Quelle: Wie viele Beschäftigte gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung ungefähr? Unternehmensbefragung, 2021 n = 66, 2019 n = 81, 2017 n = 28.

Der überwiegende Teil der Unternehmen lässt sich als Kleinstunternehmen (mit bis zu neun Beschäftigten), als Kleinunternehmen (mit bis zu 49 Beschäftigten) oder mittleres Unternehmen (bis 249 Beschäftigte) klassifizieren (vgl. Abbildung 11). Aber auch große Unternehmen (mit mindestens 250 Beschäftigten) nutzen das Unterstützungsangebot ZaA von Anfang an. Der Anteil von Kleinstunternehmen und Kleinunternehmen ist bei der Befragung 2021 im Vergleich zu den vorherigen Befragungen dabei etwas zurück gegangen.

⁴⁷ Aus der Unternehmensbefragung 2017 lagen insgesamt 28 überwiegend vollständig ausgefüllte Fragebögen vor, aus der Befragung 2019 82 auswertbare Fragebögen und aus der Befragung 2021 69 auswertbare Fragebögen vor.

Die Abbildung macht gleichwohl deutlich, dass über das Landesprogramm ZaA vornehmlich Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gefördert werden. Um junge Menschen mit verschiedenen Problemlagen während der Ausbildung zu unterstützen, bedarf es finanzieller und personeller Ressourcen, die bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) oftmals nicht hinreichend vorhanden sind. Hinzu kommt, dass kleine und mittlere Unternehmen auf Grund ihrer Größe und in Abhängigkeit der Branche stärker vom Fachkräftemangel betroffen sind.

Abbildung 12: Unternehmensbefragung: Wirtschaftszweig⁴⁸

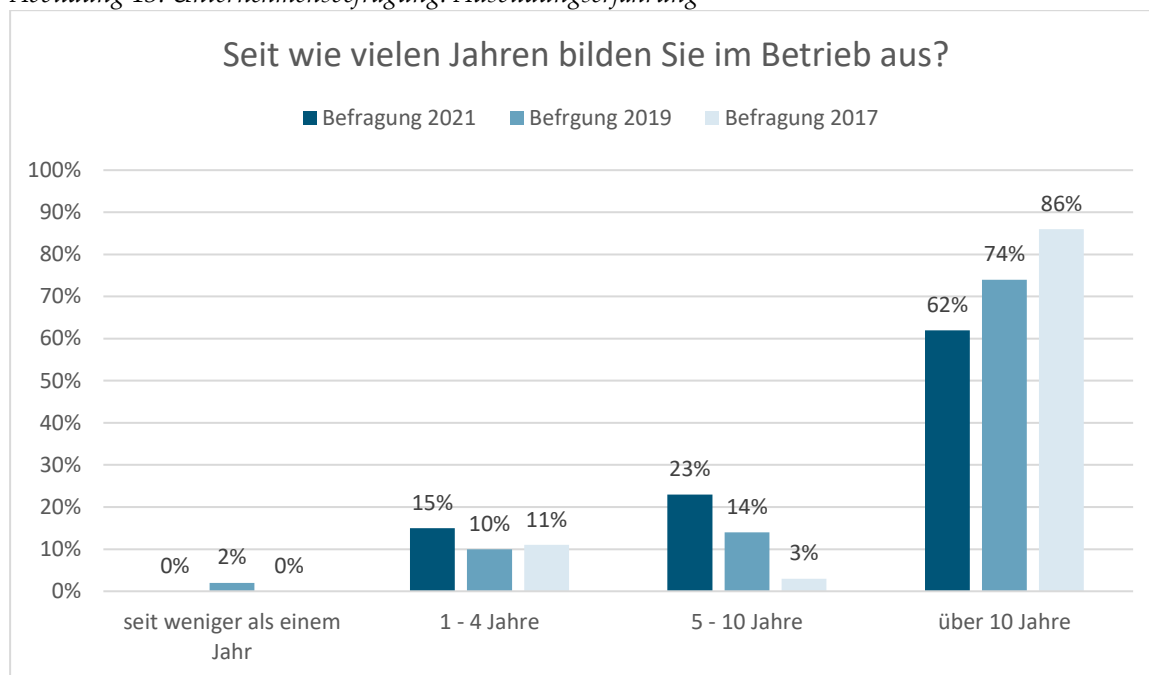


Quelle: Welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung zuzuordnen? Unternehmensbefragung, 2021 n = 66, 2019 n = 79, 2017 n = 28.

⁴⁸ Bei dieser und den folgenden Abbildungen ist zu beachten, dass aus der Unternehmensbefragung 2017 lediglich 28 Fragebögen ausgewertet werden konnten (2019: 82 auswertbare Fragebögen; 2021: 69 auswertbare Fragebögen). Bei der geringeren Anzahl der Fragebögen sind Verzerrungen im Vergleich zu den anderen Befragungen möglich.

Die teilnehmenden Unternehmen sind überwiegend im Baugewerbe, dem verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel tätig (vgl. Abbildung 12).

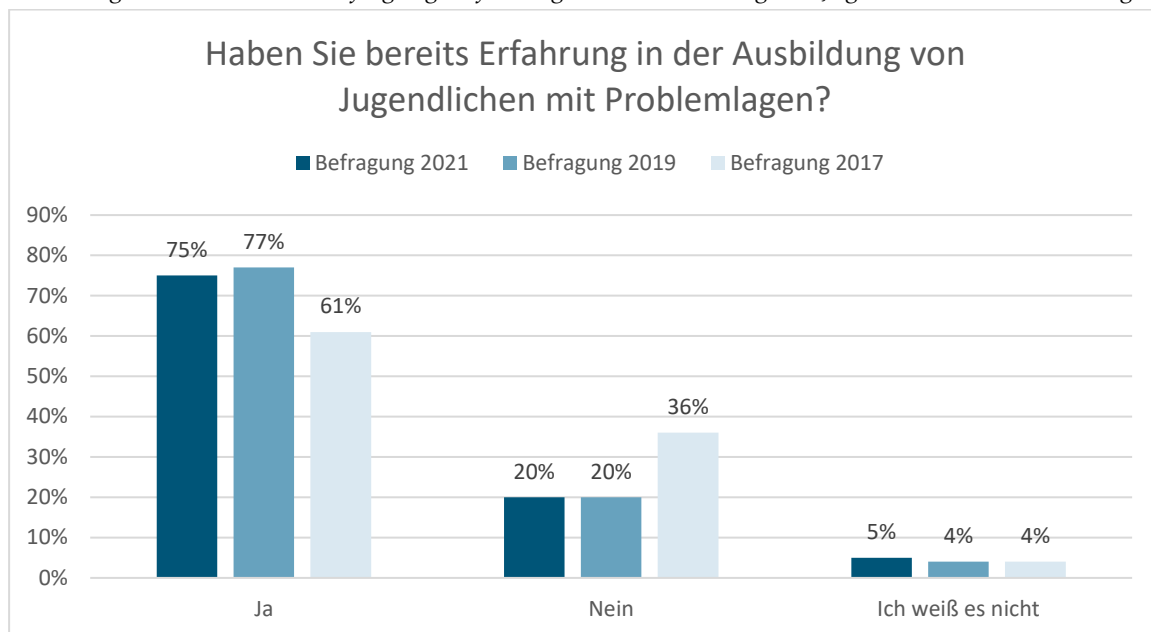
Abbildung 13: Unternehmensbefragung: Ausbildungserfahrung



Quelle: Seit wie vielen Jahren bilden Sie im Betrieb aus? Unternehmensbefragung, 2021 n = 66, 2019 n = 81, 2017 n = 28.

Der Großteil der befragten Unternehmen kann dabei auf bereits langjährige Erfahrungen in der Ausbildung junger Menschen zurückblicken: So hat sich der Anteil, der über fünf bis 10 Jahre Ausbildungserfahrung verfügt, 2021 mit 23 Prozent gegenüber 2017 (3 Prozent) und 2019 (14 Prozent) deutlich erhöht. Der Anteil an Unternehmen, die seit über 10 Jahren ausbilden, ist gegenüber 2019 (74 Prozent) und 2017 (86 Prozent) zwar gesunken, macht aber immer noch die Hälfte aller befragten Unternehmen aus (vgl. Abbildung 13).

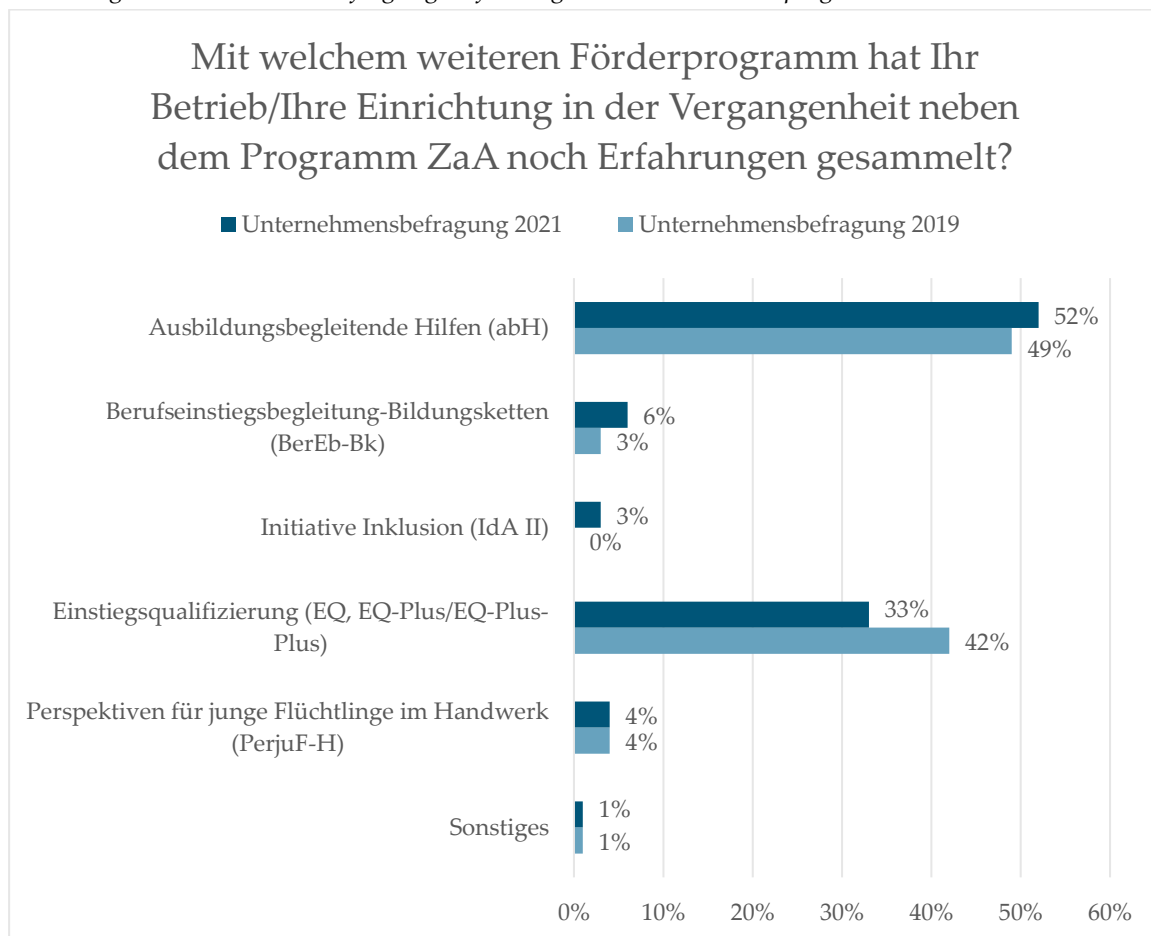
Abbildung 14: Unternehmensbefragung: Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen



Quelle: Haben Sie bereits Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Problemlagen? Unternehmensbefragung, 2021 $n = 65$, 2019 $n = 81$, 2017 $n = 28$.

Die Unternehmen, die sich an ZaA beteiligen, sind generell also sehr erfahren in der Ausbildung junger Menschen. Dies gilt auch für die Ausbildung junger Menschen mit schwierigeren Ausgangsbedingungen: Gaben in der Befragung 2017 61 Prozent der Unternehmen an, Erfahrungen in der Ausbildung auch von Jugendlichen mit Problemlagen zu besitzen, sind es in den Befragungen 2019 und 2021 bereits jeweils rund drei Viertel (77 Prozent bzw. 75 Prozent) (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 15: Unternehmensbefragung: Erfahrung mit weiteren Förderprogrammen

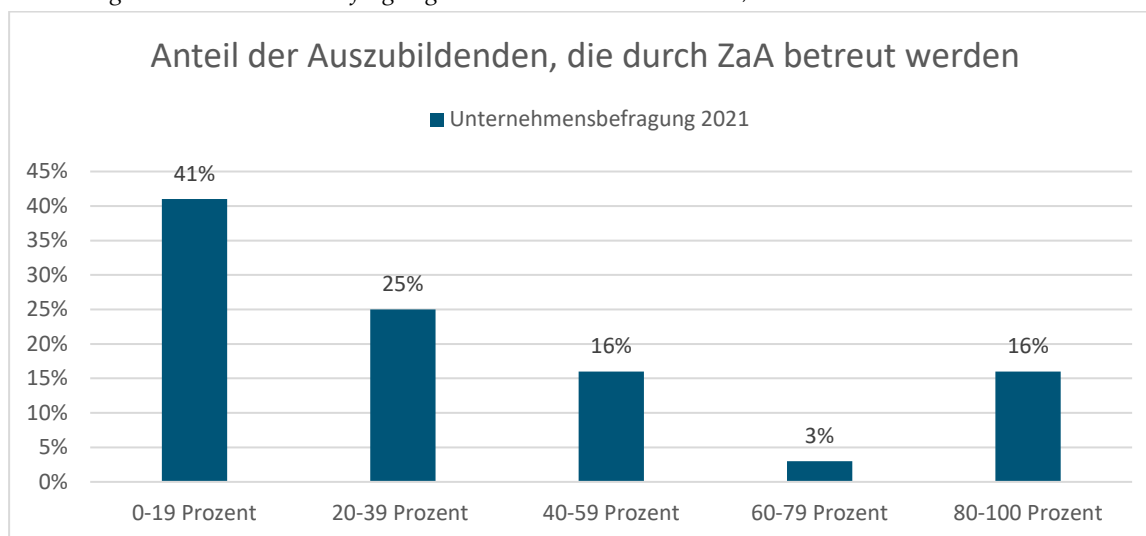


Quelle: Mit welchem weiteren Förderprogramm hat Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung in der Vergangenheit neben dem Programm ZaA noch Erfahrungen gesammelt? Unternehmensbefragung, 2021 n=69, 2019 n=72.

Angesichts der damit verbundenen Unterstützungsbedarfe verfügt ein Großteil der Unternehmen auch über Erfahrungen mit anderen Förderprogrammen⁴⁹, insbesondere den Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die über die Hälfte der 2021 befragten Unternehmen (52 Prozent) zur Unterstützung ihrer Auszubildenden bereits genutzt hat (2019: 49 Prozent). Mit 33 Prozent ebenfalls häufig genannt wurden die Angebote der Einstiegsqualifizierung, die 2019 allerdings etwas stärker vertreten waren (42 Prozent).

⁴⁹ Diese Frage wurde erst ab der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung gestellt.

Abbildung 16: Unternehmensbefragung: Anteil der Auszubildenden, die durch ZaA betreut werden



Quelle: Anteil der Auszubildenden, die durch ZaA betreut werden. Unternehmensbefragung 2021, n=64.

Die Frage, welchen Anteil die durch ZaA begleiteten Auszubildenden an allen Auszubildenden im Betrieb haben, wurde in der Befragung 2021 erstmals gestellt (vgl. Abbildung 16). Deutlich ist, dass dieser Anteil zwischen den Unternehmen stark variiert. In den meisten Betrieben liegt der Anteil bei unter 40 Prozent (66 Prozent der Unternehmen haben einen Anteil von bis zu 39 Prozent ZaA-Teilnehmende an allen Auszubildenden). Es gibt aber auch Unternehmen und Einrichtungen, bei denen über drei Viertel bis hin zu allen Auszubildenden durch ZaA betreut werden (16 Prozent). Maßgeblich bestimmt wird der Anteil insbesondere durch die Betriebsgröße: Bei den Kleinst- und Kleinunternehmen mit einer Anzahl von weniger als 10 Auszubildenden werden meist alle Auszubildenden durch ZaA betreut. Bei den Unternehmen mit mehr als 30 Auszubildenden sinkt der prozentuale Anteil an ZaA-Teilnehmenden.

3. Analyse der Umsetzung des Landesfachkonzepts

Im Folgenden werden die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur Umsetzung des Landesfachkonzepts dargestellt.

Neben **der Untersuchung der Eintritte** lag ein Schwerpunkt der Begleitung dabei insbesondere auf der **Analyse der Abbrüche und Austritte**, der dahinterstehenden **Gründe**, der **Verweildauer der Teilnehmenden** in den einzelnen Phasen und dem **Teilnehmendenverbleib** nach Ausbildungsende (vgl. Kapitel 3.1.). Geschlechtsspezifische Teilnehmendenergebnisse, die Ergebnisse für die Zielgruppe der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund und eine vergleichende Darstellung der Austritts- und Abbruchgründe vor und während der Corona-Pandemie werden in eigenen Abschnitten ausgewiesen. Darüber hinaus werden das Vorgehen der sozialpädagogischen Fachkräfte bei einem drohenden Maßnahmeabbruch beschrieben

und Einschätzungen interviewter Berufsberater*innen zu den Austritten bzw. Abbrüchen abgebildet.

Ein weiterer Schwerpunkt der Umsetzungsanalyse lag auf der Einholung von **Einschätzungen zur Programmumsetzung aus der Perspektive der Teilnehmenden und der beteiligten Unternehmen** (vgl. Kapitel 3.2.). Die Grundlage der Analyse bildet hier insbesondere die Auswertung der standardisierten Teilnehmenden- und Unternehmensbefragungen, die in den drei Phasen der wissenschaftlichen Begleitung umgesetzt wurden.

Ergänzt wird die Darstellung durch **Einschätzungen und Rückmeldungen der interviewten ZaA-Projekträger und der befragten Berufsberater*innen** der Agenturen für Arbeit und Jobcenter zur Umsetzung des Programms (vgl. Kapitel 3.3.).

Um Einblicke in typische Maßnahmeverläufe und das Zusammenwirken der maßgeblichen Projektakteure zu erhalten, wurden im Rahmen der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung darüber hinaus vier **Fallbeispiele** erstellt (vgl. Kapitel 3.4.). Ziel der Fallbeispiele war es, exemplarische Maßnahmeverläufe und Entwicklungsprozesse von Teilnehmenden abzubilden und die Kommunikations-, Arbeits- und Abstimmungsprozesse zwischen den beteiligten Akteuren in den Blick zu nehmen.

3.1. Analyse der Eintritte, Übergänge, Austritte/Abbrüche und des Verbleibs der Teilnehmenden

3.1.1. Untersuchung der Eintritte in Phase I und II

Die in Tabelle 9 dargestellten Eintritte der Teilnehmenden in Phase I und II zeigen, dass die Zahl der Zugänge in Phase II höher liegt als in Phase I. Dies entspricht auch den bisherigen Ergebnissen aus den vorangegangenen Phasen der wissenschaftlichen Begleitung.⁵⁰

⁵⁰ Vgl. „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.10.2016 – 31.01.2018)“ und „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“.

Tabelle 9: Eintritt in Phase I und Phase II – Soll/Ist

	Phase I		Phase II	
	Soll	Ist	Soll	Ist
Kohorte 2016	243	219	246	321
Kohorte 2017	252	240	245	369
Kohorte 2018	215	217	243	336
Kohorte 2019	187	164	216	255
Kohorte 2020	197	161	212	185

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

So wurde die Zahl der für die **Phase I** zur Verfügung stehenden Plätze lediglich in Kohorte 2018 ausgeschöpft (101 Prozent). In den anderen Kohorten war dies nicht der Fall (vgl. Tabelle 9). Die Ausschöpfungsquote lag in Kohorte 2017 bei 95 Prozent, in Kohorte 2019 bei 88 Prozent und in Kohorte 2020 bei 81 Prozent. Die vergleichsweise niedrige Ausschöpfungsquote in der Kohorte 2020 ist mit dem Beginn der Corona-Pandemie zu erklären. Eine Zuweisung zur kürzeren Phase I gestaltete sich während des ersten Lockdowns schwierig. Zu beachten ist dabei allerdings, dass eine Nachbesetzung von freiwerdenden Plätzen durch die kurze Dauer der ausbildungsvorbereitenden Phase erschwert wurde. In **Phase II** wurden die Zielvorgaben in den Kohorten bis 2019 hingegen erreicht. Auch für die Kohorte 2020 ist davon auszugehen, dass die Soll-Zahlen im Zeitverlauf erreicht werden – denn diese Kohorte lief zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch kein ganzes Jahr (vgl. Tabelle 5). Auf Grundlage der Teilnehmendenstatistik kann zunächst festgehalten werden, dass das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ durch die Teilnehmenden angenommen wird.

Das Kontingent an den zur Verfügung stehenden Teilnahmeplätzen im Landesprogramm ist i. d. R. nicht zu jeder Zeit vollumfänglich ausgelastet: Austritte und Neueintritte finden in beiden Phasen während des Programmverlaufs statt, so dass es zu Schwankungen in der Auslastung kommen kann. Die Plätze in den Losen werden rechtskreisbezogen zugewiesen, d. h. die SGB II-Plätze über die Jobcenter (gE/zkT) und die SGB III-Plätze durch die jeweiligen Agenturen für Arbeit. Bei einer ungleichen Auslastung der Plätze zwischen beiden Rechtskreisen besteht die Möglichkeit von „Verschiebungen“ (Verkäufen). Dies kann ebenfalls zu einer temporären Verzögerung in der Auslastung bei den ZaA-Projektträgern führen. Dieses Vorgehen wird nicht in jedem Landkreis bzw. jeder kreisfreien Stadt praktiziert.⁵¹ Die Schwankungen in der Auslastung der Teilnahmeplätze werden durch die vorliegende Abbildung nicht dargestellt.

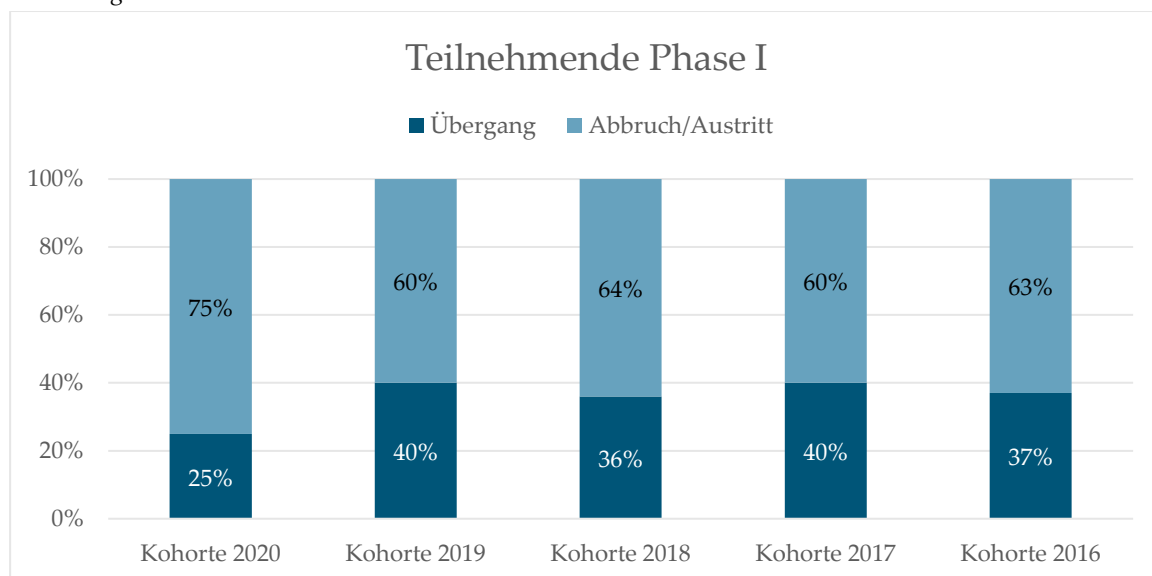
⁵¹ Vgl. hierzu „Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA) (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 23.

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

3.1.2. Untersuchung der Austritte und Abbrüche in Phase I und II

Sowohl in Phase I als auch in Phase II des Landesprogramms kommt es zu vorzeitigen Austritten bzw. Abbrüchen. Für eine detaillierte Betrachtung wird die Teilnehmendenstatistik mit Erhebungszeitpunkt Juni 2021 herangezogen. Im Folgenden wird zunächst der Verbleib der Teilnehmenden für die einzelnen Phasen dargestellt, bevor dann die Austritts- bzw. Abbruchgründe phasenspezifisch differenziert untersucht werden.

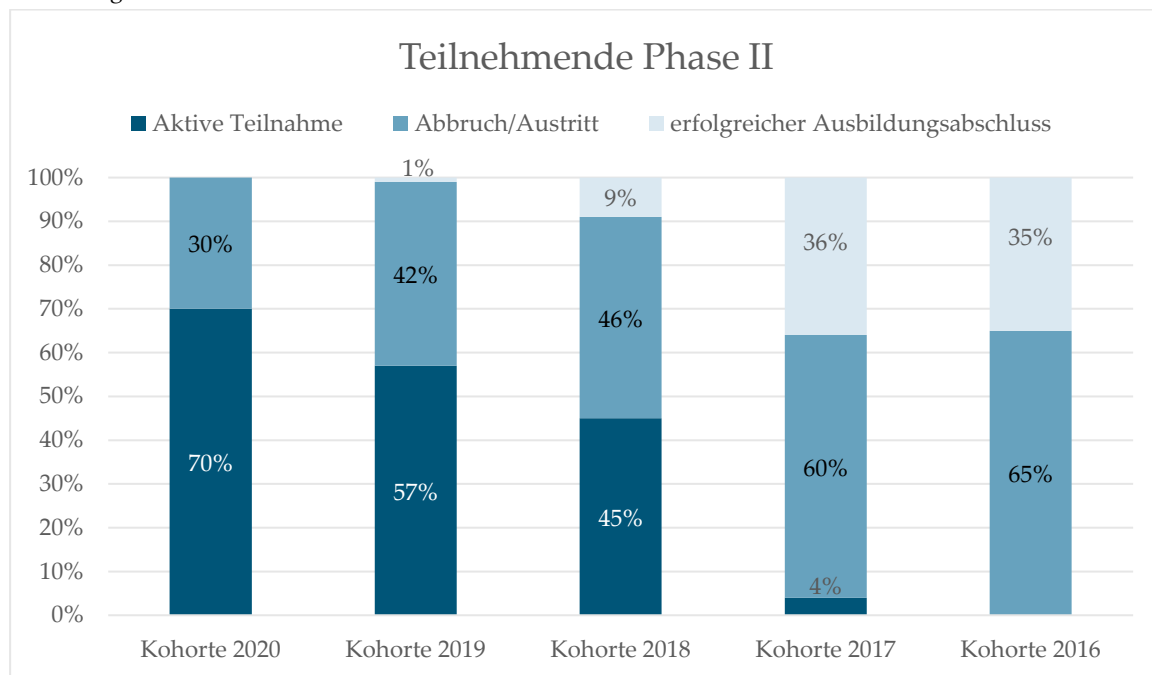
Abbildung 17: Teilnehmende Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.005.

Knapp zwei Fünftel der Teilnehmenden in **Phase I** (36 Prozent) gehen in Phase II über. Drei Fünftel der Teilnehmenden (64 Prozent) brechen in Phase I die Maßnahme ab bzw. treten am Ende der Phase I aus. Gibt es zwischen den Kohorten 2016 bis 2019 hierbei nur vergleichsweise geringe Unterschiede, sticht die Kohorte 2020 deutlich heraus (vgl. Abbildung 17). Hier ging nur rund ein Viertel der Teilnehmenden der Phase I in Phase II über. Der Grund für diese Abweichung liegt wahrscheinlich in den geänderten Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie: Der erste Lockdown begann im März 2020, Betriebe hatten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen und die klassischen Betriebspraktika konnten nicht oder nur unter Einschränkungen stattfinden (vgl. Kapitel 4).

Abbildung 18: Teilnehmende Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.446.

In **Phase II** scheint sich der Teilnahmeverlauf zwischen den Kohorten zunächst wesentlich deutlicher voneinander zu unterscheiden (vgl. Abbildung 18). Ursächlich für die Abweichungen ist allerdings der unterschiedliche Stand der Ausbildung der Kohorten (1., 2., 3. oder 4. Ausbildungsjahr) zum Zeitpunkt der Datenerhebung (Juni 2021) bzw. der unterschiedliche Anteil an jungen Menschen, die auf Grund des jeweiligen Starts der einzelnen Kohorten noch aktive Teilnehmende im Landesprogramm sind (vgl. Kapitel 2.1.).

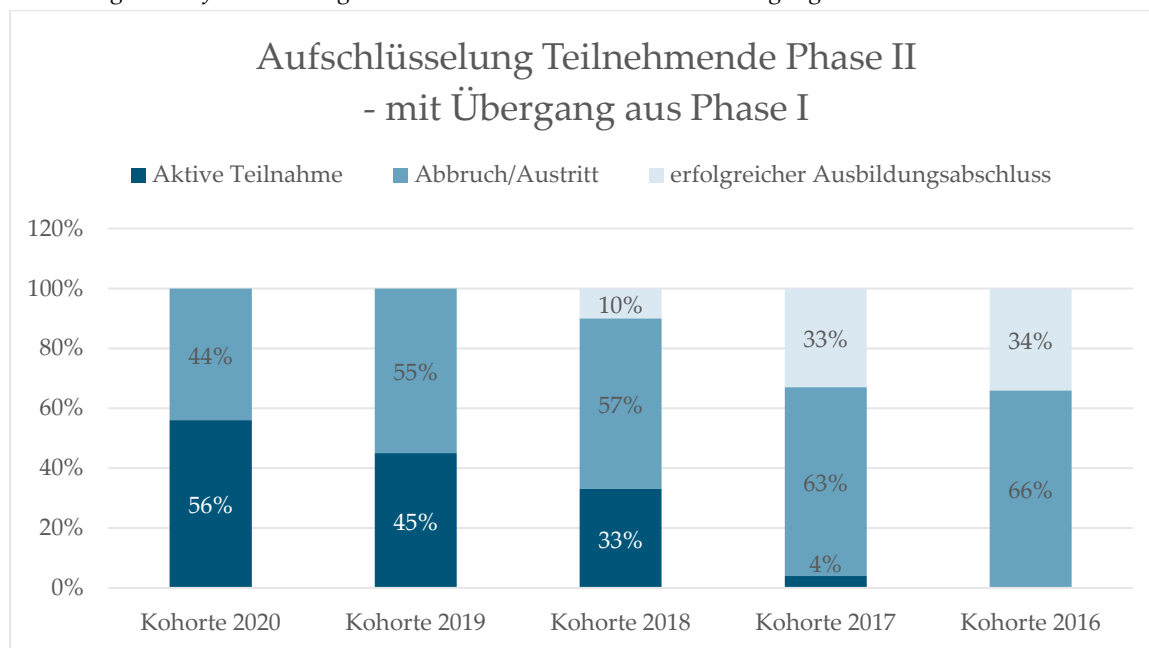
In der Kohorte 2016, für die die Teilnahme am Landesprogramm im Juni 2021 bereits abgeschlossen war, hat rund ein Drittel (35 Prozent) die Maßnahme erfolgreich beendet und den Berufsabschluss erfolgreich erworben; zwei Drittel der Teilnehmenden sind vorzeitig ausgetreten bzw. haben die Maßnahme abgebrochen.⁵² In der Kohorte 2017, für die die Teilnahme im Juni 2021 fast abgeschlossen war, ist der Anteil der Teilnehmenden, die die Maßnahme erfolgreich beendet haben, ähnlich hoch (36 Prozent). 60 Prozent sind aus der Maßnahme ausgetreten bzw. haben sie abgebrochen, lediglich 4 Prozent der Teilnehmenden der Kohorte sind noch aktiv.

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

⁵² An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass ein Austritt nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Teilnehmenden keinen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erzielt haben: Vielmehr kann ein Austritt z. B. auch darin begründet liegen, dass das Maßnahmeziel insofern erreicht wurde, als dass die Teilnehmenden in die Lage versetzt wurden, ihre Ausbildung eigenständig erfolgreich zu absolvieren (vgl. hierzu auch S. 48f).

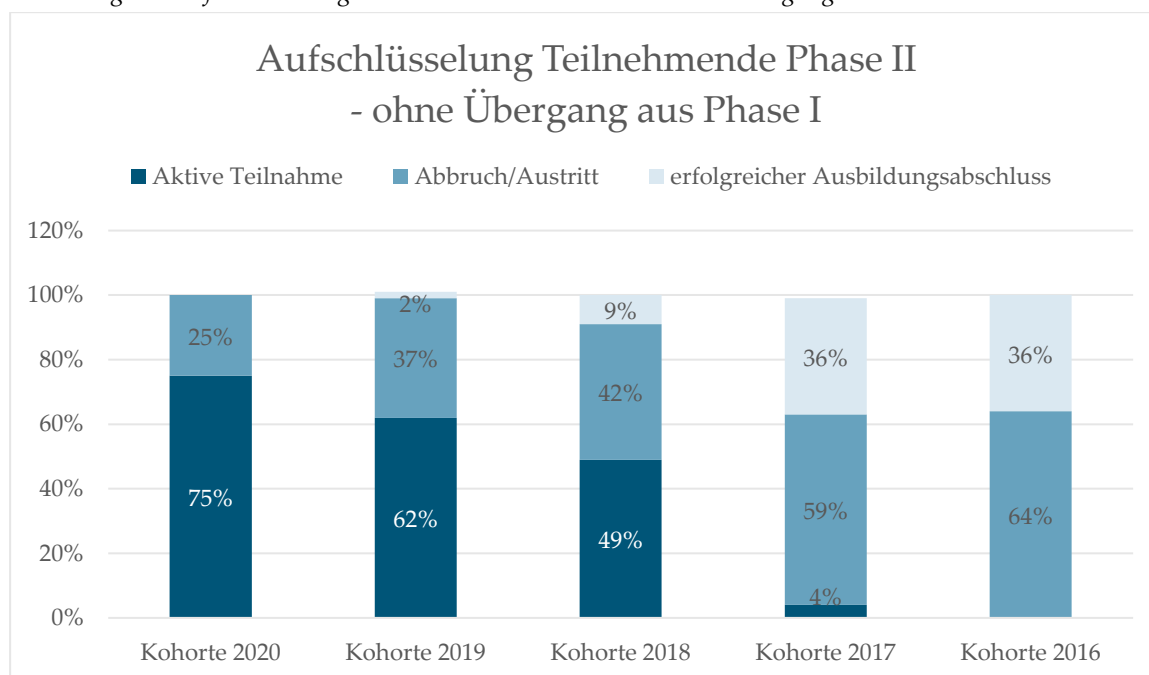
aktiv, 42 Prozent sind ausgetreten bzw. haben abgebrochen und ein Prozent haben die Maßnahme erfolgreich beendet. In Kohorte 2020 sind 70 Prozent der Teilnehmenden aktiv, 30 Prozent sind aus der Maßnahme ausgetreten bzw. haben sie abgebrochen und keine Person hat sie erfolgreich beendet. Die Teilnehmenden der Kohorte 2020 waren zum Erhebungszeitpunkt am Ende des ersten Ausbildungsjahres.

Abbildung 19: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – mit Übergang aus Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=359.

Abbildung 20: Aufschlüsselung Teilnehmende aus Phase II – ohne Übergang aus Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=1.075.

Die Aufschlüsselung der Teilnehmenden aus Phase II in Abbildung 19 und

Abbildung 20 lässt eine differenzierte Analyse der Teilnehmendenstruktur zu. Teilnehmende, die den Übergang aus Phase I erfolgreich bewältigt haben, beenden die Maßnahme im Kohortenvergleich nicht zwingend häufiger erfolgreich als die Teilnehmenden, die in Phase II in die Maßnahme eingetreten sind. In Kohorte 2016 haben 34 Prozent der Teilnehmenden, die aus Phase I in Phase II übergegangen sind, die Maßnahme erfolgreich beendet; bei den Teilnehmenden, die erst in Phase II dazugekommen sind, waren es hingegen 36 Prozent. In Kohorte 2017 zeigt sich ein ganz ähnliches Bild: 33 Prozent der Teilnehmenden mit einem Übergang aus Phase I haben die Maßnahme erfolgreich beendet, ohne Übergang sind es 36 Prozent.⁵³ In den Kohorten 2018, 2019 und 2020 ist festzustellen, dass der Anteil der aktiven Teilnehmenden, die an Phase I teilgenommen haben, kleiner ist als der Anteil, der erst in Phase II am Programm teilnimmt.

Die Austritte und Abbrüche summieren sich mit zunehmender Dauer der Maßnahme.

Tabelle 10: Verweildauer in Phase I und II nach Monaten

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

⁵³ Für die Kohorten 2018, 2019 und 2020 sind diese Berechnungen, durch die große Zahl aktiver Teilnehmer*innen, noch nicht aussagekräftig.

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

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

Die Verweildauer der Teilnehmenden in **Phase I** stellt sich unterschiedlich dar. Der Anteil der Teilnehmenden, die nicht zur Maßnahme erschienen oder bereits nach wenigen Tagen (Zeile „0 Monate“) ausschieden, liegt zwischen 11 Prozent in den Kohorten 2017 und 2018 und 18 Prozent in Kohorte 2016 (vgl. Tabelle 10). Der Großteil der Teilnehmenden, die mit der Maßnahme beginnen, aber keinen Übergang in Phase II vollziehen, verbleibt maximal drei Monate in ZaA (bis zu 6 Monate ist möglich): In Kohorte 2016 sind es 71 Prozent, in Kohorte 2017 73 Prozent, in Kohorte 2018 81 Prozent, in Kohorte 2019 86 Prozent und in Kohorte 2020 73 Prozent. Für die ZaA-Projekträger verbleibt entsprechend wenig Zeit, wirksame Maßnahmen für die Teilnehmenden einzuleiten und ein entsprechendes Arbeits- und Vertrauensverhältnis herzustellen.

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

Der Anteil der Austritte/Abbrüche wird also geringer, wenn die jungen Menschen länger als sechs Monate an ZaA aktiv teilnehmen.⁵⁴

Ein Maßnahmeaustritt bzw. -abbruch kann sowohl positiv als auch negativ sein, absehbar oder kurzfristig erfolgen. Das Maßnahmeziel kann z. B. kurzfristig erreicht sein, wenn die Berufsschulnoten gut sind, kein (weiterer) Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung besteht und die Teilnehmenden in die Lage versetzt wurden, ihre Ausbildung eigenständig erfolgreich zu absolvieren (positive Maßnahmeaustritte). In solchen Fällen liegt ein Austritt aus der ZaA-Maßnahme nahe, und die Erfolgsaussichten in Hinblick auf den erfolgreichen

⁵⁴ Die Kohorte 2019 befand sich zum Erhebungszeitpunkt seit knapp zwei Jahren und die Kohorte 2020 seit knapp einem Jahr in Phase II. Aus diesem Grund ist es an dieser Stelle wenig sinnvoll, näher auf die vorliegenden Ergebnisse einzugehen.

Ausbildungsabschluss werden in den Monatsgesprächen mit den beteiligten Akteuren vorab erörtert⁵⁵. Andere Ursachen für einen Austritt aus der Maßnahme können beispielsweise in Krankheiten oder in einem Umzug bzw. regionalen Wechsel der bzw. des Teilnehmenden begründet liegen; auch hier ist also kein Scheitern der Maßnahme ursächlich für die Beendigung von ZaA. Der Übergang von Teilnehmenden in andere Maßnahmen, wie z. B. eine Berufsausbildung in außerbetriebliche Einrichtungen (BaE), ist ebenfalls nicht negativ zu werten, da die entsprechenden ZaA-Unterstützungsmaßnahmen für den jeweiligen Einzelfall als geeigneter bzw. förderlich für die Ausbildungschancen eingeschätzt werden.

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

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

3.1.3. Untersuchung der Austritts- und Abbruchgründe

3.1.3.1. Verbleib der Teilnehmenden – Typisierung

Zur näheren Betrachtung der Austritts- und Abbruchgründe wurden sieben verschiedene Typen aus der Gruppe der Teilnehmenden nach Ein- und Austritten in beiden Phasen unterschieden:

Tabelle 11: Typisierung der Teilnehmenden

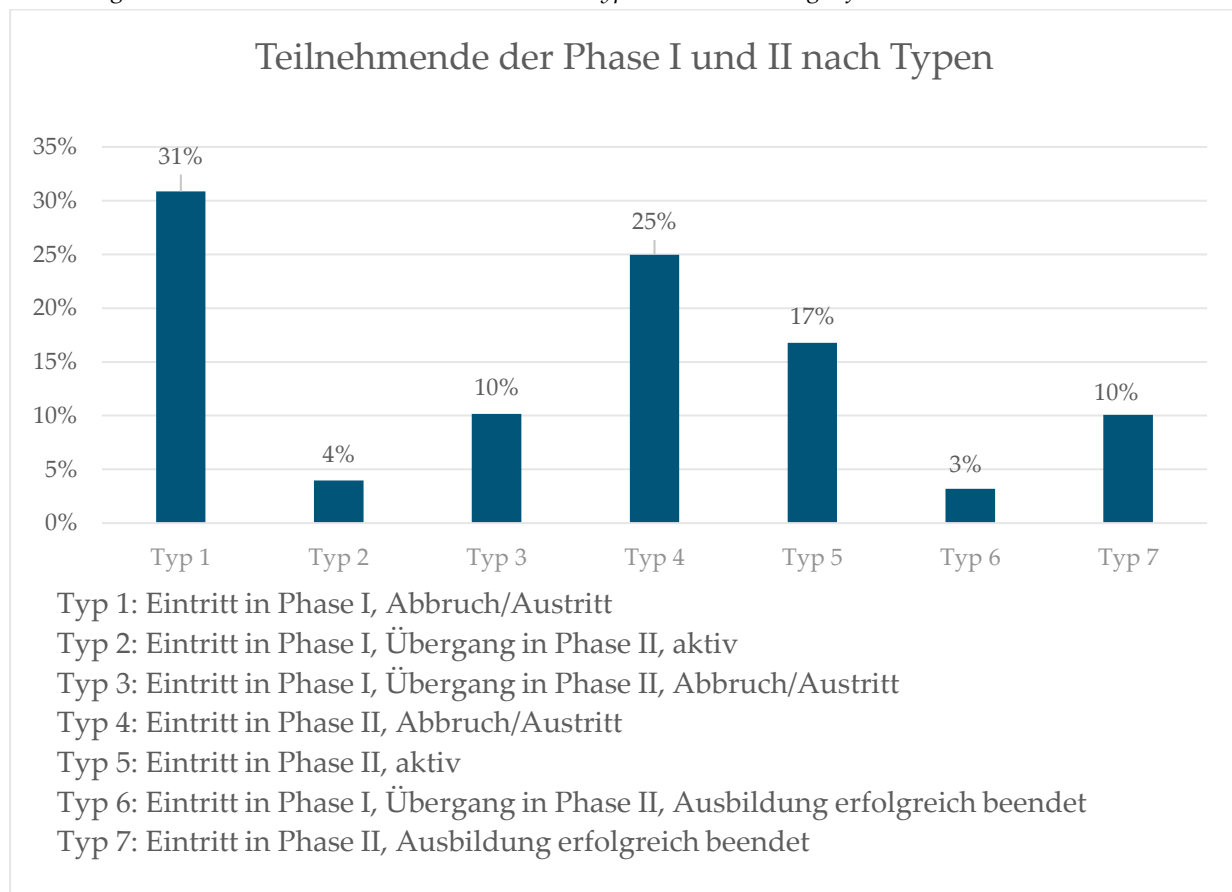
Typ 1: Eintritt in Phase I, Abbruch/Austritt
Typ 2: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, aktiv
Typ 3: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, Abbruch/Austritt
Typ 4: Eintritt in Phase II, Abbruch/Austritt
Typ 5: Eintritt in Phase II, aktiv
Typ 6: Eintritt in Phase I: Übergang in Phase II, Ausbildung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

Quelle: eigene Darstellung.

⁵⁵ Zu den Monatsgesprächen zwischen der Kammerkoordination, den ZaA-Projektträgern und Vertreter*innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter vgl. auch Kapitel 3.1.3.5.

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

Abbildung 21: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen, kohortenübergreifend⁵⁶

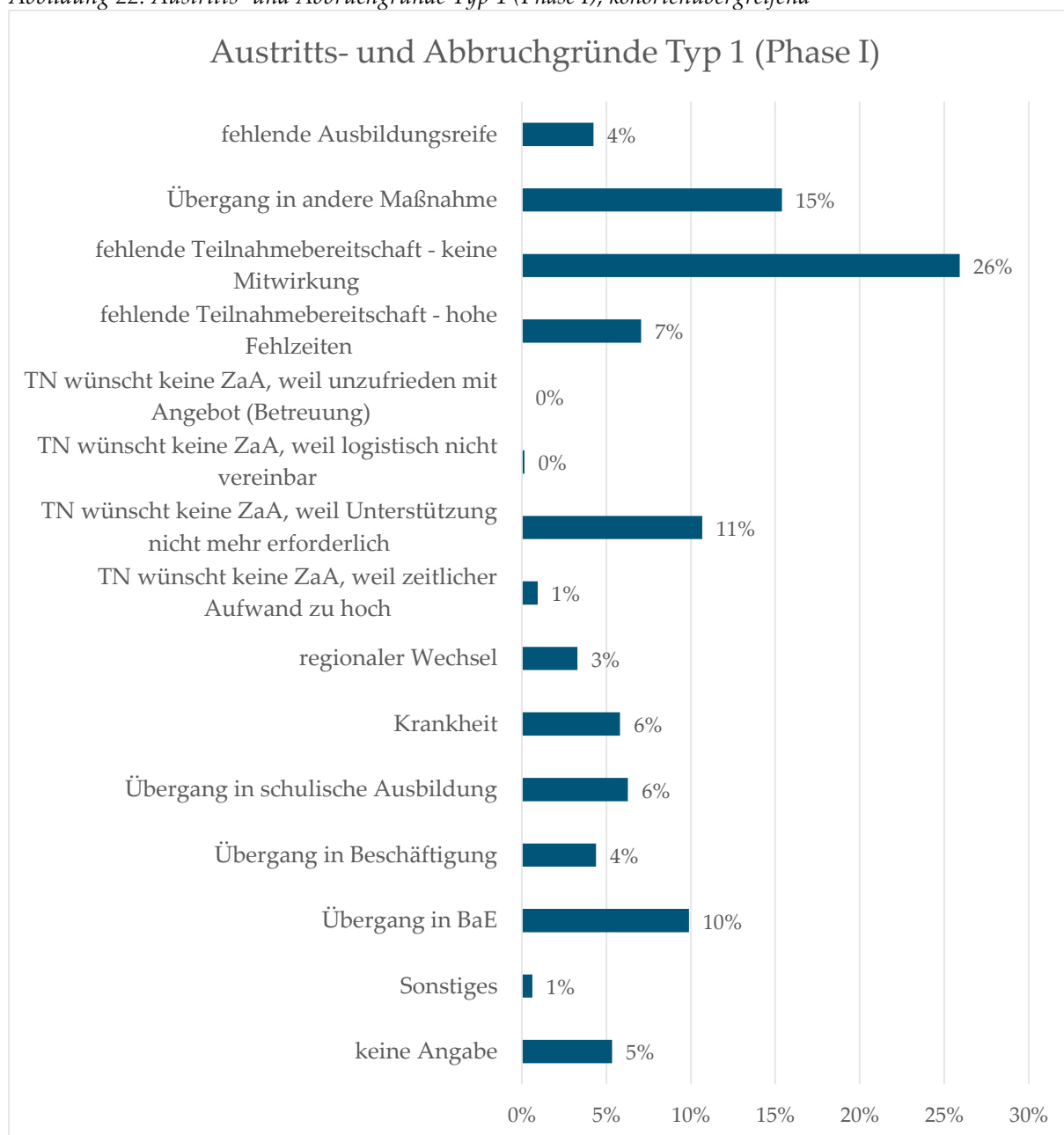


Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=2.086.

⁵⁶ Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Teilnehmenden der Phase I und II nach Typen siehe Anhang.

Im Folgenden werden die Austritts- und Abbruchgründe für die Typen 1, 3 und 4 näher untersucht und dargestellt.⁵⁷

Abbildung 22: Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I), kohortenübergreifend



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=637.

⁵⁷ Der nicht vorhandene bzw. geringe Anteil der Kohorten 2016 und 2017 an den Typen 2 und 5 (jeweils aktive Teilnahme am Landesprogramm) erklärt sich damit, dass diese Kohorten zum Zeitpunkt der Datenerhebung (fast) abgeschlossen waren. Der nicht vorhandene bzw. geringe Anteil der Kohorten 2019 und 2020 an den Typ 6 und 7 (jeweils erfolgreiche Beendigung der Ausbildung) liegt daran, dass die Teilnehmenden dieser Kohorten die Ausbildung zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen hatten.

Das Spektrum an Gründen für Austritte bzw. Abbrüche bereits in Phase I des Programms (Typ 1) ist vielfältig (vgl. Abbildung 22)⁵⁸. Häufig sind vorzeitige Beendigungen allerdings auf eine unzureichende Mitwirkung und Teilnahmebereitschaft der Jugendlichen zurückzuführen (26 Prozent). Oftmals sind auch Übergänge in andere Maßnahmen ursächlich (15 Prozent). Für einen Teil ist auch der Übergang in eine schulische Ausbildung ausschlaggebend (6 Prozent). Dieser geht ebenfalls mit einem Austritt aus dem Landesprogramm einher, da eine weitere Betreuung im Rahmen des Landesprogramms nicht möglich ist⁵⁹.

Die Angabe, dass Teilnehmende keine Begleitung durch ZaA mehr wünschen, weil die Unterstützung nicht mehr notwendig sei (11 Prozent), ist weniger eindeutig zu interpretieren. Nicht deutlich ist, ob die angestrebten Ziele der Maßnahme, also die Befähigung der Teilnehmenden zur selbstständigen Absolvierung der Ausbildung, nicht nur aus Sicht der Teilnehmenden, sondern auch aus Sicht der ZaA-Projektträger und Unternehmen bereits erreicht wurden. In Interviews, die in der ersten Phase der wissenschaftlichen Begleitung geführt wurden⁶⁰, gaben die sozialpädagogischen Fachkräfte der ZaA-Projektträger an, dass Teilnehmende häufig den weiteren Betreuungs- und Unterstützungsangeboten in Phase I nicht mehr so offen gegenüberstehen, wenn sie mit Hilfe der Maßnahmen in Phase I einen Ausbildungsplatz gefunden haben – oft mit Verweis auf zeitliche Kapazitäten bzw. den Zeitumfang der Maßnahme. Eine Teilnahme mit geringerem Betreuungsumfang oder teilweiser „Beurlaubung“, um beispielsweise die Sommerferien vor Beginn der Ausbildung wahrzunehmen, ist fördertechisch jedoch so nicht vorgesehen und für die Projektträger nicht umsetzbar. Die dann aus der Maßnahme ausscheidenden Teilnehmenden treten dennoch partiell in Phase II wieder ein. Der Übergang wird jedoch durch die Pause erschwert und gelingt nicht immer.

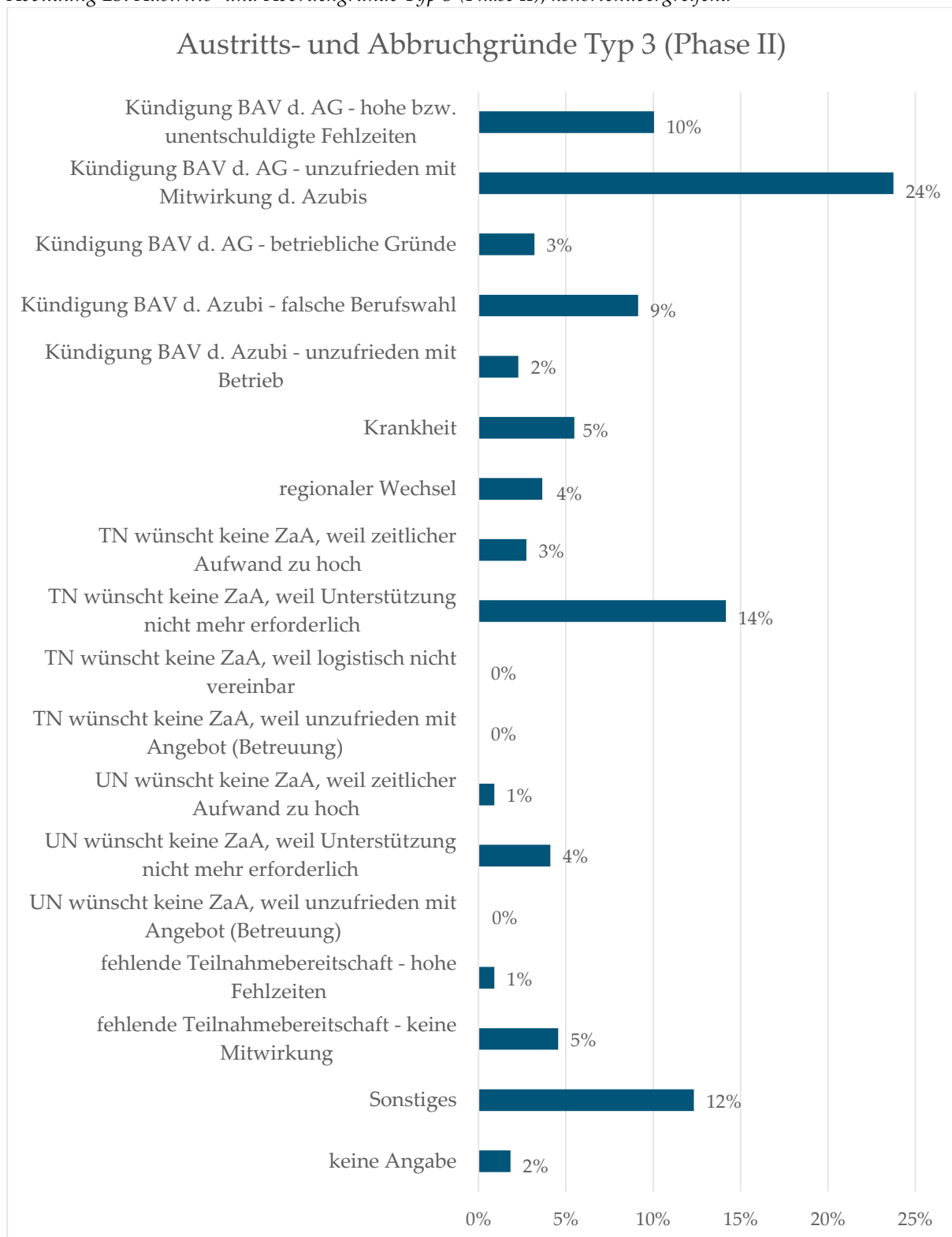
Hervorzuheben ist, dass es der Teilnehmendenstatistik zufolge keine Teilnehmenden gibt, die die Maßnahme aufgrund der Unzufriedenheit mit dem Angebot verlassen. Dies spricht für die Qualität der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen.

⁵⁸ Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I) nach Kohorten siehe Anhang.

⁵⁹ Im Landesfachkonzept wird hier auf SGB III § 130 Absatz 1 verwiesen: Die Agentur für Arbeit kann förderungsberechtigte junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) durch Maßnahmen der Assistierte Ausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung unterstützen. Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase enthalten.

⁶⁰ Vgl. „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.10.2016 – 31.01.2018)“, S.19.

Abbildung 23: Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II), kohortenübergreifend



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=219.

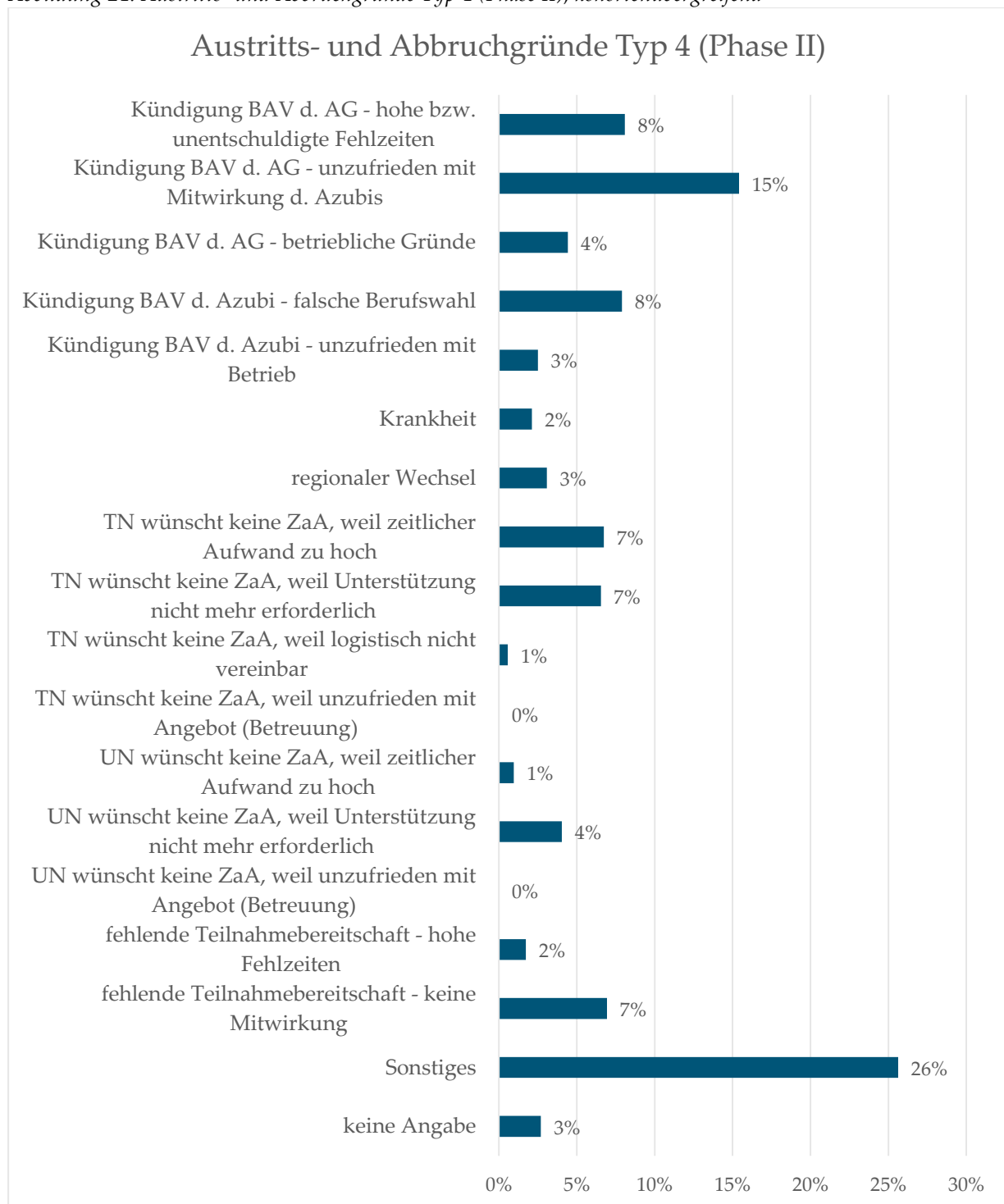
Die Austritts- und Abbruchgründe in der ausbildungsbegleitenden **Phase II** (vgl. Abbildung 23) unterscheiden sich naturgemäß deutlich von denen in Phase I⁶¹. Die Kündigung des Berufsausbildungsvertrags (BAV) durch den Arbeitgeber aufgrund einer bestehenden Unzufriedenheit mit der Mitwirkung des bzw. der Auszubildenden stellt in dieser Phase die häufigste Ursache für vorzeitige Beendigungen dar (24 Prozent). Ebenfalls vergleichsweise häufig kommt es zu Kündigungen durch den Ausbildungsbetrieb auf Grund hoher bzw. unentschuldigter Fehlzeiten (10 Prozent). Kündigungen des BAV durch die Auszubildenden, etwa auf Grund falscher Berufsvorstellungen (9 Prozent) oder einer Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb (2 Prozent), kommen demgegenüber weniger häufig vor.

Eine fehlende Mitwirkung und Teilnahmebereitschaft der Jugendlichen bei den Angeboten der Träger spielt auch in Phase II eine Rolle, wenngleich diese deutlich geringer als in Phase I ist (5 Prozent). Der Austritt aus der Maßnahme durch den bzw. die Teilnehmer*in, weil die Unterstützung nicht mehr erforderlich ist, ist in Phase II ähnlich ausgeprägt wie in Phase I (14 Prozent). Auch hier wird nicht deutlich, ob das Maßnahmeziel erreicht wurde oder sich der/die Teilnehmer*in ggf. überschätzt.

Außerhalb der Person liegende Gründe wie Krankheit (5 Prozent) treten ebenso wie regionale Wechsel (4 Prozent) in einem ähnlichen Ausmaß auf. Ein größerer Anteil der Austritte bzw. Abbrüche fällt auf die Kategorie „Sonstiges“ (12 Prozent), wobei hier insbesondere Aufhebungsverträge (siehe oben, Seite 44) und nicht bestandene Prüfungsleistungen genannt werden. Ein Austritt aus der Maßnahme aufgrund von Unzufriedenheit mit dem Angebot bzw. der Betreuung in ZaA wird nur von einer Person und von keinem Unternehmen angegeben. Dies spricht für die Qualität und Individualität der angebotenen Unterstützungsmaßnahmen.

⁶¹ Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II) nach Kohorten siehe Anhang.

Abbildung 24: Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II), kohortenübergreifend



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=519.

Die Austritts- und Abbruchgründe von Teilnehmenden des Typ 4 unterscheiden sich in ihrer Ausprägung von denjenigen der Teilnehmenden des Typ 3⁶². Der Anteil ohne Angabe von Austritts- und Abbruchgründen ist deutlich größer (26 Prozent) (vgl. Abbildung 24).

Die häufigsten Gründe für einen Abbruch der Maßnahme ist, wie in Typ 3, die Kündigung der BAV durch die Arbeitgeber wegen hoher bzw. unentschuldigter Fehlzeiten (8 Prozent) und der Unzufriedenheit mit der Mitwirkung des/der Auszubildenden (15 Prozent).

Die Einschätzung der Teilnehmenden, keine Unterstützung durch ZaA mehr zu benötigen, wird ebenso weniger häufig als Grund angegeben als bei Typ 3 (7 Prozent). Die Kündigung des BAV durch den/die Auszubildende*n wegen falscher Berufswahl ist ähnlich stark ausgeprägt wie in Typ 3 (8 Prozent). Die Kündigung wegen der Unzufriedenheit mit dem Betrieb ist im Vergleich zu Typ 3 häufiger als Abbruchgrund genannt (3 Prozent). In der Kategorie „Sonstiges“ finden sich analog zu Typ 3 vor allem Aufhebungsverträge sowie nicht bestandene Prüfungen.

3.1.3.2. Betrachtung der Abbruch-/Austrittsgründe nach Geschlecht

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

⁶² Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II) nach Kohorten siehe Anhang.

Tabelle 12: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase I

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

Quelle: Teilnehmendenstatistik Stand Juni 2021, n=211.

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

Tabelle 13: häufigste Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht – Phase II

Die fünf häufigsten Austritts- und Abbruchgründe nach Geschlecht (Phase II)		
	Weibliche Teilnehmende	Männliche Teilnehmende
1.	Sonstiges (21%) ⁶³	Sonstiges (22%) ⁶⁴
2.	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ unzufrieden mit der Mitwirkung der Azubi (20%)	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ unzufrieden mit der Mitwirkung des Azubis (18%)
3.	TN wünscht keine ZaA mehr/ Unterstützung nicht mehr erforderlich (11%)	Kündigung BAV durch Azubi/ falsche Berufswahl (9%)
4.	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten (8%)	Kündigung BAV durch Arbeitgeber/ hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten (9%)
5.	TN wünscht keine ZaA mehr/ hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten (7%)	TN wünscht keine ZaA mehr/ Unterstützung nicht mehr erforderlich (8%)

Quelle: Teilnehmendenstatistik Stand Juni 2021, n=518.

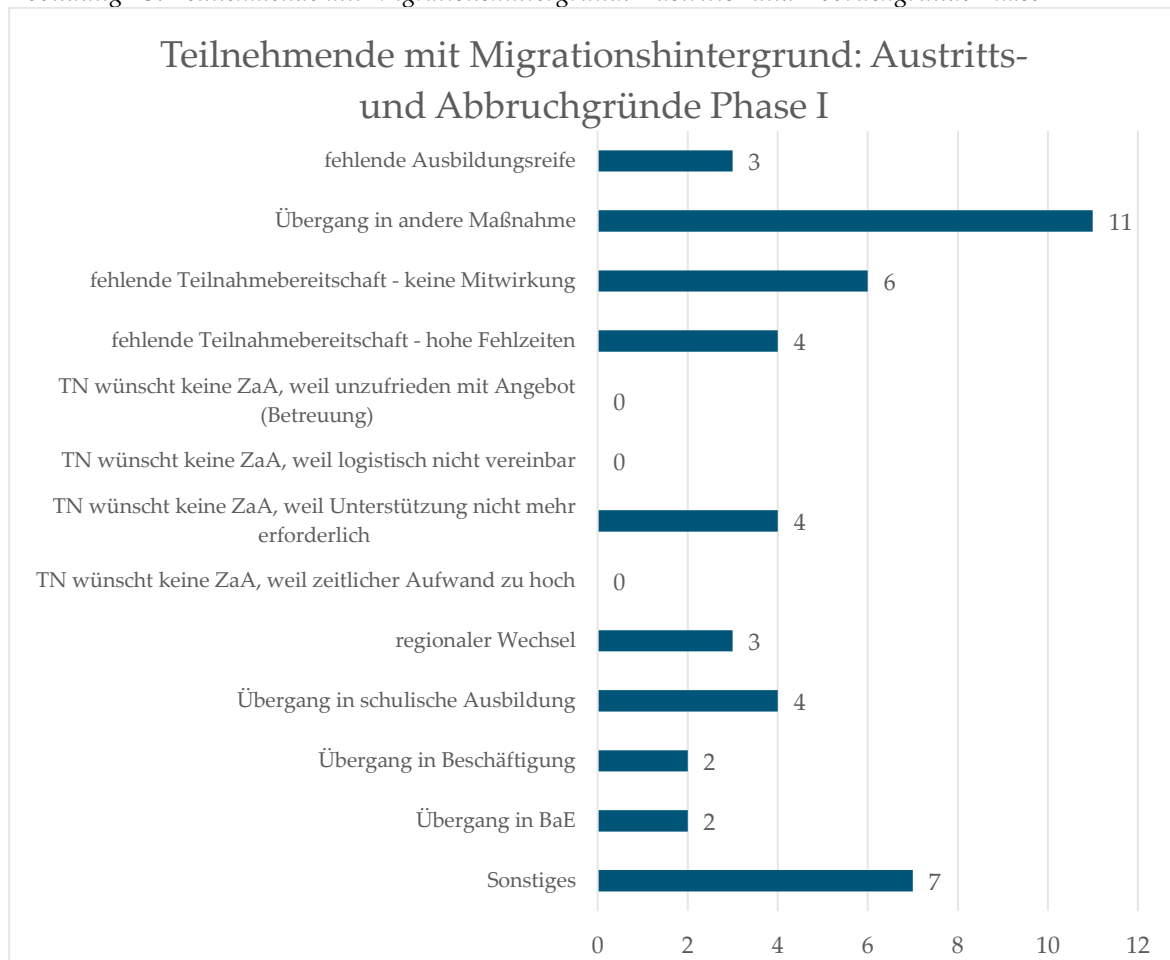
⁶³ Dominant sind bei den weiblichen Teilnehmenden hier Aufhebungsverträge, Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit sowie der Übergang in schulische Ausbildung.

⁶⁴ Dominant sind bei den männlichen hier Aufhebungsverträge, nicht bestandene Prüfungen und der Übergang in Beschäftigung.

3.1.3.3. Austritts- und Abbruchgründe von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund

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

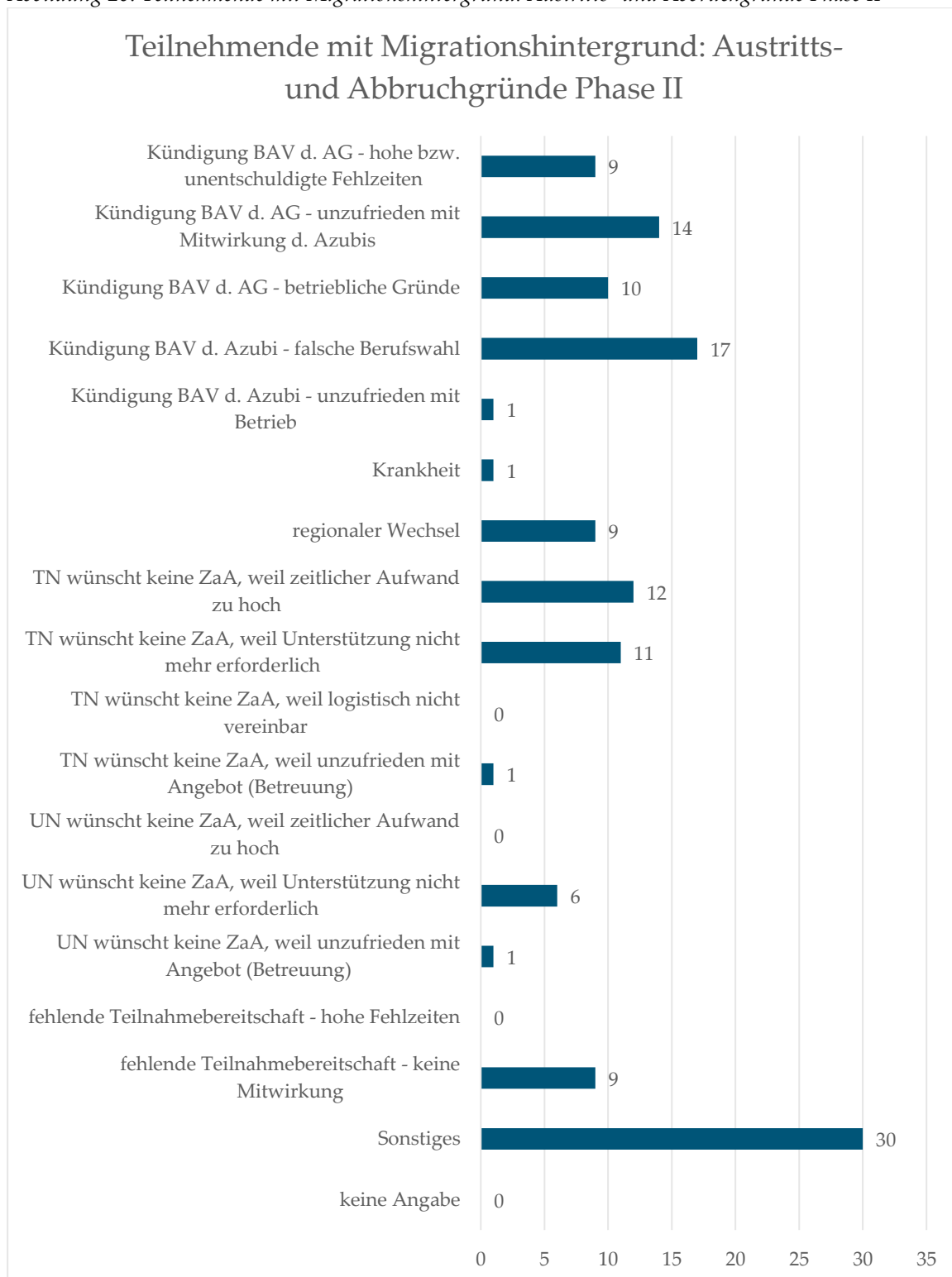
Abbildung 25: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase I



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=46.

Die Austritts- und Abbruchgründe der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in **Phase I** (vgl. *Abbildung 25*) unterscheiden sich in ihrer Verteilung zu den Austritts- und Abbruchgründen aller Teilnehmenden. Der Hauptgrund für einen Austritt/Abbruch ist der Übergang in andere Maßnahmen (11 Nennungen), gefolgt von der fehlenden Teilnahmebereitschaft aufgrund fehlender Mitwirkung (6 Nennungen) bzw. hohen Fehlzeiten (4 Nennungen), dem Übergang in schulische Ausbildungen (4 Nennungen) sowie Austritten, weil eine weitere Unterstützung als nicht mehr erforderlich eingeschätzt wurde. Insgesamt ist das Spektrum der Austritts- und Abbruchgründe breiter als bei den Teilnehmenden insgesamt.

Abbildung 26: Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Austritts- und Abbruchgründe Phase II



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=131.

In **Phase II** bildet die Kündigung des Ausbildungsvertrags durch den Teilnehmenden aufgrund falscher Berufswahl den häufigsten Abbruchgrund (17 Nennungen) (vgl. *Abbildung 26*). Bei den Teilnehmenden insgesamt ist dieser Abbruchgrund im Vergleich weniger bedeutend. Kündigungen durch Betriebe, die mit der Mitwirkung der Teilnehmenden unzufrieden sind (14 Nennungen), sowie die Beendigung von ZaA aufgrund des hohen Zeitaufwands

(12 Nennungen) spielen ebenfalls eine Rolle. Im Vergleich zu den Teilnehmenden insgesamt geben die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund häufiger an, dass der Zeitaufwand zu hoch ist.

3.1.3.4. Vergleich der Austritts- und Abbruchgründe vor und während Corona

Um eine Annäherung an die möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Austritts- und Abbruchgründen der Teilnehmenden vorzunehmen, werden im Folgenden die Austritts- und Abbruchgründe der Kohorten 2017, 2018 und 2019 bis zum 31.03.2020⁶⁵ und ab dem 01.04.2020 bis zum Stand der Teilnehmendenstatistik im Juni 2021 verglichen.⁶⁶

Folgende Unterschiede lassen sich im Vergleich der Austritts- und Abbruchgründe vor und während der Pandemie festhalten⁶⁷:

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

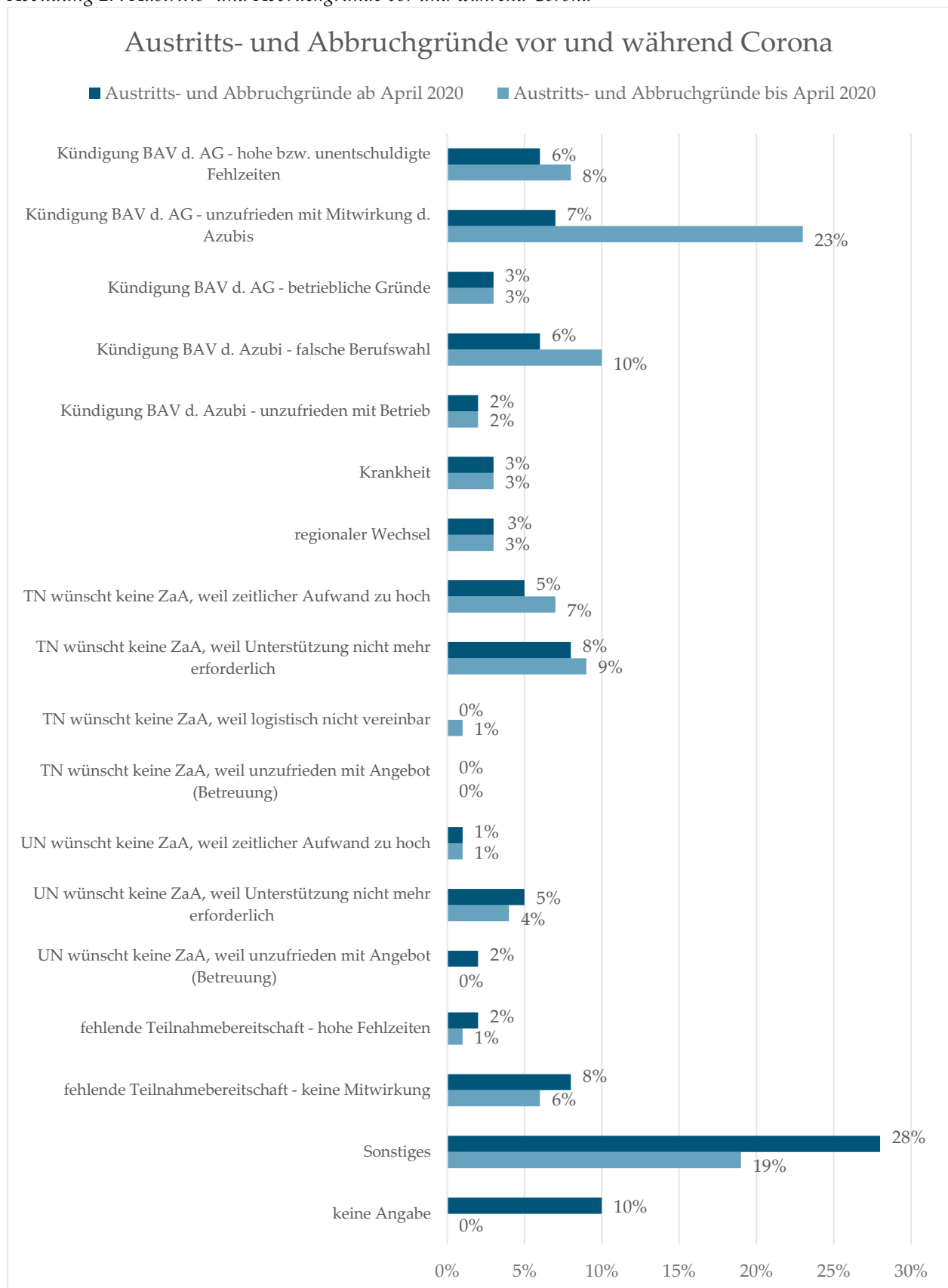
Diese Unterschiede stellen lediglich eine Momentaufnahme (Stand: Juni 2021) dar; d. h., dass sich die Unterschiede im weiteren Verlauf verfestigt oder angenähert haben können.

⁶⁵ Der bundesweite Lockdown trat am 22.03.2020 in Kraft. Die Schulen in Sachsen-Anhalt wurden bereits zum 18.03.2020 geschlossen. Das Zeitfenster zur Betrachtung der Abbruch-/Austrittsgründe vor Corona wurde jedoch bis zum 31.03.2020 gewählt, da die endgültige Abmeldung aus dem Programm einige Zeit in Anspruch nimmt und nicht taggleich erfolgt.

⁶⁶ Die Kohorte 2016 wurde nicht betrachtet, da sie zu Beginn der Corona-Pandemie nur noch sehr wenige aktive Teilnehmende hatte. Ebenso wurde die Kohorte 2020 hier nicht in die Auswertung miteinbezogen, da der Start dieser Kohorte erst im April 2020 einsetzte und daher mit dem Beginn der Corona-Pandemie zeitlich zusammenfiel. Ein „Vorher-Nachher-Vergleich“ ist bei der Kohorte 2020 somit nicht möglich.

⁶⁷ Kohortenspezifische Betrachtungen sind aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen bei einzelnen Kategorien nicht zielführend.

Abbildung 27: Austritts- und Abbruchgründe vor und während Corona



Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=482.

3.1.3.5. Analyse der Monatsprotokolle zu Abbrüchen/Austritten

Um eine detaillierte Analyse der Schwierigkeiten und Verhaltensweisen der Teilnehmenden vorzunehmen, erfolgte im Rahmen der dritten wissenschaftlichen Begleitung erstmals eine systematische Analyse der Protokolle der „Monatsgespräche“, die zwischen der Kammerkoordination, den ZaA-Projektträgern und Vertreter*innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter durchgeführt werden. Von den beteiligten Akteuren werden diese Besprechungen, in deren Mittelpunkt jeweils die Betrachtung von Einzelfällen bzw. individuellen Maßnahmeverläufen steht, als ein **wesentlicher Erfolgsfaktor** des Landesprogramms hervorgehoben, da die Regelmäßigkeit des Formats eine engmaschigere Begleitung der Teilnehmenden zulasse und durch die Mitwirkung aller wesentlichen Akteure des Landesprogramms direkte, unkomplizierte Abstimmungen auf kurzem Wege möglich seien.⁶⁸ Die Gespräche werden jeweils „losspezifisch“, d. h. für die Teilnehmenden des mit dem jeweiligen Los beauftragten Projektträgers, durchgeführt. Dabei erfolgt typischerweise eine Betrachtung jeder/jedes Teilnehmenden der einzelnen Kohorten, die der Projektträger betreut. Die Veränderungen der jeweiligen Teilnahmeverläufe und ggf. die Ergebnisse der gemeinsamen Beratungen zur weiteren Unterstützung werden in anonymisierten Protokollen dokumentiert.

Exemplarisch wurden die Monatsprotokolle zu fünf Losen der Kohorte 2018 analysiert. Ausgewertet wurden dabei die Protokolle von Gesprächen, die im Zeitraum April 2018⁶⁹ bis Juni 2020 stattfanden. Insgesamt konnten so die Maßnahmeverläufe von 179 Teilnehmenden näher betrachtet werden.⁷⁰

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

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

⁶⁸ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“.

⁶⁹ Der Start der Kohorte 2018 erfolgte im April 2018.

⁷⁰ Es wurden nur Teilnehmende näher betrachtet, die in Phase II teilgenommen haben.

Erste Zeichen für eine drohende Abbruch-/Austrittsgefahr stellen z. B. unentschuldigte Fehlzeiten dar. Eine Abbruch-/Austrittsgefahr wurde z. B. bei Kontaktabbrüchen oder nicht bestandenen Prüfungen identifiziert.⁷¹

Für jeden Monat der Teilnahme erhielt jede*r Teilnehmende entsprechend des Bewertungsschemas Punkte. Diese Punkte wurden addiert und in Relation zu den Teilnahmemonaten gesetzt. Der daraus entstandene Wert stellt die gemittelte Abbruch-/Austrittsgefahr der einzelnen Teilnehmenden dar. Im Ergebnis wurden die Werte der Abbruch-/Austrittsgefahr in vier Kategorien eingeteilt.⁷²

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

⁷¹ Diese Art der Bewertungen wurde durch dieselbe Person vorgenommen, trotzdem kann eine komplett objektive Bewertung nicht garantiert werden.

⁷² Hohe Abbruch-/Austrittsgefahr (0,33-0,50), mittlere Abbruch-/Austrittsgefahr (0,51-0,70), geringe Abbruch-/Austrittsgefahr (0,71 – 0,90), keine Abbruch-/Austrittsgefahr (0,90-1,00). Beispiel 1: Teilnehmer 1 nimmt 8 Monate am Programm teil und hat in den Monaten folgendes Bewertungsschema:

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

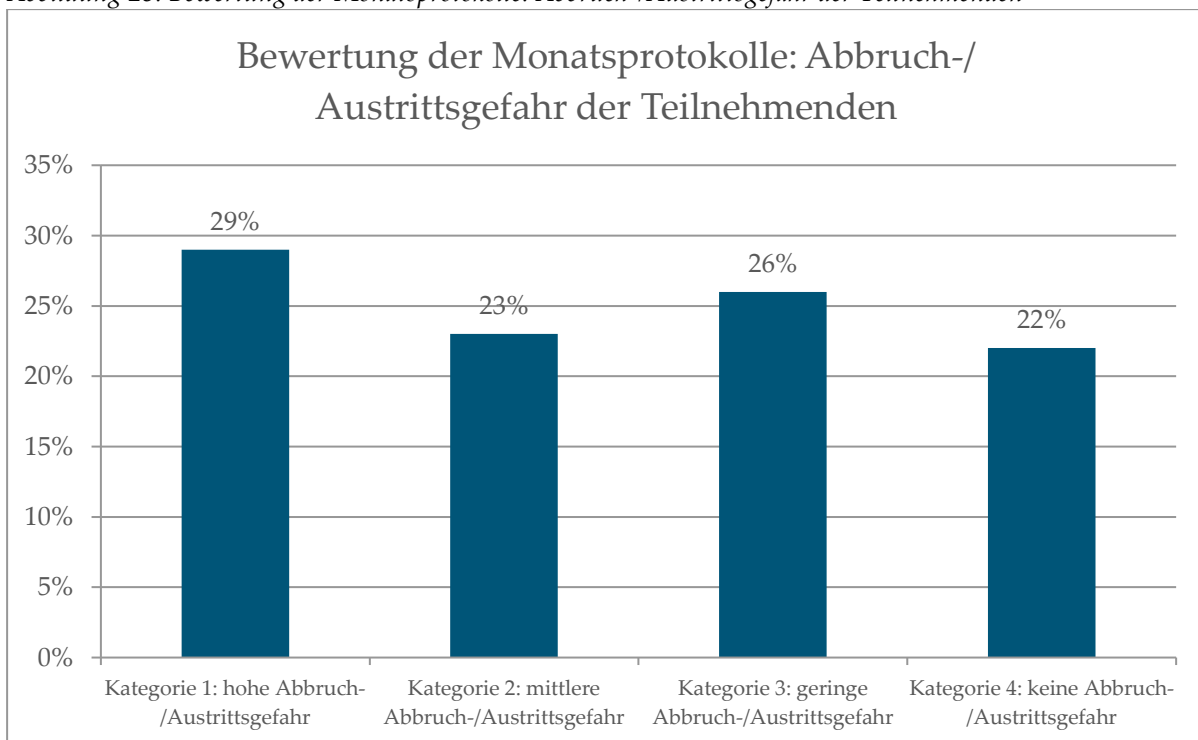
Die Summe im Bewertungsschema entspricht 17, bei einer Teilnahme von 8 Monaten. Dies entspricht einer ermittelten Austritts-/Abbruchgefahr von $17/8=2,125$. Teilnehmer 1 hat eine hohe Abbruch-/Austrittsgefahr.

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

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

Die Summe im Bewertungsschema entspricht 7, bei einer Teilnahme von 6 Monaten. Dies entspricht einer ermittelten Austritts-/Abbruchgefahr von $7/6=1,167$. Teilnehmerin 2 hat eine geringe Abbruch-/Austrittsgefahr.

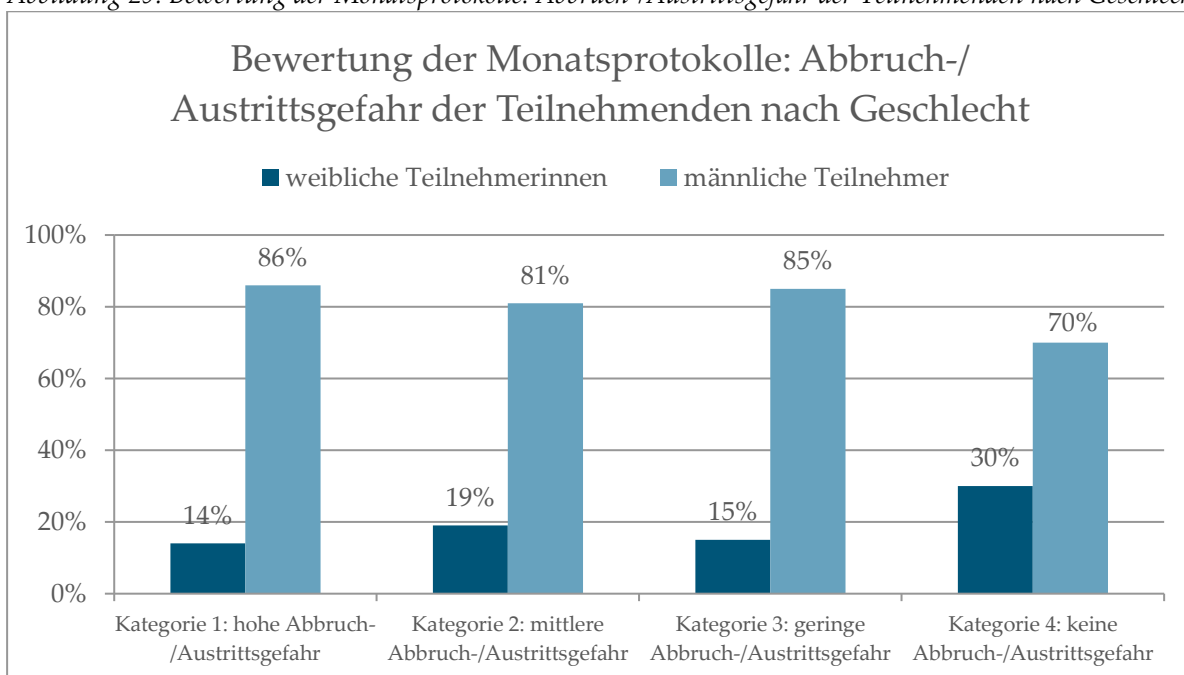
Abbildung 28: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden



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

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

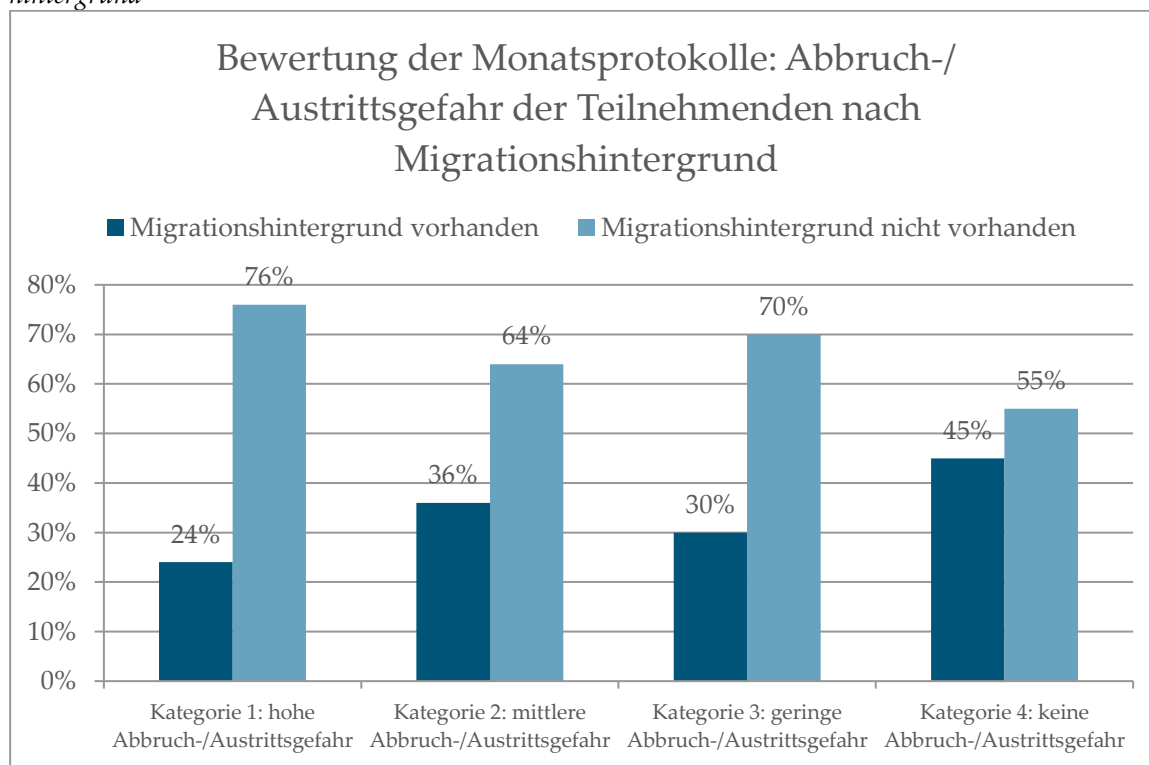
Abbildung 29: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Geschlecht



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

Betrachtet man die Geschlechterverteilung in den einzelnen Kategorien, so wird deutlich, dass vor allem in der Kategorie 4 („keine Abbruch-/Austrittsgefahr“) der Anteil der weiblichen Teilnehmenden höher ist als in den anderen Kategorien.⁷³

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

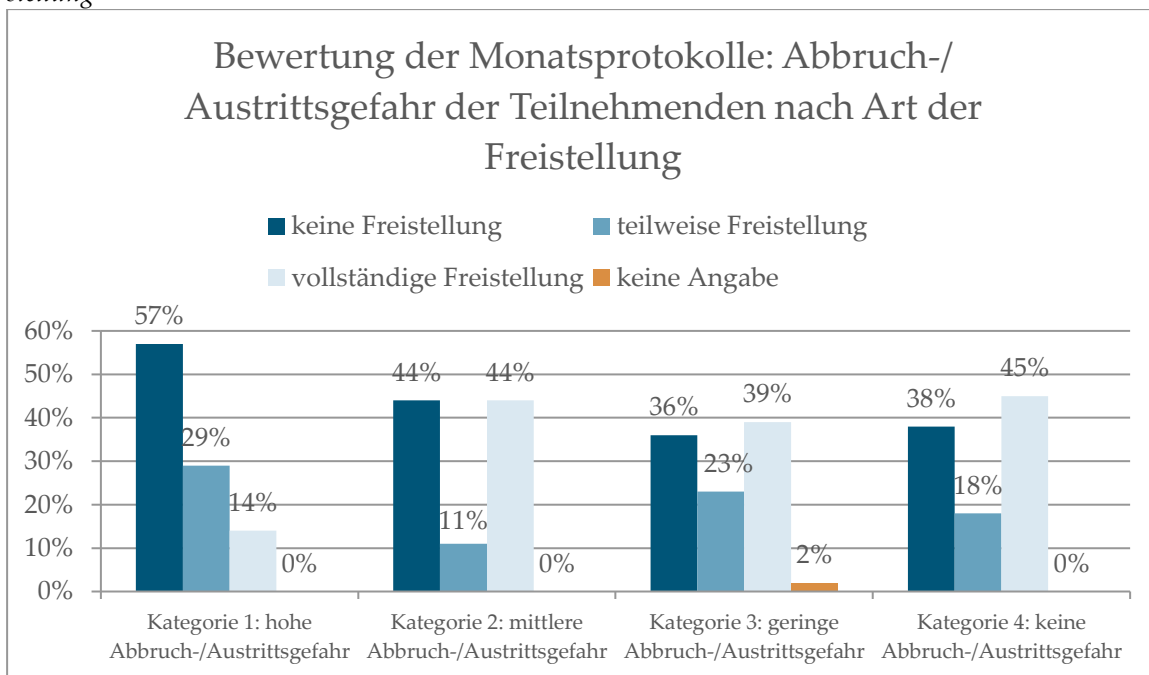


Quelle: Monatsprotokolle Kohorte 2018, Zeitraum: April 2018 bis Juni 2020, n=179.

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

⁷³ Dabei ist zu beachten, dass der Anteil der männlichen Teilnehmer im Programm bei 75 Prozent und der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen bei 24 Prozent liegt (vgl. Kapitel 2.2.1).

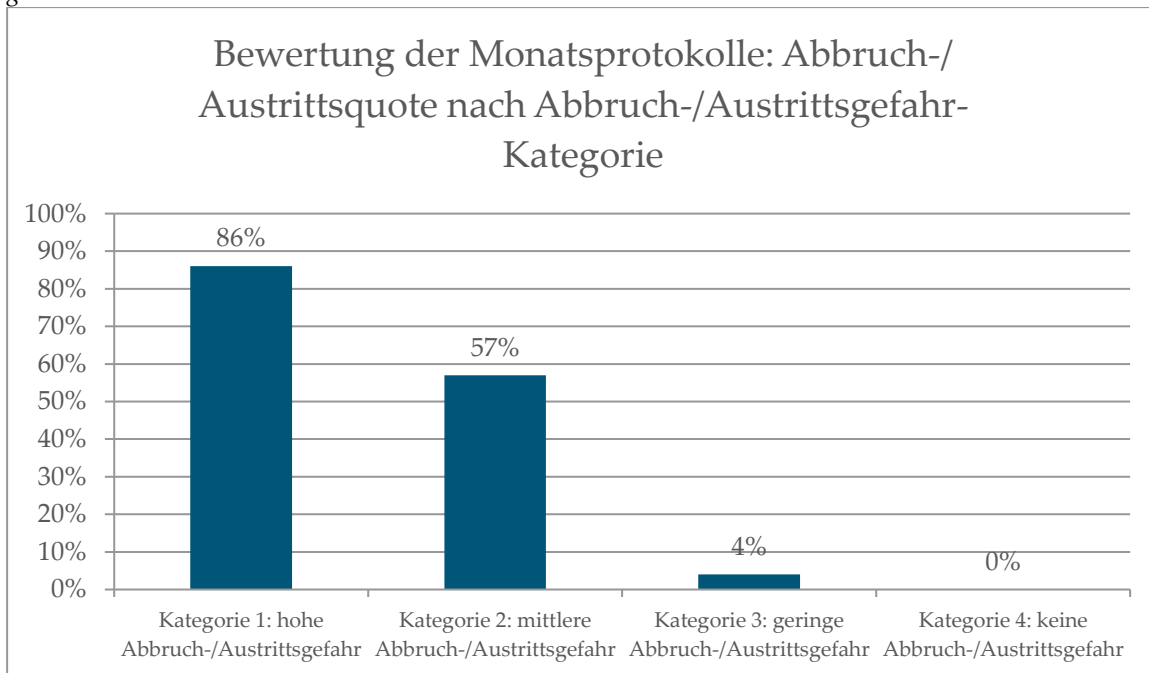
Abbildung 31: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsgefahr der Teilnehmenden nach Art der Freistellung



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

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

Abbildung 32: Bewertung der Monatsprotokolle: Abbruch-/Austrittsquote nach Abbruch-/Austrittsgefahr-Kategorie



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

Der Blick auf die tatsächlichen Abbruch-/Austrittsquoten der betrachteten Teilnehmenden der einzelnen Kategorien zeigt: Wer im Maßnahmeverlauf wiederholt Schwierigkeiten und Probleme hat, die bereits auf eine erhöhte Abbruch-/Austrittsgefahr hinweisen, scheidet auch häufiger vorzeitig aus der Maßnahme aus. Die Monatsgespräche der beteiligten Akteure fungieren dabei als Frühwarnsystem: Abbruch-/Austrittstendenzen werden identifiziert, um entsprechende Maßnahmen und Unterstützungsangebote einleiten zu können.⁷⁴ Die Auswertung zeigt entsprechend, dass nicht alle Teilnehmenden mit einer hohen oder mittleren Abbruch-/Austrittsgefahr im Beobachtungszeitraum die Maßnahme abbrechen. Der drohende Abbruch/Austritt lässt sich bei einigen Teilnehmenden durch die eingeleiteten Maßnahmen abwenden bzw. verzögern, bis eine geeignete Anschlussmöglichkeit gefunden wurde.

Bei Betrachtung der Abbruchgründe der Teilnehmenden der einzelnen Kategorien lassen sich deutliche Unterschiede erkennen:⁷⁵

⁷⁴ Vgl. hierzu auch die Interviewaussagen von Trägern in Kapitel 3.1.3.6.

⁷⁵ In Kategorie 3 (geringe Abbruch-/Austrittsgefahr) gibt es ausschließlich Austritts- und keine Abbruchgründe. In Kategorie 4 (keine Abbruch-/Austrittsgefahr) gab es keinen Abbruch durch einen Teilnehmer/eine Teilnehmerin.

Tabelle 14: Analyse Monatsprotokolle: Art der Abbruch-/Austrittsgründe⁷⁶

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

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

3.1.3.6. Vorgehen der sozialpädagogischen Fachkräfte bei drohendem Austritt/Abbruch

Die Projektträger reagieren auf die Ankündigung eines drohenden negativen Maßnahme- und/oder Ausbildungsabbruchs, bei dem also die Nicht-Erreichung des Maßnahmeziels droht, mit der Einleitung von verschiedenen, individualisierten Maßnahmen. In den Interviews, die in der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung geführt wurden, berichteten die sozialpädagogischen Fachkräfte, dass zunächst mit dem Teilnehmenden, ggf. auch mit Erziehungsberechtigten bzw. Angehörigen, und dem Betrieb eine Vielzahl von Gesprächen geführt würden – 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.

⁷⁶ Vgl. hierzu auch die Untersuchung der Abbruch-/Austrittsgründe in Kapitel 3.1.3.

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 bei der Fahrkostenabrechnung von Dienstfahrten).

Ausbildungsabbrüche vollzögen sich allerdings selten plötzlich, sondern kündigten sich an bzw. verliefen prozessmäßig, so dass die Projektträger 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 Projektträger 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 Nachfolgemaßnahme zu finden.

*3.1.3.7. Einschätzung der Berufsberater*innen zu den Austritten/Abbrüchen*

Auf den Abbruch- und Austrittsgründen der Teilnehmenden lag, insbesondere in der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung, auch ein Fokus in den Interviews, die mit den Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit geführt wurden.⁷⁷ Mit Blick auf die ausbildungsvorbereitende **Phase I** wurde dabei zum einen im Zeitumfang von 39 Stunden/Woche während des Sommers ein häufiger Abbruchsgrund gesehen; eine Beobachtung, die auch von den sozialpädagogischen Fachkräften gemacht wurde.⁷⁸ 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 betriebsintern gewährleistet werde. Vor allem sei es in der Phase I aber die fehlende Mitwirkung, die zum Abbruch der Maßnahme führe. Hier könne mit der Durchführung bzw. Ausweitung von Informationsveranstaltungen entgegengewirkt werden. Solche Veranstaltungen könnten erste Berührungspunkte der Teilnehmenden abbauen und das Abbruchrisiko dadurch ggf. verringern. Auch ein Großteil der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte berichtete von der Durchführung solcher Veranstaltungen und den daraus resultierenden positiven Effekten.

⁷⁷ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“.

⁷⁸ Vgl. hierzu die Ausführungen zu „Typ 1“ in der Typologisierung der Teilnehmenden in Kapitel 3.1.3.1.

In jedem Fall unterschieden sich die Gründe, warum eine Weiterführung der Maßnahme von Teilnehmenden nicht mehr gewünscht wird, deutlich 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 Freistellung⁷⁹ 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 der / 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.

Die interviewten Berufsberater*innen berichteten, dass Teilnehmende, 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 – dies gelte zumindest für Teilnehmende, die keinen Migrations- oder Fluchthintergrund haben. Liegt dieser vor, sei demgegenüber oft zu beobachten, dass Teilnehmende nach dem Abbruch in ein Beschäftigungsverhältnis wechselten.: 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.

3.2. Einschätzung zur Programmumsetzung durch die Teilnehmenden und beteiligten Unternehmen

Zur Untersuchung der Relevanz und der Wirkungen der Förderleistungen gehört selbstverständlich auch die Ermittlung der Sichtweise der unmittelbaren Zielgruppe, also der

⁷⁹ Zur Freistellung der Teilnehmenden für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht vgl. vor allem die Ausführungen in Kapitel 5.1.

teilnehmenden jungen Menschen, auf das Förderprogramm. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden – neben einer Reihe von Einzelinterviews – insgesamt drei schriftliche Befragungen (2017, 2018 und 2020) durchgeführt, um die Einschätzung der Teilnehmenden zu den Angeboten einzuholen und Erkenntnisse zu ihren Erwartungen, Bedarfen und Wünschen zu gewinnen.⁸⁰ Darüber hinaus erfolgten – wiederum drei – standardisierte Befragungen der Ausbildungsverantwortlichen der am Landesprogramm beteiligten Unternehmen (2017, 2019 und 2021)⁸¹.

In den folgenden Kapiteln werden – ausgehend von der Auswertung der Ergebnisse der Teilnehmenden- und Unternehmensbefragung der aktuellen Phase der wissenschaftlichen Begleitung 2020 bzw. 2021 – zentrale Ergebnisse dieser Befragungen gegenübergestellt; insofern markante Unterschiede vorliegen, werden diese im Text ausgewiesen.

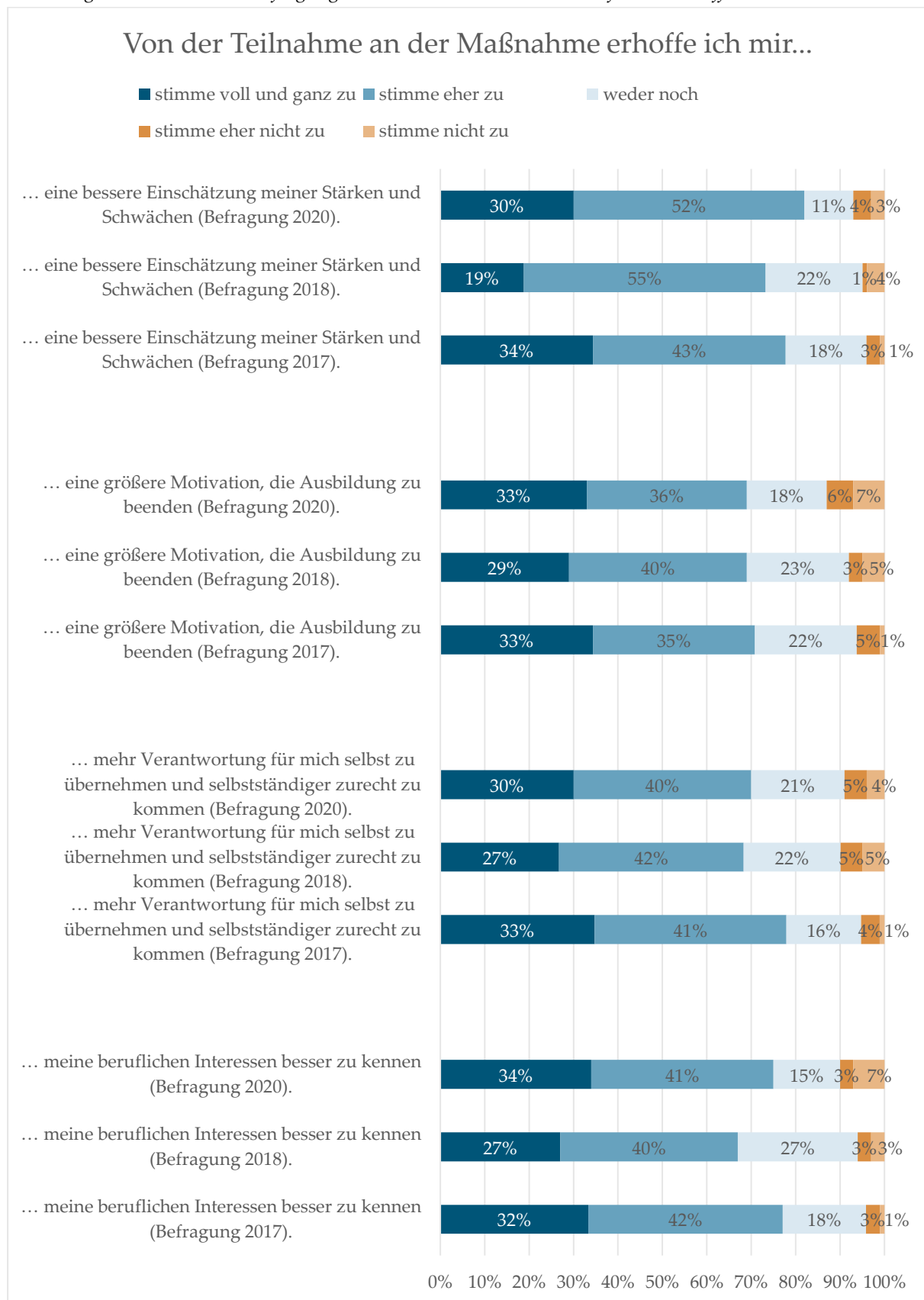
3.2.1. Erwartungen der Teilnehmenden und Beteiligungsmotive der Unternehmen

Auf die Frage, was sich die befragten jungen Menschen von ihrer Teilnahme an ZaA erhoffen, führten bei der Befragung 2020 insgesamt 82 Prozent eine bessere Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen an, d. h. 30 Prozent gaben als Antwort „stimme voll und ganz zu“ und 52 Prozent als Antwort „stimme eher zu“ an (2017: insgesamt 77 Prozent, 2018: insgesamt 74 Prozent).

⁸⁰ Die erste Befragung wurde im September 2017 durchgeführt, insgesamt wurden 150 Fragebögen ausgegeben, die Rücklaufquote lag bei 74 Prozent (111 Fragebögen). Die zweite Befragung fand im Oktober und November 2018 mit insgesamt 304 Teilnehmenden statt (Kohorte 2016/2017: 208 Teilnehmende, Rücklaufquote: 65 Prozent; Kohorte 2018: 96 Teilnehmende, Rücklaufquote: 59 Prozent). Die dritte Befragung fand im Zeitraum August – Oktober 2020 statt; insgesamt wurden 288 Fragebögen ausgewertet (Rücklaufquote: 67 Prozent).

⁸¹ Die Auswertungen der Unternehmensbefragungen stützen sich auf insgesamt 28 überwiegend vollständig ausgefüllte Fragebögen der Befragung 2017, 82 ausgewertete Fragebögen der Befragung 2019 und 69 ausgewertete Fragebögen der Befragung 2021.

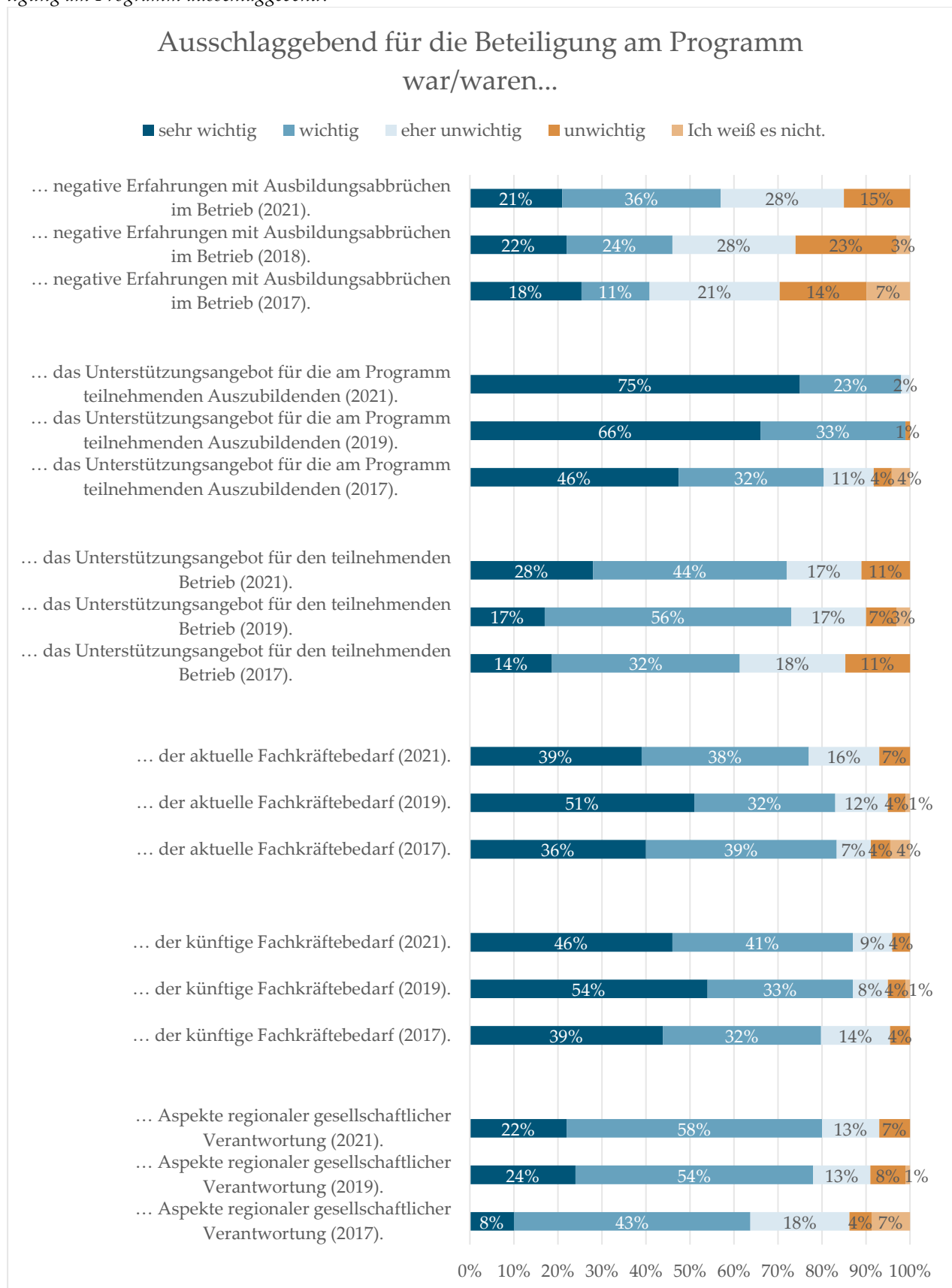
Abbildung 33: Teilnehmendenbefragung: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir...



Quelle: Von einer Teilnahme an der Maßnahme erhoffe ich mir..., Teilnehmendenbefragung, 2020 n=288, 2018 n=293, 2017 n=111

Insgesamt 75 Prozent erhofften sich bei der Befragung 2020 eine bessere Kenntnis der eigenen beruflichen Interessen (2017: 74 Prozent, 2018: 67 Prozent). Deutlich wird auch der Wunsch zu einer eigenverantwortlicheren, selbständigeren Lebensführung, den 70 Prozent der Jugendlichen äußerten (2017: 74 Prozent, 2018: 69 Prozent). Auch eine Erhöhung der eigenen Motivation, die Ausbildung erfolgreich zum Abschluss zu bringen, wurde mit 69 Prozent von vielen Befragten als Erwartung geäußert (2017: 68 Prozent, 2018: 69 Prozent).

Abbildung 34: Unternehmensbefragung: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend?



Quelle: Ausschlaggebend für die Beteiligung am Programm war/waren..., Unternehmensbefragung, 2021 n = 53-66, 2019 n = 72-80, 2017 n = 28.

Auch für die befragten **Unternehmen** gibt es zumeist mehrere Gründe für eine Beteiligung an ZaA. Die Unterstützungsangebote für die am Förderprogramm teilnehmenden Auszubildenden stehen dabei für fast alle Unternehmen im Vordergrund: Auffällig ist, dass dieses Motiv gegenüber der Erstbefragung 2017 (78 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“) weiter an Bedeutung gewonnen hat und 2019 (99 Prozent) bzw. 2021 (98 Prozent) von nahezu allen Unternehmen als „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ genannt wurde. Einen relativen Bedeutungszuwachs gegenüber 2017 hat auch der künftig erwartete Fachkräftebedarf (2017: 71 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“) erfahren, der 2021 und 2019 von jeweils insgesamt 87 Prozent genannt wurde. Ebenfalls eine große Rolle spielt die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung in der Region als Motiv (2021: 80 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“).

Negative Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen wurden 2021 von 57 Prozent als „sehr wichtige“ bzw. „eher wichtige“ Beteiligungsmotive genannt. Im Vergleich zu den vorangegangenen Unternehmensbefragungen hat dieser Aspekt deutlich zugenommen (2017: 28 Prozent „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“, 2019: 46% „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“).

3.2.2. Einschätzung der Teilnehmenden zum Förderprogramm

3.2.2.1. Einschätzung der befragten Teilnehmenden zu Phase I (ausbildungsvorbereitende Phase)

Zum Zeitpunkt der 2020 durchgeführten Befragung befanden sich die Teilnehmenden in der Phase II des Förderprogramms. Dabei haben 28 Prozent angegeben, dass sie bereits an der Phase I teilgenommen haben.

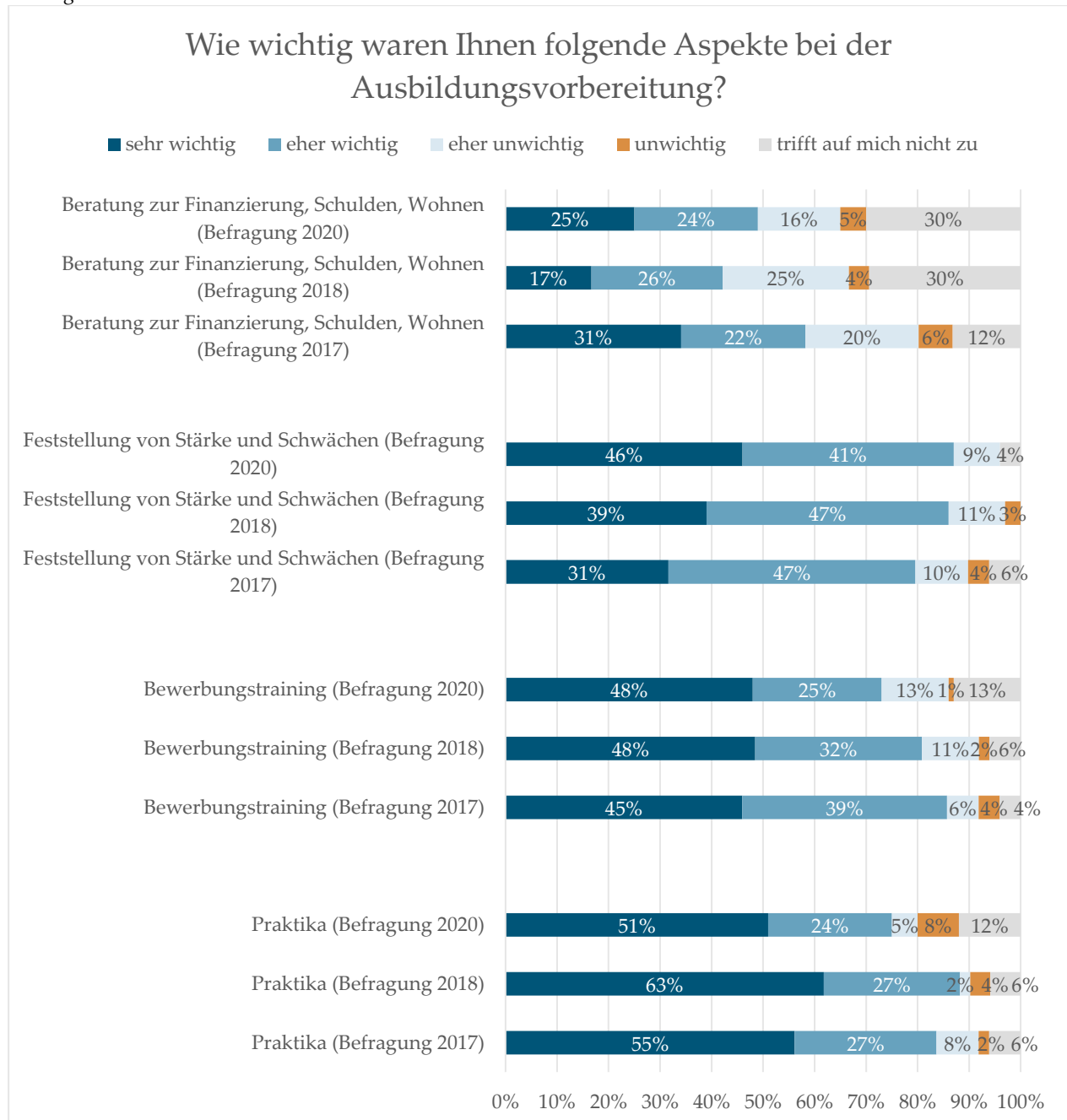
Abbildung 35: Teilnehmendenbefragung: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich...



Quelle: Insgesamt war die „Ausbildungsvorbereitung“ in Phase I für mich..., Teilnehmendenbefragung, 2020 n=81, 2018 n=134, 2017 n=49.

Die ausbildungsvorbereitende Phase wird sehr positiv von den Befragungsteilnehmenden beurteilt. Insgesamt finden in der Befragung 2020 91 Prozent die Ausbildungsvorbereitung hilfreich (57 Prozent sehr hilfreich, 34 Prozent größtenteils hilfreich). Lediglich 5 Prozent bewerteten die Angebote der Phase I als kaum hilfreich.

Abbildung 36: Teilnehmendenbefragung: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung?



Quelle: Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Ausbildungsvorbereitung? Teilnehmendenbefragung, 2020 n=78, 2018 n=131, 2017 n=48.

Auch die einzelnen Angebote der Ausbildungsvorbereitung beurteilten die befragten Teilnehmenden positiv. Insbesondere die Feststellung der eigenen Stärken und Schwächen wurde in der Befragung 2020 von 87 Prozent der Befragten als sehr wichtig bzw. eher wichtig

hervorgehoben. Auch die Praktika bilden für die Mehrheit (75 Prozent) einen sehr wichtigen bzw. eher wichtigen Aspekt der Ausbildungsvorbereitung; für 73 Prozent gilt dies ebenfalls für das Bewerbungstraining. Beratungen zu Finanzierungsfragen und zu Problemstellungen im Bereich Schulden und der Wohnsituation sind hingegen nur für einen Teil der Befragten, die die Phase I durchlaufen haben, relevant. Von denjenigen, die entsprechende Unterstützungsangebote in Anspruch genommen haben, werden diese allerdings ebenfalls positiv bewertet (25 Prozent sehr wichtig, 24 Prozent eher wichtig).

Im Vergleich zur Teilnehmendenbefragungen 2018 und 2017 sind die Beurteilungen von Bewerbungstraining und Praktika als sehr wichtig bzw. eher wichtig allerdings zurückgegangen (vgl. Abbildung 36). Da nur die Kohorten 2016 bis einschließlich 2019 befragt wurden, können die pandemiebedingten Einschränkungen hierfür keine Ursache sein: Die Teilnehmenden der Kohorte 2019 hatten ihre Praktika in Phase I bereits 2019, d. h. vor dem Beginn der Pandemie, absolviert.

Abbildung 37: Teilnehmendenbefragung: Haben Sie ein Praktikum absolviert?



Quelle: Haben Sie ein Praktikum absolviert? Teilnehmendenbefragung, 2020 n=81, 2018 n=132, 2017 n=49.

Die Unternehmenspraktika bilden einen zentralen Bestandteil der Phase I. Sie dienen den Teilnehmenden dazu, die Ausbildungsberufe kennenzulernen, Kontakte zu Betrieben zu knüpfen und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen. Nachdem der Anteil der Teilnehmenden mit Praktikum von der Teilnehmendenbefragung 2017 zur Befragung 2018 auf 91 Prozent angestiegen ist, gaben bei der Befragung 2020 lediglich 69 Prozent an, ein Praktikum absolviert zu haben.

Mögliche Einflüsse durch die Corona-Pandemie können dabei, wie dargelegt, ausgeschlossen werden, da die Praktikumsphase für die befragten Kohorten 2016 – 2019 vor Beginn der Pandemie im März 2020 lag. Einer der Gründe für die Abnahme der Praktikumsplätze gegenüber der Befragung 2019 könnte möglicherweise in Trägerwechseln für die Kohorte 2019 begründet

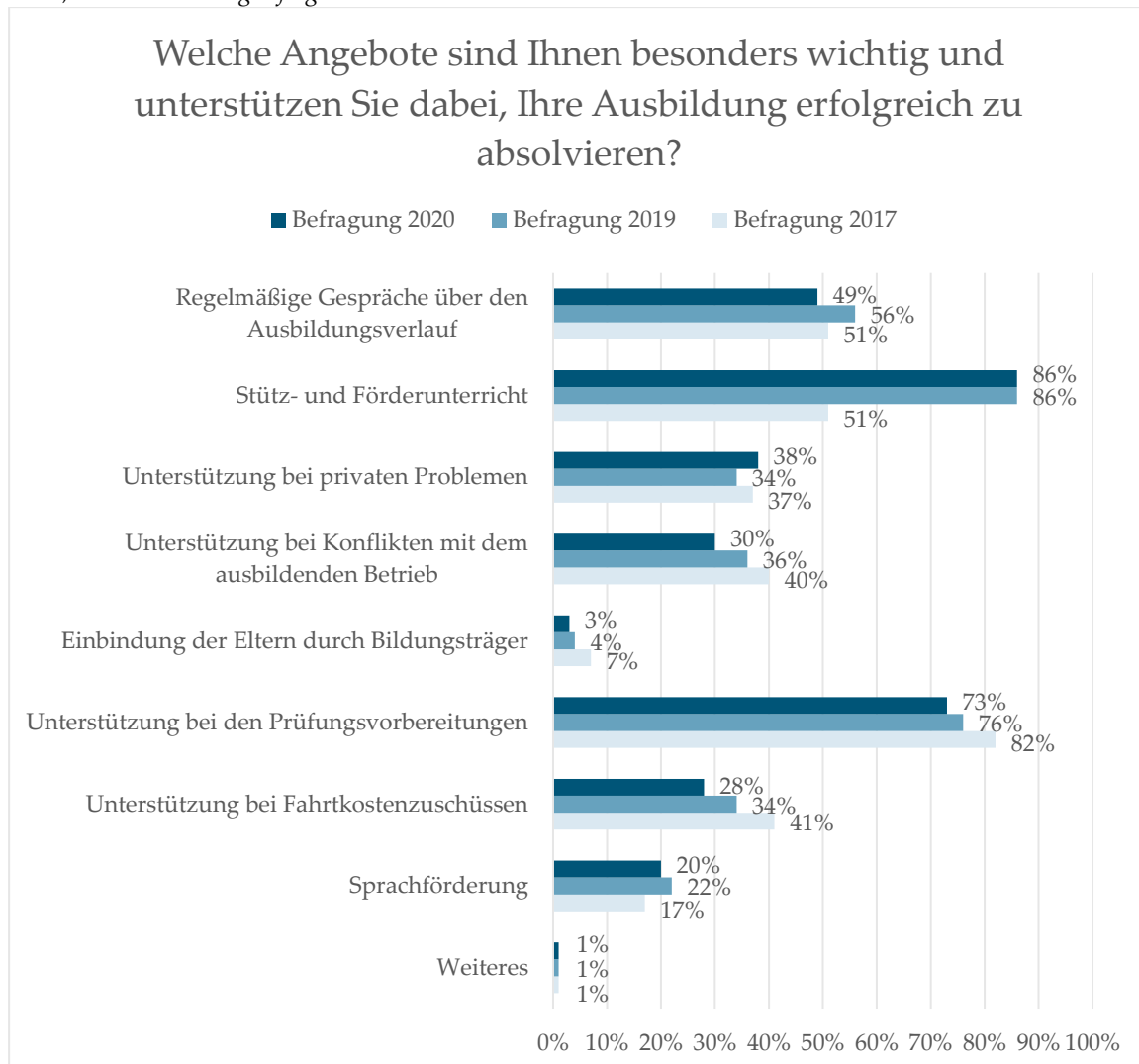
liegen: Die Kohorte 2019 wurde in den meisten Losen von anderen Bildungsträgern betreut als die Kohorten 2016 – 2018.⁸² Zu Beginn der Maßnahme benötigen Projektträger meist eine gewisse Zeit, um die Abläufe zu verstetigen und eine umfassende Personalstruktur aufzubauen (vgl. Kapitel 4). Die gefestigten Netzwerke zu den Unternehmen vor Ort, um unbürokratisch geeignete Praktikumsplätze für die Teilnehmenden zu akquirieren, bestehen ggf. bei den neuen Projektträgern im Förderprogramm nicht in dem Ausmaß wie bei den etablierten Projektträgern.

3.2.2.2. Einschätzung der befragten Teilnehmenden zu Phase II

In der ausbildungsbegleitenden Phase sollen die verschiedenen Angebote durch die Projektträger passgenau auf die Teilnehmenden zugeschnitten werden.

⁸² Nicht immer werden die ausgeschriebenen Lose von den gleichen Bildungsträgern betreut, wie dies bei den Kohorten 2016, 2017 und 2018 der Fall war bzw. ist. Für die Kohorten 2019 und 2020 erfolgte eine erneute Ausschreibung durch das Regionale Einkaufszentrum Sachsen-Anhalt-Thüringen, bei der überwiegend neue Bildungsträger den Zuschlag erhalten haben.

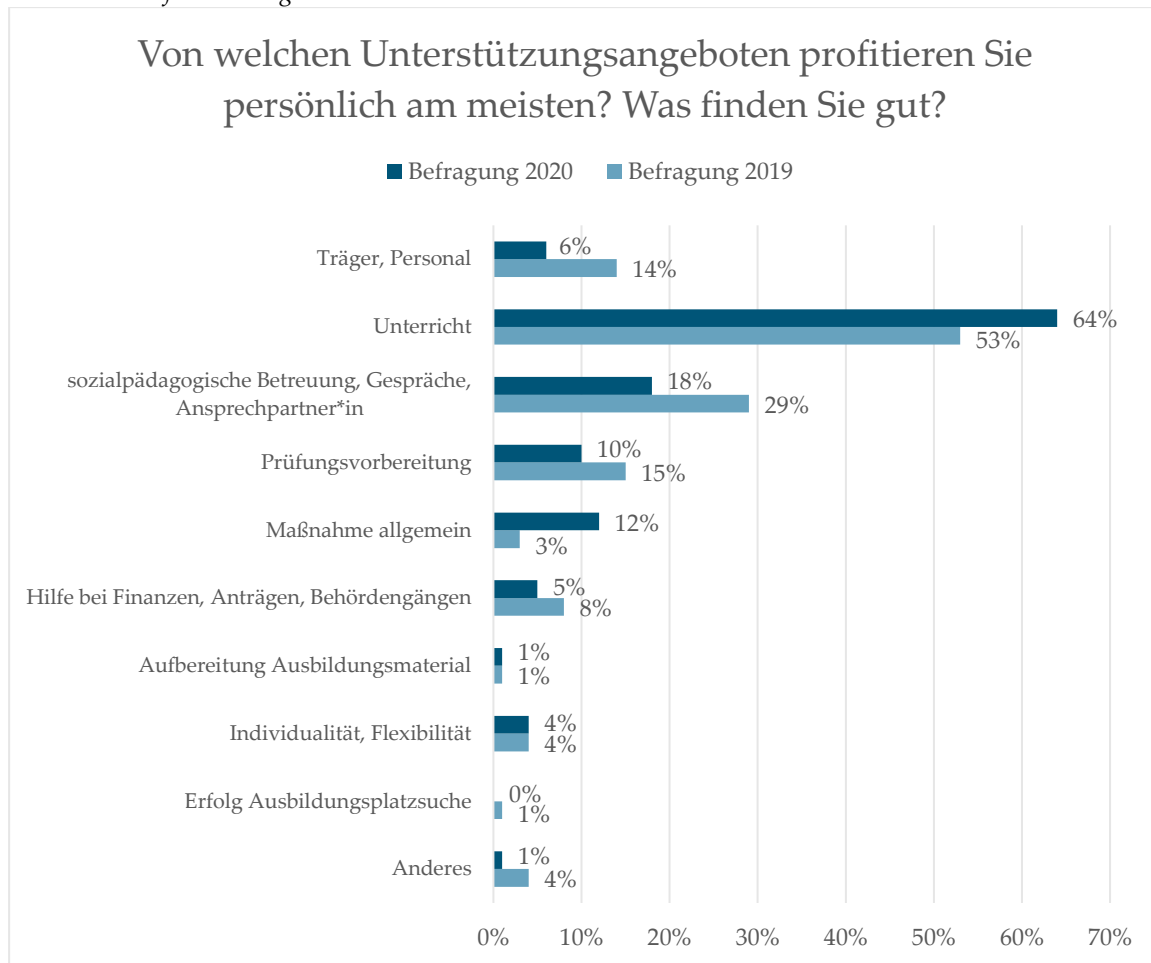
Abbildung 38: Teilnehmendenbefragung: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?



Quelle: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? Teilnehmendenbefragung, Mehrfachnennungen möglich, 2020 n=288, 2019 n=301, 2017 n=111.

Dabei gibt es zentrale Angebote, die für die meisten Teilnehmenden von Bedeutung sind, um ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, wie z. B. der Stütz- und Förderunterricht (2020: 86 Prozent) und die Unterstützung bei den Prüfungsvorbereitungen (2020: 73 Prozent). Es werden aber auch Angebote wahrgenommen, die von weniger Teilnehmenden benötigt bzw. in Anspruch genommen werden, wie die Unterstützung bei privaten Problemen (38 Prozent), bei Konflikten mit dem ausbildenden Betrieb (30 Prozent) oder bei der Sprachförderung (20 Prozent) (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 39: Teilnehmendenbefragung: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut?⁸³

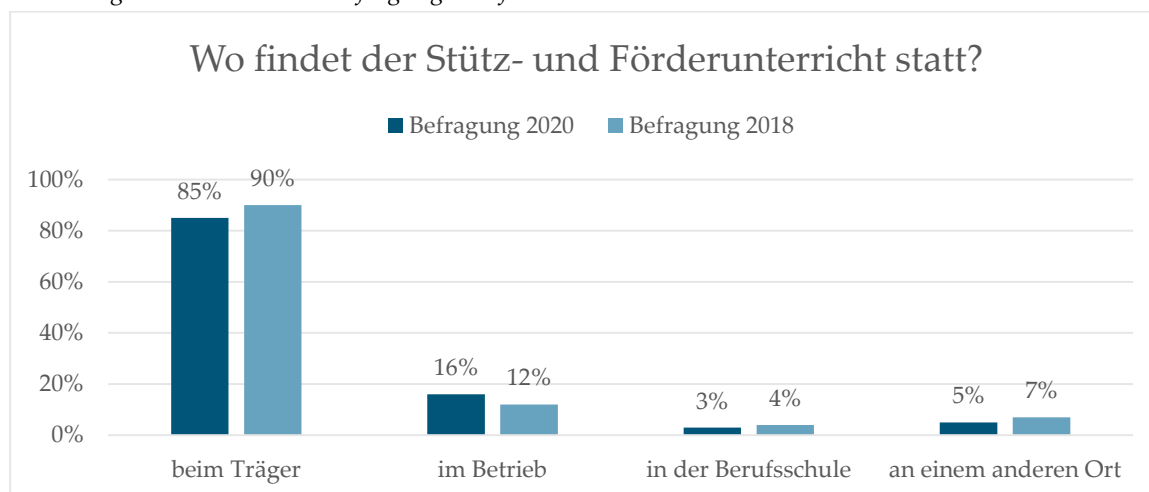


Quelle: Von welchen Unterstützungsangeboten profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut? Teilnehmendenbefragung, Mehrfachnennungen möglich, 2020 n=155, 2018 n=154.

Auf die offene Frage, von welchen Unterstützungsangeboten die jungen Menschen am meisten profitieren, gab mit 64 Prozent der Großteil der 2020 befragten Teilnehmenden den Stütz- und Förderunterricht an. Mit deutlichem Abstand werden die sozialpädagogischen Begleitangebote genannt, auf die 2018 gleichwohl immerhin 29 Prozent entfielen (2020: 18 Prozent) (vgl. Abbildung 39).

⁸³ Die Befragung 2017 enthielt die Frage „Von welchen Unterstützungsmaßnahmen profitieren Sie persönlich am meisten? Was finden Sie gut?“ noch nicht.

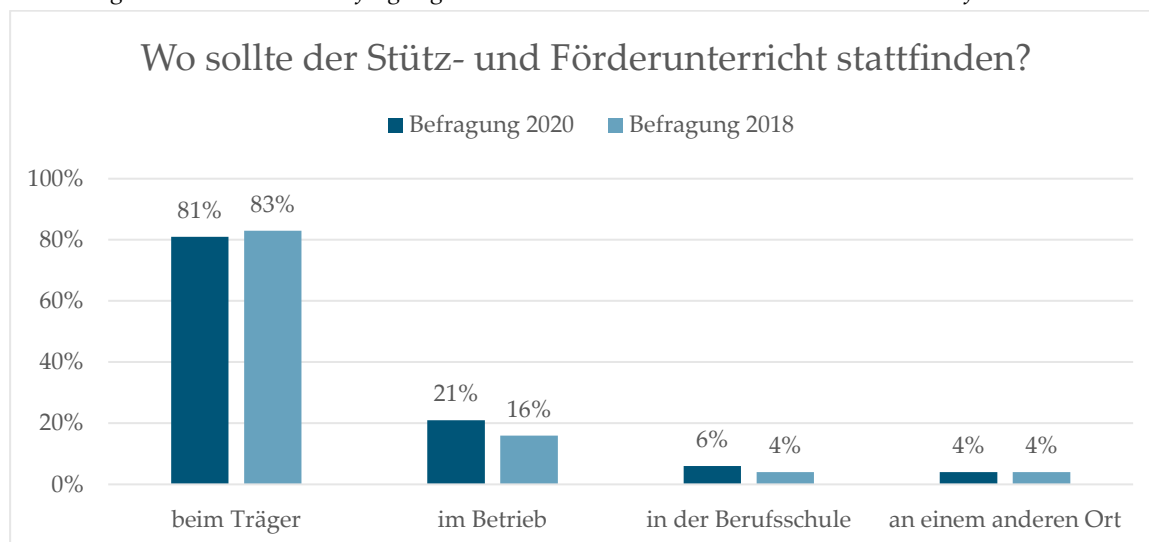
Abbildung 40: Teilnehmendenbefragung: Wo findet der Stütz- und Förderunterricht statt?⁸⁴



Quelle: Wo findet der Förder- und Stützunterricht statt? Teilnehmendenbefragung, Mehrfachnennungen möglich, 2020 n=288, 2018 n=301.

Der Hauptanteil der Förder- und Stützunterrichts findet nach wie vor beim ZaA-Projektträger statt (2020: 85 Prozent). Der Anteil des Unterrichts im Betrieb liegt bei mittlerweile 16 Prozent und ist gegenüber der Befragung 2018 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Die Berufsschule als Unterrichtsort für ZaA spielt nur für 3 Prozent (2020) bzw. 4 Prozent (2018) eine Rolle (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 41: Teilnehmendenbefragung: Wo sollte der Stütz- und Förderunterricht stattfinden?⁸⁵



Quelle: Wo sollte der Förder- und Stützunterricht stattfinden? Teilnehmendenbefragung, Mehrfachnennungen möglich, 2020 n=288, 2018 n=300.

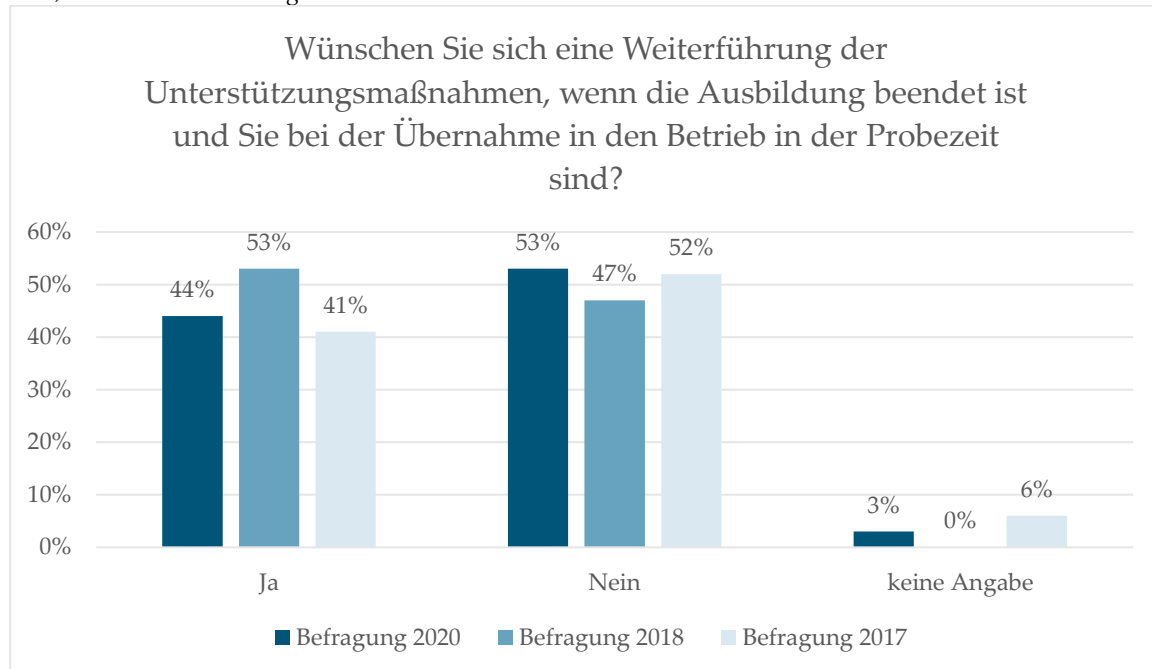
Die tatsächlichen Durchführungsorte für den Stütz- und Förderunterricht scheinen dabei den Vorstellungen der Teilnehmenden zu entsprechen: So gaben 2020 81 Prozent der Befragten als Wunschort für den Unterricht die Einrichtung des Projektträgers an. Die Durchführung der

⁸⁴ Die Befragung 2017 enthielt die Frage „Wo findet der Stütz- und Förderunterricht statt?“ noch nicht.

⁸⁵ Die Befragung 2017 enthielt die Frage „Wo sollte der Stütz- und Förderunterricht stattfinden?“ noch nicht.

Unterrichtseinheiten im Betrieb können sich 2020 21 Prozent der Teilnehmenden vorstellen und somit fünf Prozent mehr als in der Befragung 2018. Für die Berufsschule als Ort für den Stütz- und Förderunterricht sprachen sich nur wenige Teilnehmende aus.

Abbildung 42: Teilnehmendenbefragung: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind?



Quelle: Wünschen Sie sich eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, wenn die Ausbildung beendet ist und Sie bei der Übernahme in den Betrieb in der Probezeit sind? Teilnehmendenbefragung, 2020 n=288, 2018 n=191, 2017 n=111.

Eine Weiterführung der Unterstützungsmaßnahmen, nach Beendigung der Ausbildung und während der Probezeit im Betrieb, wünschen sich in der Befragung 2020 44 Prozent der Teilnehmenden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) sieht demgegenüber keinen Bedarf für eine weitere Begleitung nach dem Bestehen der Prüfung. In der Teilnehmendenbefragung 2018 hatte sich hier noch ein umgekehrtes Bild gezeigt. Eine Fortsetzung der Unterstützung wünschten sich 53 Prozent, 47 Prozent sahen hierfür keinen Anlass. Die Ergebnisse der Befragung 2017 entsprechen in Etwa denen von 2020.

3.2.2.3. Einschätzung durch die interviewten Teilnehmenden

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurden zu verschiedenen Zeitpunkten Interviews mit Teilnehmenden geführt⁸⁶. Deren Wege in das Förderprogramm waren sehr

⁸⁶ In der ersten wissenschaftlichen Begleitung (01.10.2016 bis 31.01.2018) wurden vier quantitative Interviews mit Teilnehmenden geführt. In der zweiten wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 bis 31.01.2020) wurden ebenfalls vier quantitative Interviews mit Teilnehmenden sowie ergänzend vier Interviews mit Teilnehmenden der

unterschiedlich, von der Vermittlung in Phase I von ZaA, über die Unternehmen selbst, die Kenntnisse über das Programm hatten oder auch direkt über die Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter. Meist gingen die Teilnehmenden mit ganz konkreten Vorstellungen in die Maßnahme rein, zum überwiegenden Teil bezogen sich die Erwartungen auf die Verbesserungen der Leistungen in der Berufsbildenden Schule. Diese Erwartungen wurden laut den Teilnehmenden auch erfüllt. 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 ZaA-Projekträger 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 Projekträger legen nahe, dass sie sich „gut aufgehoben“ fühlen und die ZaA-Projekträger als feste Anlaufstelle neben dem Ausbildungsbetrieb betrachten. Besonders hervorgehoben haben die Teilnehmenden die individuelle Ausrichtung des Förderprogramms nach ihren Bedürfnissen. Sie haben häufig das Gefühl, dass sich die zusätzliche Arbeit, die mit ZaA einhergeht, gelohnt hat. Kritisch betrachtet wird auch von den interviewten Teilnehmenden der hohe Zeitaufwand, wenn eine Freistellung durch das Unternehmen nicht oder nur teilweise erfolgt, also der mit ZaA verbundene Zeitaufwand nicht auf die Arbeitszeit im Unternehmen angerechnet wird.

Im Rahmen der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung lag der Fokus auf geflüchtete Teilnehmende, es wurden daher 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, eine Organisation zu zeitaufwändig erschien, lange Wegstrecken zum Träger der Angebote zurückzulegen waren (ohne eine Erstattung der Fahrkosten) oder keine Anrechnung der Kursstunden auf den zu absolvierenden Zeitumfang der ZaA-Maßnahme möglich war. Von einer sozialpädagogischen Fachkraft wurde während der zweiten wissenschaftlichen Begleitung berichtet, dass ein

Zielgruppe „junge Geflüchtete“ geführt. In der dritten wissenschaftlichen Begleitung (01.03.2020 bis 31.07.2022) wurden erneut insgesamt vier Interviews mit Teilnehmenden geführt.

geplanter Deutschkurs für Teilnehmende mit Fluchthintergrund nicht stattfand, da die benötigte Personenzahl nicht zustande kam.

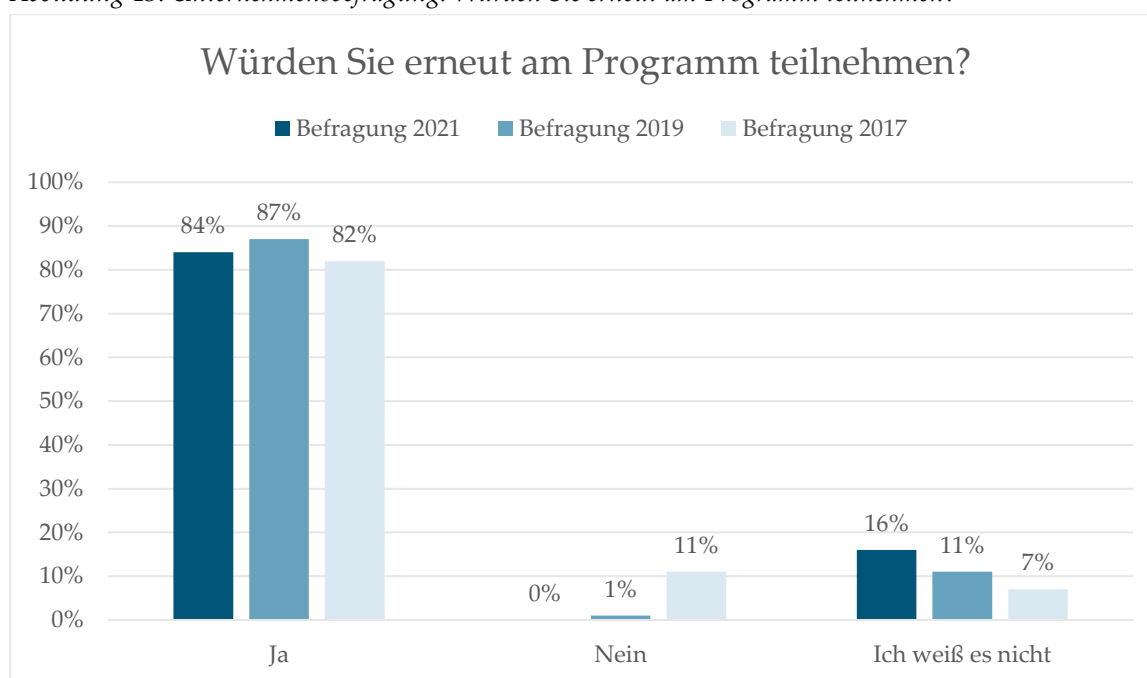
Von den interviewten Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wurden die Angebote in ZaA durchweg positiv eingeschätzt: Geäußert wurde, dass die Teilnahme sehr schnell zur Verbesserung ihrer Leistungen und damit zu mehr Selbstsicherheit geführt habe; darüber hinaus wurden weitere Unterstützungsleistungen,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

3.2.3. Einschätzung der Unternehmen zur Programmumsetzung

3.2.3.1. Akzeptanz des Förderprogramms bei den befragten Unternehmen

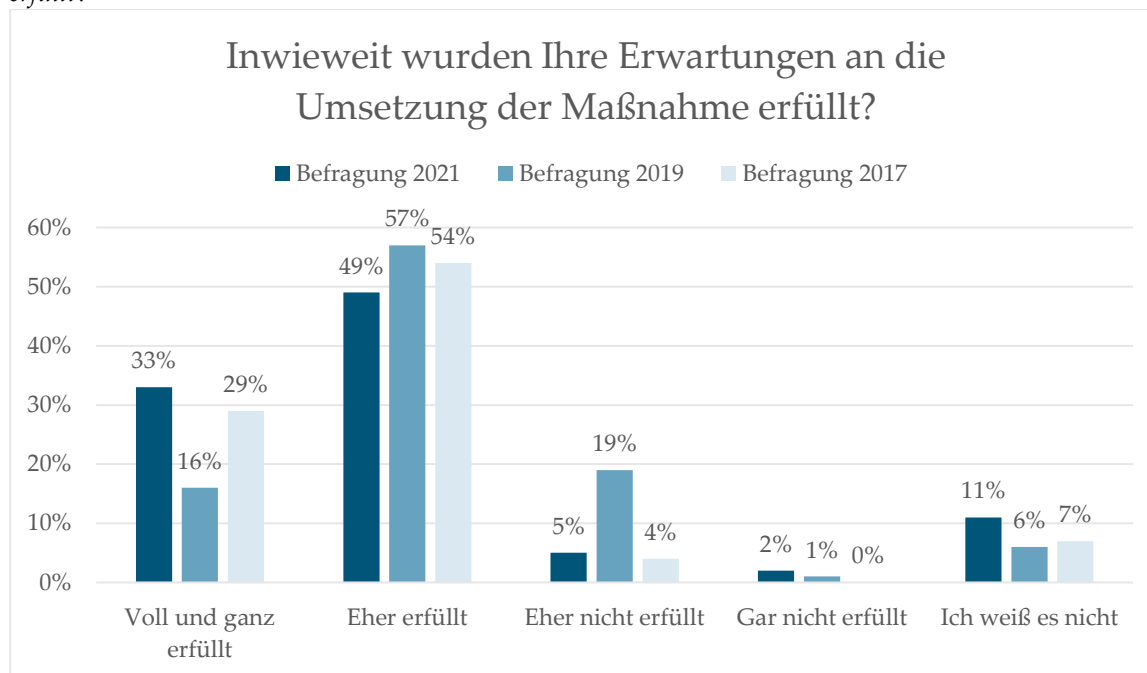
Die Unternehmensbefragung zeigt, dass das Landesprogramm ZaA bei den beteiligten Unternehmen auf eine hohe Akzeptanz trifft und angenommen wird (vgl. Abbildung 43). 84 Prozent und damit die deutliche Mehrheit der 2021 befragten Ausbildungsverantwortlichen würden sich erneut für eine Beteiligung an ZaA entscheiden. Auf ähnlich große Zustimmung stieß das Programm bereits in den ersten beiden Befragungen (2017: 82 Prozent, 2019: 87 Prozent). Keines der 2021 befragten Unternehmen lehnt eine erneute Teilnahme ab; lediglich 16 Prozent waren sich zum Befragungszeitpunkt hinsichtlich einer erneuten Beteiligung noch im Unklaren.

Abbildung 43: Unternehmensbefragung: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen?



Quelle: Würden Sie erneut am Programm teilnehmen? Unternehmensbefragung, 2021 n = 57, 2019 n = 71, 2017 n = 26.

Abbildung 44: Unternehmensbefragung: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahme erfüllt?



Quelle: Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahme erfüllt? Unternehmensbefragung, 2021 n = 57, 2019 n = 77, 2017 n = 26.

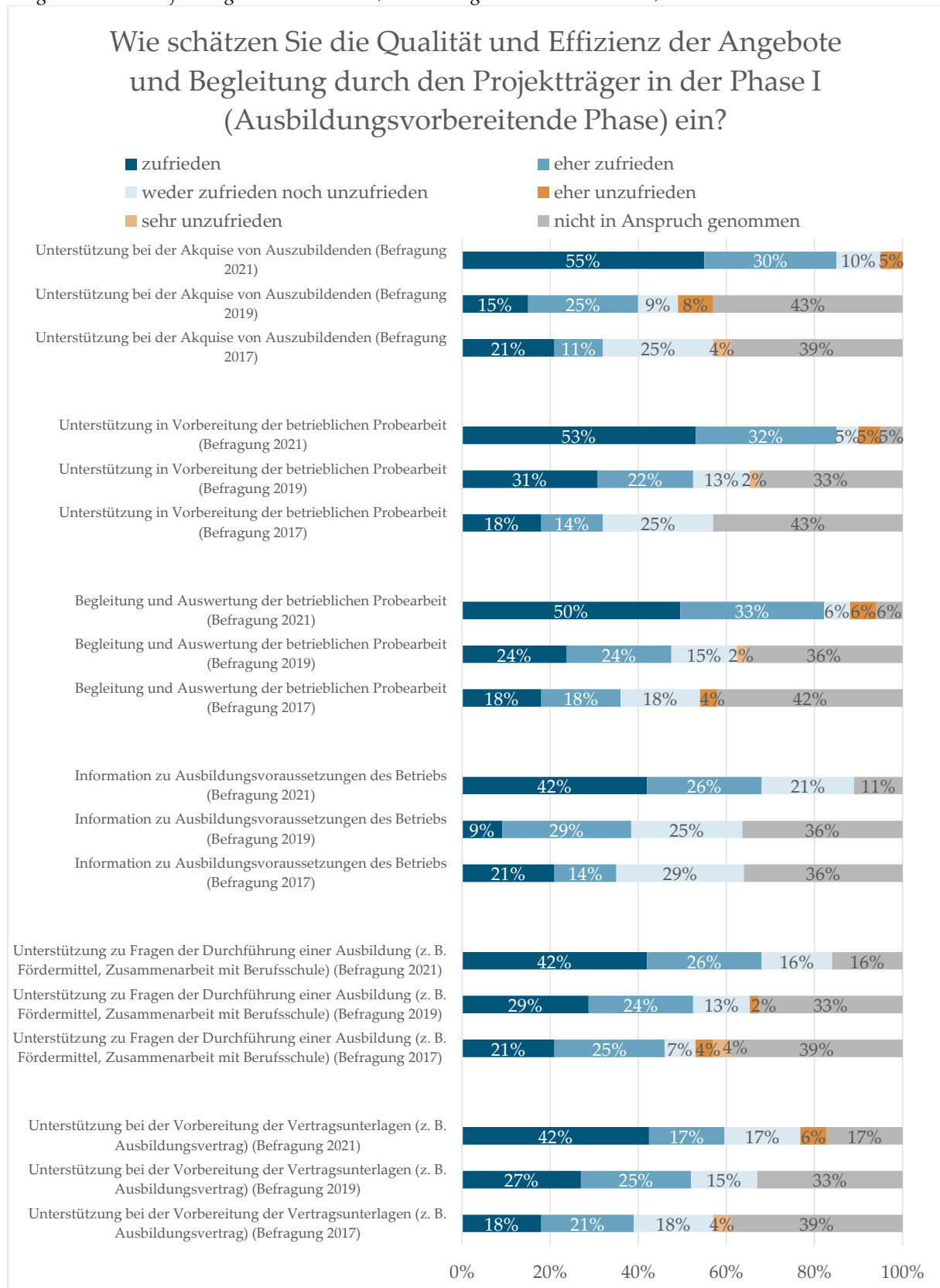
Dass das Landesprogramm bei den befragten Unternehmen und Einrichtungen auf eine hohe Akzeptanz trifft, zeigen auch die Ergebnisse zu der Frage, inwieweit die Erwartungen an ZaA erfüllt wurden: Insgesamt 82 Prozent (2021) sehen ihre Erwartungen „voll und ganz erfüllt“ (33 Prozent) bzw. „eher erfüllt“ (49 Prozent). Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 stieg die Zustimmungsrates damit um 9 Prozentpunkte, und auf die Aussage, dass die Erwartungen „voll und ganz erfüllt wurde“, entfielen 2021 sogar 17 Prozentpunkte mehr als 2019 (2019: 16 Prozent). Korrespondierend hierzu sank der Anteil der Unternehmen, deren Erwartungen eher nicht erfüllt bzw. gar nicht erfüllt wurden, von insgesamt 20 Prozent im Jahr 2019 auf 7 Prozent (2021).

3.2.3.2. Einschätzung der befragten Unternehmen zu den Angeboten der Phase I und II

Von den befragten Unternehmen haben sich zum Zeitpunkt der Befragung 2021 ein Drittel (33 Prozent) an der ausbildungsvorbereitenden **Phase I** beteiligt. Diese Unternehmen sind mit der Qualität und Effizienz der Angebote der Phase I überwiegend zufrieden. Es werden jedoch nicht alle Angebote durch die Betriebe und Einrichtungen gleichermaßen in Anspruch genommen.⁸⁷

⁸⁷ Nicht jedes Unternehmen hat sich zu den verschiedenen Angeboten im Fragebogen geäußert, daher sind die Angaben (n) in den nachfolgenden Abbildungen teilweise als Spannweite (z. B. von 18-20) angegeben.

Abbildung 45: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein?

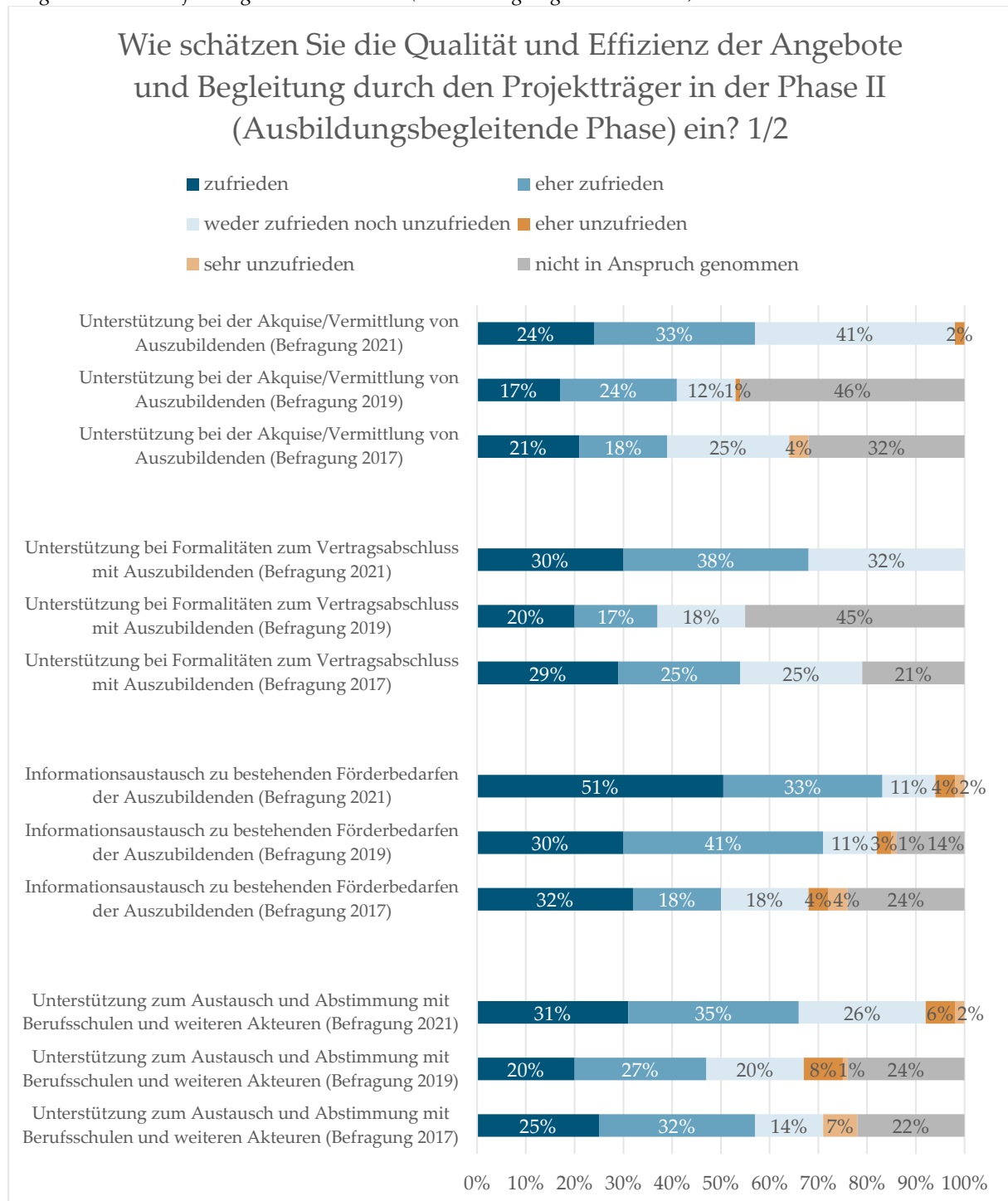


Quelle: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase I (Ausbildungsvorbereitende Phase) ein? Unternehmensbefragung, 2021 n = 18-20, 2019 n = 30-37, 2017 n = 28.

Sehr zufrieden zeigen sich die Unternehmen bei der Unterstützung zur Gewinnung von Auszubildenden (2021: 85 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“), der Unterstützung zur Vorbereitung der betrieblichen Probearbeit (2021: 85 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“) und der Begleitung und Auswertung der betrieblichen Probearbeit (2021: 83 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“).

Im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2019 ist ein deutlicher Anstieg der Zufriedenheit um 7 bis 45 Prozentpunkte zu verzeichnen. Entsprechende Zuwächse liegen vor allem im Bereich der Akquise von Auszubildenden (+ 45 Prozentpunkte) sowie der Vorbereitung und Begleitung der betrieblichen Probearbeit (+32 bzw. +35 Prozentpunkte) vor. Auch zeigt der Vergleich der Befragungsergebnisse, dass die Angebote von den Unternehmen inzwischen deutlich häufiger in Anspruch genommen werden. Eine noch deutlichere Erhöhung der Zufriedenheit zeigt sich im Vergleich zur Unternehmensbefragung 2017 (Akquise von Auszubildenden: +53 Prozentpunkte, Vorbereitung/Begleitung der betrieblichen Probearbeit: +53 bzw. +47 Prozentpunkte).

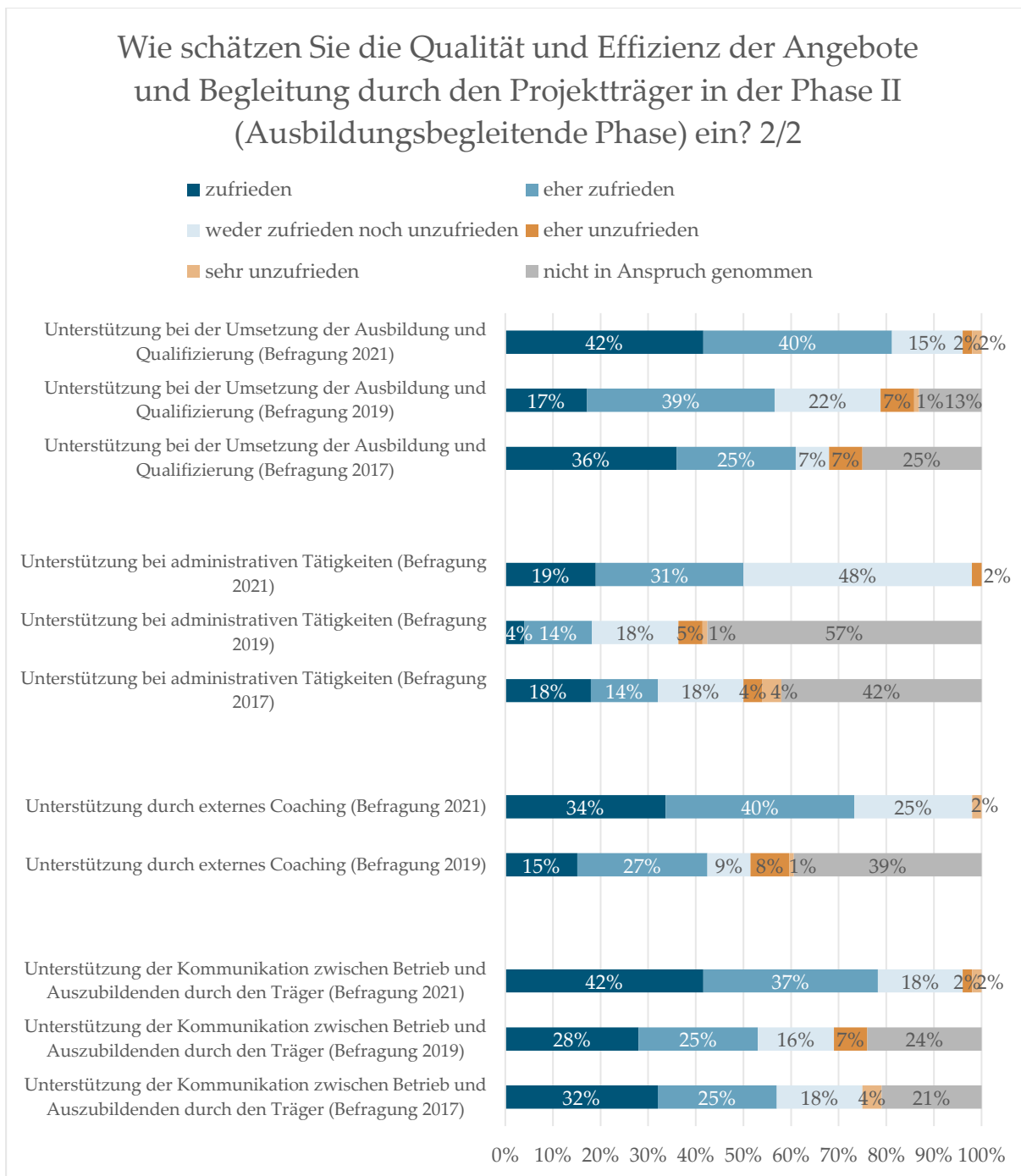
Abbildung 46: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein? 1/2



Quelle: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger und in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein? Unternehmensbefragung, 2021 n = 48-57, 2019 n = 33-66, 2017 n = 28.⁸⁸

⁸⁸ Die Einschätzung zur Unterstützung durch das externe Coaching wurde nur in den Befragungen 2019 und 2021 vorgenommen.

Abbildung 47: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein? 2/2⁸⁹



Quelle: Wie schätzen Sie die Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitung durch den Projektträger und in der Phase II (Ausbildungsbegleitende Phase) ein? Unternehmensbefragung, 2021 n = 48-57, 2019 n = 33-66, 2017 n = 28.

⁸⁹ Die Einschätzung zur Unterstützung durch das externe Coaching wurde nur in den Befragungen 2019 und 2021 vorgenommen.

Die teilnehmenden Unternehmen zeigen sich auch hinsichtlich der Qualität und Effizienz der Angebote in **Phase II** in der Befragung 2021 insgesamt zufrieden. Alle Angebote werden von den Unternehmen in Anspruch genommen – dies war bei den vorangegangenen Befragungen 2019 und 2017 nicht der Fall.

Besonders zufrieden sind die 2021 befragten Unternehmen mit dem Informationsaustausch zu bestehenden Förderbedarfen der Auszubildenden (84 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“), der Unterstützung bei der Umsetzung der Ausbildung und Qualifizierung (82 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“), der Unterstützung der Kommunikation zwischen Betrieb und Auszubildenden durch den Träger (79 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“) und der Unterstützung durch externes Coaching (74 Prozent „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“). Größere Unzufriedenheiten bestehen der Befragung zufolge bei keinem der Angebote.

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

Von den 2021 befragten Unternehmen haben sich 35 (51 Prozent) auch zur Frage nach der Zusammenarbeit mit dem Projektträger geäußert (offene Antwortmöglichkeit). Dabei berichteten 27 Unternehmen von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und guten Betreuung; lediglich drei Unternehmen wünschten sich eine engere Zusammenarbeit. Bei der Unternehmensbefragung 2019, bei der sich 51 von 82 Unternehmen hierzu äußerten, wünschten sich noch erkennbar mehr Unternehmen (25 Prozent) häufigeren Kontakt und eine umfassendere Kommunikation mit dem Projektträger: Bemängelt wurde hier vor allem eine als unzureichend wahrgenommene Kommunikation hinsichtlich des Leistungsstandes des bzw. der Auszubildenden. Gleichwohl wurde auch hier von 67 Prozent der Unternehmen eine gute Zusammenarbeit mit den Projektträgern attestiert.⁹⁰ Verbesserungsbedarfe wurden von neun Unternehmen angeführt; dabei ging es für drei Unternehmen um die fachliche Kompetenz des Trägerpersonals bezüglich der Ausbildungsinhalte bzw. der fachlichen Unterstützung der Auszubildenden, die als verbesserungswürdig eingestuft wurde.⁹¹

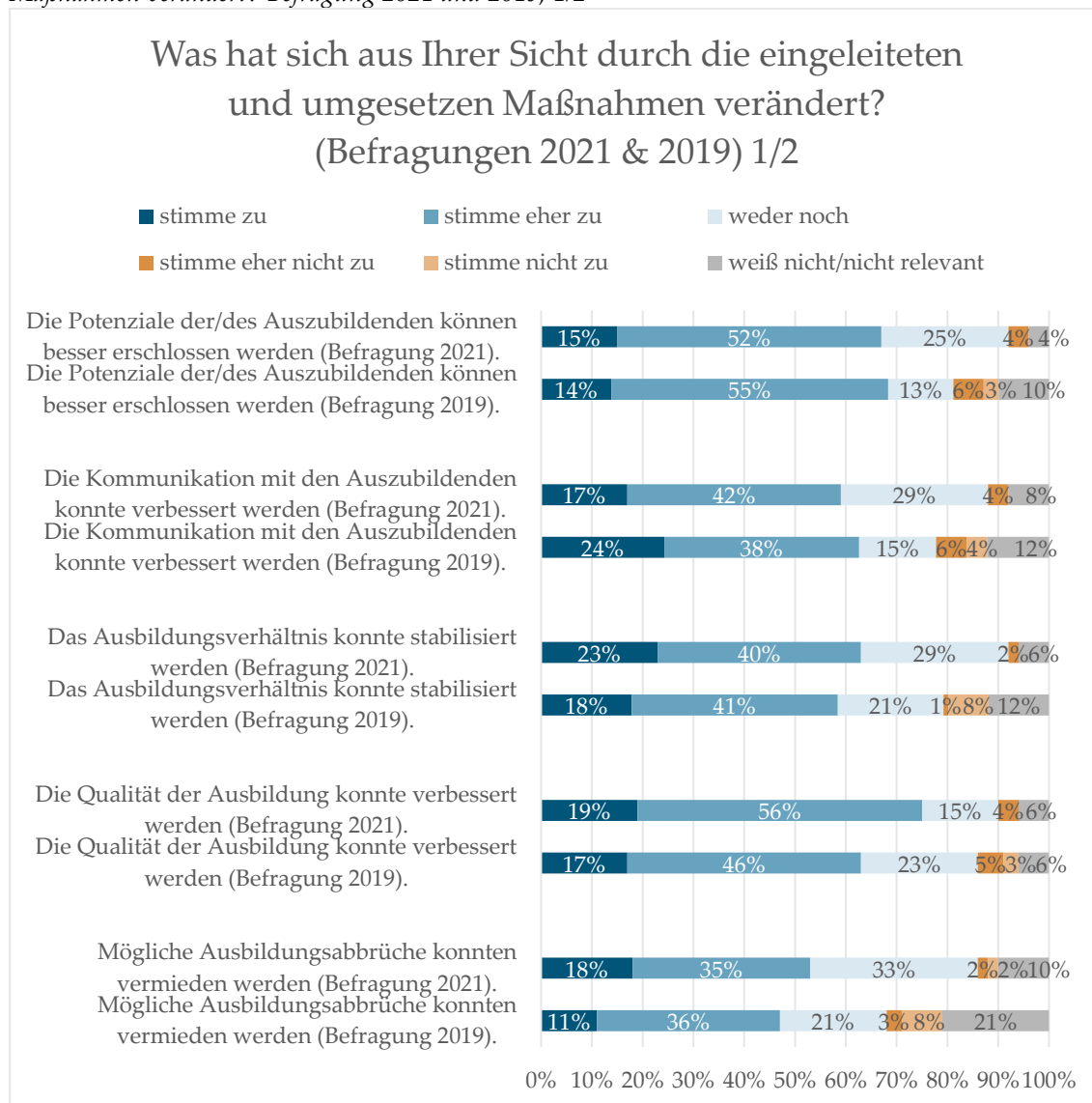
⁹⁰ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 90.

⁹¹ Vgl. hierzu „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“, S. 97.

3.2.3.3. Einschätzung der befragten Unternehmen zu den Programmwirkungen auf die Teilnehmenden

Die Angebote, die im Rahmen von ZaA umgesetzt werden, unterstützen sowohl die Auszubildenden, als auch die Unternehmen. Die Unternehmen geben an, dass die Auszubildenden die berufstheoretischen und persönlichen Anforderungen besser bewältigen können, die sozialen Kompetenzen gestärkt wurden und die Qualität der Ausbildung verbessert wurde.

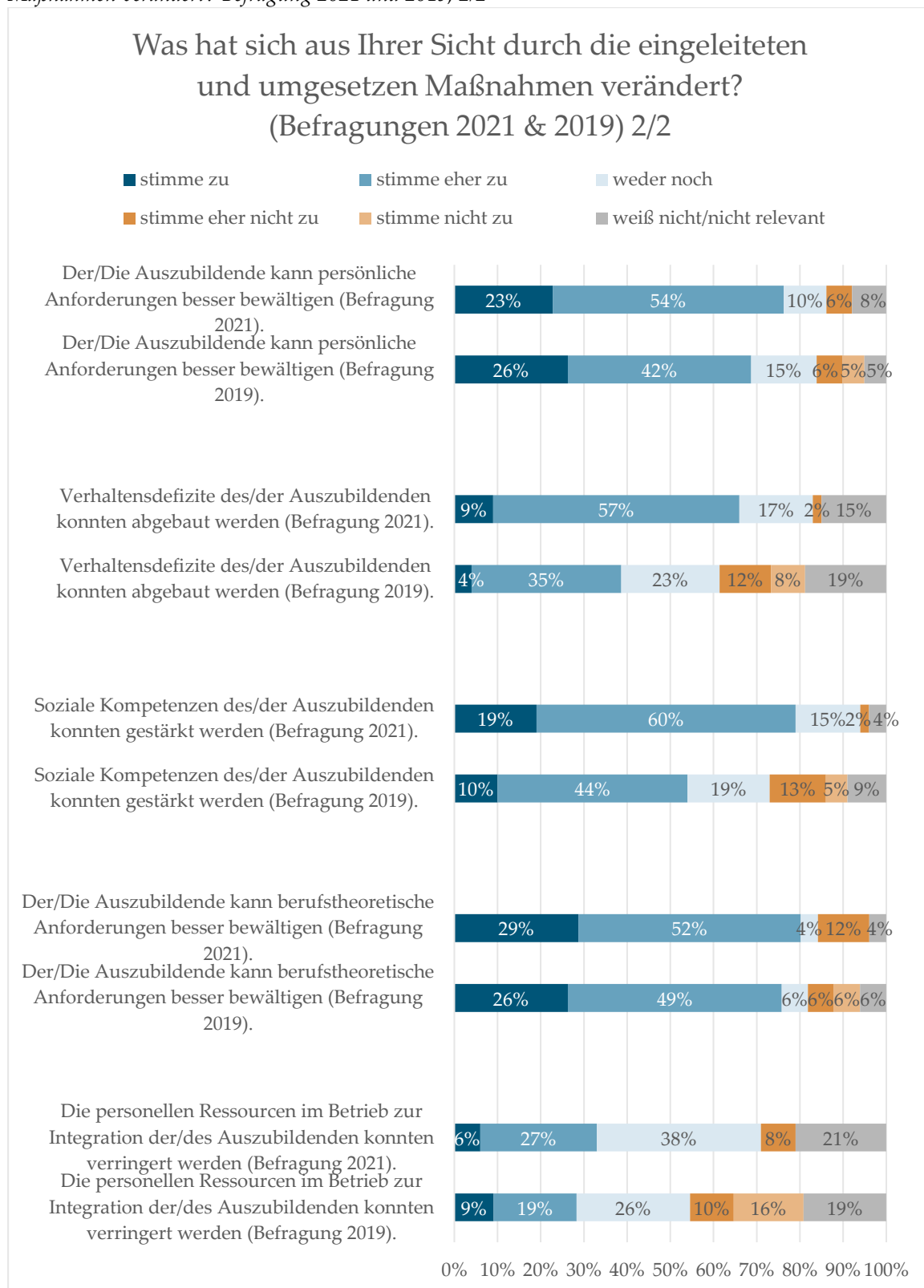
Abbildung 48: Unternehmensbefragung: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? Befragung 2021 und 2019, 1/2⁹²



Quelle: Unternehmensbefragung, 2021 n = 51-53, 2019 n = 59-74.

⁹² Die Ergebnisse der Befragung 2017 sind nicht mit denen der Befragungen 2019 und 2021 vergleichbar, da es die Antwortkategorien reduziert waren und die Mittelkategorie „weder noch“ nicht vorhanden war (vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.10.2016 – 31.01.2018)“).

Abbildung 49: Unternehmensbefragung: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? Befragung 2021 und 2019, 2/2



Quelle: Was hat sich aus Ihrer Sicht durch die eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen verändert? 2/2. Unternehmensbefragung, 2021 n = 51-53, 2019 n = 59-74.

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

3.3. Einschätzung zur Programmumsetzung durch die ZaA-Projekttträger und die Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter

3.3.1. Einschätzung durch die ZaA-Projekttträger

In allen Phasen der wissenschaftlichen Begleitung wurden Interviews mit sozialpädagogischen Fachkräften bzw. Ausbildungsbegleiter*innen geführt, um Einschätzungen zu den Zielgruppen, den Rahmenbedingungen und der Relevanz bzw. Wirksamkeit der Programmleistungen zu erhalten. Ziel der Interviews war es auch, vertiefte Einblicke in die Arbeit der Projekttträger bzw. in die praktische Umsetzung der Begleitung zu erhalten. Nach zwei explorativen Interviews im März 2017 (1. Phase der wissenschaftlichen Begleitung) wurden im 1. Quartal 2019 sechs Interviews (2. Phase der wissenschaftlichen Begleitung) geführt; die letzten Interviews fanden im Januar 2021 mit vier weiteren Fachkräften bzw. Ausbildungsbegleiter*innen statt (3. Phase der wissenschaftlichen Begleitung).

3.3.1.1. Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zu den Voraussetzungen und den Zuweisungen der Teilnehmenden

Mit Blick auf die Voraussetzungen vieler Teilnehmenden wurde insbesondere der zeitliche Umfang der Phase I als sehr kurz eingeschätzt: Oftmals zeigten sich zu Beginn der Teilnahme nur unzureichende Grundkenntnisse beispielsweise in den Grundrechenarten; hinzu komme, dass viele jungen Menschen auf Grund psychosozialer und andere Benachteiligungen zunehmend oftmals nur sehr begrenzt belastbar und bzw. oder konflikt- und kritikfähig seien. Die im Förderprogramm ZaA angelegte sozialpädagogische Begleitung sei hier grundsätzlich ein hilfreiches Instrument; allerdings seien entsprechende Defizite nur sehr schwer in der kurzen Zeitdauer der Phase I bearbeitbar. Für lernbeeinträchtigte Teilnehmende sei oftmals die Beantragung eines Nachteilsausgleiches notwendig.⁹³ Hinzu komme, dass teilweise eine Zuweisung erst im Mai oder Juni erfolge, was insbesondere für junge Menschen ohne Vororientierung

⁹³ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 30.

sehr knapp bemessen sei, da bereits ab August/September die Ausbildung startet.⁹⁴ Aber auch der Start der Phase I im April wird von einigen Projektträgern kritisch gesehen, da das Zeitfenster für die Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen, die praktische Erprobung sowie die Bewerbungsphase sehr kurz sei. Viele Teilnehmende der Maßnahme würden häufig multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen und von einem früheren Start (und somit einer Verlängerung der Phase I) profitieren.⁹⁵ In den 2021 geführten Interviews wurde berichtet, dass sich der Zuweisungsprozess insbesondere während der Corona-Pandemie verzögert bzw. langwierig gestaltet habe, da viele Dokumente via Post und nicht wie üblich persönlich oder digital übermittelt und unterzeichnet werden konnten.⁹⁶ Vor dem Hintergrund teilweise unbesetzter Plätze wurde darüber hinaus eine Vereinfachung des „Kaufverfahrens“ für Teilnahmeplätze aus dem SGB II- und SGB-III Bereich (vgl. Kapitel 3.1.1.) angeregt, 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 Wartelisten gibt, während in dem anderen SGB-Bereich Teilnahmeplätze in einem Los unbesetzt bleiben.⁹⁷

Die Hemmnisse und Herausforderungen, an denen die jungen Menschen gemeinsam mit den Projektträgern arbeiten, seien sehr heterogen. 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 bräuchten 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, und die sich deutlich auf die Motivation der Teilnehmenden auswirkten. Auf der Bearbeitung dieser Defizite im Förder- und Stützunterricht liege daher ein Schwerpunkt. Aber auch an der Entwicklung persönlicher Kompetenzen, wie Belastbarkeit und Durchhaltevermögen, müssten die Projektträger regelmäßig mit den jungen Menschen arbeiten. Hinzu kämen teilweise auch Suchtproblematiken, die oftmals mit vor allem psychischen Beeinträchtigungen einhergehen.

In den 2021 geführten Interviews wurde auch von einer Zunahme psychosozialer Belastungen vieler Teilnehmenden während der Corona-Krise berichtet.⁹⁸ Vor allem für junge Menschen,

⁹⁴ Der Kohortenstart bzw. der Startpunkt der Kohorten für die Teilnahmen an der Phase 1 wird von der jeweiligen Agentur für Arbeit festgelegt und fällt i. d. R. auf Anfang April.

⁹⁵ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 107.

⁹⁶ Vgl. hierzu „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“, S. 109.

⁹⁷ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 107.

⁹⁸ Vgl. hierzu „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“, S. 109.

bei denen bereits zuvor psychische Vorerkrankungen oder Beschwerden vorlagen, sei die Situation schwer, da die Pandemie vorhandene Angstgefühle, Unsicherheiten und weitere Problemlagen verstärkt und die Teilnehmenden somit zusätzlich belastet habe. Aber auch bei anderen Teilnehmenden habe man beobachtet, dass die Einschränkungen und der Wegfall eines geregelten Tagesablaufs vor allem zu einer Abnahme der Motivation führen. Zwar habe man den Kontakt zu den Teilnehmenden halten können, jedoch hätten sowohl die Kontakt- als auch die Leistungsbereitschaft im Verlauf der Pandemie bei Vielen tendenziell abgenommen, ebenso wie die Zielstrebigkeit und das Gefühl der Verbindlichkeit gegenüber dem Landesprogramm und dem ZaA-Projekträger. Der Fokus vieler Auszubildender habe sich weg von der Berufsschule und der Ausbildung hin zum Privaten verlagert. Durch die sozialpädagogischen Fachkräfte wurden zum Zeitpunkt der Interviews erste Rückschritte sowohl in der Leistung, als auch im Bereich der Sozialkompetenzen bzw. dem Verhalten gegenüber der Zeit vor der Pandemie verzeichnet.

Bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund wurden in den 2019 geführten 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 mit Hilfe ihrer Ausbildungsvergütung unterstützten, was oft eine zusätzliche, auch psychische Belastung darstelle, die ebenfalls sozialpädagogische Betreuung erforderlich mache.

3.3.1.2. Einschätzungen zur Wirksamkeit und Zielerreichung des Landesprogramms ZaA

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

Anrechnung der Zeiten für die Teilnahme an der Maßnahme auf die Arbeitszeit. Betont wurde auch hier der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, in keinem Fall dürfe sich der Betrieb vom ZaA-Projektträger kontrolliert fühlen.

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

Betont wurde aber auch, dass sich nicht alle schulischen und sprachlichen Defizite der Teilnehmenden durch die Teilnahme an ZaA aufarbeiten ließen: Eine Teilnahme an ZaA sei daher keine Garantie, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, schaffe aber günstige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Eine fehlende Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht führe zu einer hohen Arbeitsbelastung der jungen Auszubildenden, wodurch das Risiko eines Abbruchs der Maßnahme bzw. der Ausbildung erhöht würde (vgl. Kapitel 3.1.3.5.). Abbrüche aufgrund von kulturellen Hintergründen, z. B. auf Grund stereotyper Geschlechterbilder, ließen sich ebenfalls nur schwer abwenden. Auch psychische Probleme führten häufig zu Abbrüchen; erschwerend wirkten hier auch lange Wartezeiten für Termine bei entsprechenden Fachärzten, die für die Stabilisierung der jungen Auszubildenden aber notwendig seien. Diese Beobachtungen der Abbruchgründe stimmen mit den allgemeinen Abbruchgründen aus der Teilnehmendenstatistik (vgl. Kapitel 3.1.) überein.

3.3.1.3. Hürden in der Programmumsetzung und Optimierungsbedarfe

Das Landesprogramm ZaA hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2016 etabliert und ist bei den Projektträgern und Unternehmen angekommen. Gleichwohl gibt es in der Programmumsetzung weiterhin Hürden und Optimierungsbedarfe. Die fehlende Freistellung einiger Teilnehmenden durch die Ausbildungsbetriebe wurde in diesem Zusammenhang von allen interviewten sozialpädagogischen Fachkräften thematisiert; aus ihrer Sicht wäre eine

Verpflichtung zur Freistellung wünschenswert. Weitere Hürden wurden von einzelnen Projektträgern benannt: So sei der Personalschlüssel für die Lehrkräfte nicht ausreichend und bei der vorgegebenen Flexibilität in Bezug auf die zu bedienenden Ausbildungsberufe nur schwer leistbar. Ein anderer Projektträger bemängelte eine unzureichende Flexibilität bei der Zahl der Unterrichtsstunden, der zeitliche Umfang von vier Stunden sei zu starr. Von einem weiteren Projektträger wurden frühzeitige Informationen zu den bisherigen biografischen Stationen und Maßnahmeverläufen der Teilnehmenden gewünscht, um sich vor Beginn der Maßnahme besser vorbereiten zu können. Bezogen auf die Zuweisungen gab es zwei Verbesserungswünsche: Zum einen sollte bei den Zuweisungen zu Phase I darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden bereits ein gewisses Maß an beruflichen Grundvorstellungen entwickelt haben, da die Dauer der ausbildungsvorbereitenden Phase zu kurz für eine umfassende Berufsorientierung sei. Zum anderen sollte das Sprachniveau von potenziellen Teilnehmenden mit Migrationshintergrund vor der Zuweisung geprüft werden, um die jungen Menschen nicht zu überfordern und ein frühzeitiges Scheitern zu verhindern.⁹⁹

3.3.2. Einschätzung der Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen/zugelassene kommunale Träger) sind zentrale Akteure im Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Nachdem bereits im Rahmen der 2. Phase der wissenschaftlichen Begleitung leitfadengestützte Interviews mit Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit und der Jobcenter geführt wurden, wurden im März 2021¹⁰⁰ im Rahmen der 3. Phase vier weitere Interviews geführt, um die Umsetzung des Landesprogramms zu beleuchten, Erfolgsfaktoren und Herausforderungen im Umsetzungsprozess zu identifizieren und die Zielerreichung des Programms zu reflektieren.

3.3.2.1. Einschätzung zur Entwicklung des Landesprogramms und zur Wirksamkeit

Alle interviewten Berufsberater*innen äußerten sich insgesamt sehr positiv über das Förderprogramm ZaA.

⁹⁹ Die genannten Verbesserungsbedarfe decken sich mit denen aus dem „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 48f.

¹⁰⁰ Die Interviews mit den Fachkräften der Berufsberatung der Agentur für Arbeit wurden am 04.3.2021 und 25.03.2021, die Interviews mit den Fachkräften der Jobcenter wurden am 05.03.2021 und 11.03.2021 geführt.

So wurde in den im Rahmen der 2. Phase der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführten Interviews¹⁰¹ unter anderem die Erweiterung der Zielgruppe gegenüber der Assistierte Ausbildung (AsA) gem. §130 SGB III um diejenigen Jugendlichen, bei denen ein erhöhtes Abbruchrisiko besteht, 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. Bereits 2019, zum Zeitpunkt der Interviews, wurde das Förderprogramm als etabliert und bei allen Berufsberater*innen bekannt eingeschätzt, da diese, nach anfänglichen Schwierigkeiten bei der Unterscheidung bzw. Abgrenzung von AsA und ZaA, den Mehrwert des Programms immer deutlicher für sich erkannt hätten.

Auch in den 2021 durchgeführten Interviews wurde betont, dass das Landesprogramm fest etabliert sei – auch bei den Betrieben, die das Unterstützungspotenzial des Programms erkannt hätten.¹⁰² Insgesamt handele es sich um ein sehr gutes Instrument zur Ausbildungsförderung, das insbesondere durch die sozialpädagogische Unterstützung eine notwendige Ergänzung zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) darstelle. Dies gelte umso mehr, als dass auch aus Sicht der Berufsberater*innen eine Zunahme von Vermittlungshemmnissen bei der Zielgruppe zu beobachten ist. Dem könne durch die Begleitung im Rahmen von ZaA entgegen gewirkt werden.

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

Zu den Rahmenbedingungen des Landesprogramms, die sich förderlich auf die Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse der jungen Teilnehmer*innen auswirken, gehörten den 2021 geführten Interviews zufolge insbesondere ein gut strukturierter Förder- und Stützunterricht, die sozialpädagogische Betreuung bzw. das breite Maßnahmenportfolio, vor allem für die Zielgruppe mit multiplen Hemmnissen, Personalstabilität beim Projektträger, ein hohes

¹⁰¹ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 49ff.

¹⁰² Vgl. „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“, S. 114ff.

Engagement des umsetzenden Personals und der enge Kontakt des Projektträgers zu den Teilnehmenden, aber auch zum familiären Umfeld.

Das Programm und der erhöhte Personalschlüssel ermögliche es den Projektträgern, die Teilnehmenden bei den verschiedensten Problemstellungen zu unterstützen, etwa bei der Suche nach einer eigenen Wohnung, Problemen mit der Familie und im Bereich der schulischen Leistungen. Ein großer Vorteil des Förderprogramms bestehe auch darin, dass die Förderung langfristig angelegt ist, sich also über die gesamte Ausbildungsdauer erstreckt, und zudem die Möglichkeit der Nachbetreuung bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bietet. Positiv hervorgehoben wurde auch die Flexibilität des Förderprogramms z. B. in Hinsicht auf die Stundenanzahl, die beispielsweise bei Alleinerziehenden reduziert bzw. bedarfsorientiert angepasst werden könne. Die Programmarchitektur ermögliche auch den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern Flexibilität bei der Planung, auf Grund der Möglichkeit von „Verschiebungen“ (Verkäufen) bei ungleicher Auslastung der Plätze zwischen beiden Rechtskreisen (vgl. Kapitel 3.1.1.). Allerdings wurde, analog zur Einschätzung der ZaA-Projektträger (vgl. Kapitel 3.1.1.), auch angeführt, dass sich die Abstimmungen für diese „Verschiebungen“ mitunter sehr zeitaufwändig gestalteten, auch wenn sich hier alle Beteiligten sehr kooperativ zeigten.

3.3.2.2. Hürden in der Programmumsetzung und Optimierungsbedarfe

Als Herausforderungen in Bezug auf die Rahmenbedingungen und die Umsetzung des Programms wurden in den 2021 geführten Interviews u. a. der unzureichend ausgebaute ÖPNV im ländlichen Raum und die Integration von Geflüchteten genannt.: Nach Einschätzung der Berufsberater*innen ist das Sprachniveau B1 für die Erlangung fachspezifischer Sprachkenntnisse nicht ausreichend. Weitere Probleme und Hürden in der Umsetzung sehen die interviewten Berufsberater*innen im zunehmenden Personalwechsel einiger Projektträger, den mangelnden Kontakten zu Berufsschulen und dem ihrer Meinung nach immer noch zu geringen Freistellungsanteil für den Stütz- und Förderunterricht.

Eine Empfehlung der Berufsberater*innen allgemein ist es, das Programm ZaA bei Auszubildenden, Eltern und Ausbildungsunternehmen noch bekannter zu machen. Mehr Information auch durch die Landesebene wurden von drei der vier Berufsberater*innen als wünschenswert erachtet. Die bisherigen Maßnahmen zur Bekanntmachung, z. B. durch den Arbeitgeberservice und die bisherige Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Kammern, seien zu begrüßen, könnten aber noch ausgebaut werden. Vorgeschlagen wurde hier u. a. auch eine enge Einbindung an die Jugendberufsagenturen im Land, und eine stärkere Zusammenarbeit mit der Presse- und Marketingstelle der Agentur für Arbeit/Jobcenter. Dabei sollten auch Projektträger im Sinne „Guter Praxis“ in die Kommunikationsmaßnahmen eingebunden werden, um Erfolgsgeschichten in die Öffentlichkeit zu tragen.

In den 2019 geführten Interviews wurde vor allem der zeitliche Umfang von 39 Zeitstunden pro Woche in der Phase I als zu hohe 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.¹⁰³ 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 Projektträger zu absolvierenden Maßnahmeteile in der ausbildungsvorbereitenden Phase; bei den betrieblichen Praktika zeigten sich die Teilnehmenden trotz der Sommerzeit überwiegend motiviert.

3.4. Fallbeispiele zur Abbildung von Maßnahmeverläufen und des Zusammenwirkens der Akteure

Um ein ganzheitliches Verständnis der Umsetzung und Wirkungen des Landesprogramms zu erhalten, wurden im Rahmen der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung erstmals eine Reihe von explorativen Interviews zur Betrachtung einzelner Fälle durchgeführt. Ziel der Einzelfallbetrachtungen war es, vertiefte Einblicke in einzelne Maßnahmeverläufe zu erhalten und das Zusammenwirken der maßgeblichen Programmakteure näher in den Blick zu nehmen. Zu diesem Zweck wurden die Interviews jeweils sowohl mit Teilnehmenden, als auch mit den Ausbildungsverantwortlichen ihres Ausbildungsunternehmens, den Berufsschullehrkräften und begleitenden Fachkräften der ZaA-Projektträger geführt.

Insgesamt wurden vier Einzelfallstudien auf der Grundlage von insgesamt 16 Interviews angelegt. In zwei Fällen (Fallbeispiel 2 und Fallbeispiel 3) gelang es dabei nicht, Interviews mit der jeweiligen Berufsschullehrkraft zu vereinbaren, was auch der Pandemie und den damit zusammenhängenden Herausforderungen im schulischen Bereich geschuldet war.¹⁰⁴ Insgesamt wurden damit 14 Interviews durchgeführt. Die Fallauswahl erfolgte in enger Abstimmung mit der Kammerkoordinierung, die auch die Kontaktaufnahme und Terminierung mit den Interviewpartner*innen vornahm. Zum Zeitpunkt der Interviews befanden sich alle Teilnehmenden noch in der Ausbildung bzw. im Förderprogramm. Eine rückblickende Betrachtung, d. h. eine Betrachtung von Einzelfällen nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme (auf Grund eines erfolgreichen Abschlusses bzw. auf Grund von Austritten oder Abbrüchen), schien auf Grund der Erreichbarkeit aller zu interviewenden Personen nicht praktikabel.

¹⁰³ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 53.

¹⁰⁴ Die Interviews wurden in der zweiten Hälfte des Jahres 2021 und im ersten Quartal des Jahres 2022 geführt.

Die Darstellung der Fallbeispiele hat beschreibenden und illustrativen Charakter; Ziel war es nicht, repräsentative Daten zu generieren oder zu allgemeinen Aussagen zu kommen. Die Fallstudien wurden vielmehr durchgeführt, um ein ganzheitliches und differenziertes Verständnis von den Zugängen in das Landesprogramm, den Unterstützungsbedarfen bzw. Erwartungen der Teilnehmenden und den Kommunikations-, Arbeits- und Abstimmungsprozessen der Akteure zu gewinnen.

3.4.1. Fallbeispiel 1

- männlich, 34 Jahre alt
- seit Beginn der Ausbildung in ZaA
- Ausbildung als Industriekaufmann

Weg in die Ausbildung und Zugang in ZaA

Der Teilnehmer ist verheiratet und Vater von zwei Kindern im Kindergartenalter. Vor der gemeinsamen Flucht mit seiner Ehefrau aus Syrien im Jahr 2015 arbeitete er in seiner Heimat als Englischlehrer. Nach seiner Ankunft in Deutschland nahm er an einem universitären Intensivsprachkurs teil und erwarb in kürzester Zeit Deutschkenntnisse auf C1-Niveau. Im Rahmen einer einmonatigen Maßnahme des Jobcenters, die Maßnahmen zur Berufsorientierung und zum Bewerbungstraining zum Inhalt hatte, entschied er sich 2017 für das Erlernen eines Ausbildungsberufs, um in Deutschland etwas „in der Hand“ zu haben. Ziel war es dabei, eine anspruchsvolle Ausbildung in einem Beruf zu erlernen, der einen hohen Bedarf an Fachkräften aufweist und entsprechende Beschäftigungsaussichten bietet. Die Wahl fiel schließlich auf den Beruf des Industriekaufmanns.

Aus Sicht des Unternehmens konnte der Teilnehmer im Bewerbungsprozess insbesondere durch sein kommunikatives Verhalten und sein angenehmes Auftreten überzeugen. Impogniert habe darüber hinaus sein ehrenamtliches Engagement als Sprachbegleiter und Dolmetscher.

Vor Beginn der Ausbildung befürchtete der Teilnehmende, aufgrund eingeschränkter Sprachkenntnisse Schwierigkeiten vor allem mit den Inhalten in der Berufsschule zu haben. Der Zugang zu ZaA erfolgte, indem sich der Teilnehmer zunächst beim Unternehmen nach Möglichkeiten zur Deutsch-Nachhilfe erkundigte. Das Unternehmen setzte sich daraufhin mit der Kammer in Verbindung, die nach einem Beratungsgespräch bei der Antragstellung zur Teilnahme an ZaA unterstützte. Von der Beteiligung an ZaA erhoffte sich der Teilnehmer Unterstützung in der Ausbildung, vor allem im Bereich Sprache.

Unterstützungsbedarfe

Zu Beginn der Teilnahme an ZaA lag der Fokus zunächst auf der Unterstützung alltagssprachlicher Deutschkenntnisse; allerdings zeigte sich aus Sicht des Trägers und des Teilnehmers schnell, dass hier keine Bedarfe bestehen und der Schwerpunkt vielmehr auf der Förderung berufsbezogener Fachsprachkenntnisse gelegt werden sollte. In der Folge wurden vorhandene Schwierigkeiten im Bereich Fachsprache und beim Aufgabenverständnis kontinuierlich mit dem ZaA-Projektträger aufgearbeitet und das Lösen von Aufgabenstellungen aus dem Berufsschulunterricht geübt.

Der Teilnehmer zeichnet sich sowohl aus Sicht des Projektträgers als auch des Unternehmens durch Zielstrebigkeit und ein hohes Maß an Selbständigkeit und Eigeninitiative aus; auch aus Sicht der Berufsschule bringt sich der Teilnehmer – nach anfänglicher Zurückhaltung – mittlerweile aktiv im Unterricht ein und fragt nach, wenn beispielsweise Aufgabenstellungen unklar sind. Bedarfe an sozialpädagogischer Begleitung bestanden sowohl aus Sicht des Projektträgers, als auch des Teilnehmers selbst, zunächst keine.

Im Verlauf der Ausbildung wurde der Teilnehmer allerdings mit Herausforderungen insbesondere im familiären Bereich konfrontiert: Auf Grund häuslicher Erziehungstätigkeiten, die er sich mit seiner Ehefrau, die ebenfalls eine Ausbildung absolviert, teilt, kam es phasenweise zu Unterrichts- und Arbeitsausfällen, die den Einschränkungen in der Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie und wiederholter Erkrankungen der Kinder geschuldet waren. Wie der Teilnehmer berichtet, führten die zeitliche Inanspruchnahme durch die betriebliche und schulische Ausbildung, den Unterricht beim Projektträger und die familiäre Care-Arbeit auf Grund der damit verbundenen Belastungen anfänglich wiederholt zu Abbruchgedanken.

Dem Unternehmen zufolge hat der Projektträger hier schnell reagiert und unterstützend beraten, so dass diese Hürden vergleichsweise schnell überbrückt werden konnten. Auch aus Sicht des Projektträgers, der unter anderem über verschiedene Möglichkeiten im Bereich Kinderbetreuung informierte, bestehen in diesem Bereich bereits seit längerem keine Probleme mehr. Wie der Teilnehmer berichtet, hat auch das Unternehmen mit Verständnis auf die Situation reagiert: Insbesondere erfolgte – nach einem Gespräch zwischen dem Projektträger und dem Unternehmen – eine Freistellung für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht, nachdem dies zu Beginn der Teilnahme an ZaA noch nicht der Fall war. Die Freistellung ermöglichte es ihm unter anderem, die Kinder nach der regulären betrieblichen Arbeitszeit aus der Kindertagesstätte abzuholen, und so mehr Zeit mit ihnen zu verbringen.

Zusammenarbeit der Akteure: Teilnehmer, ZaA-Projektträger, Berufsschullehrkraft und Unternehmen

Sowohl aus Sicht des Projektträgers, als auch des Teilnehmers verläuft die gemeinsame Zusammenarbeit reibungslos. Nach anfänglichen Schwierigkeiten mit dem Distanzunterricht während der Corona-Pandemie erfolgt das selbstständige Arbeiten an Aufgaben aus Sicht des

Projektträgers nun ohne Probleme. Die Ansprechpersonen beim Projektträger haben dreimal gewechselt; wie der Teilnehmer berichtet, stellten diese Personalwechsel für ihn aber kein Problem dar, er habe zu allen ein gutes Vertrauensverhältnis entwickelt.

Der Projektträger und das Ausbildungsunternehmen arbeiten seit Jahren eng zusammen, um Jugendliche mit Unterstützungsbedarf erfolgreich zu einem Ausbildungsabschluss zu führen; das Unternehmen verfügt dabei auch über umfangreiche Erfahrungen in der Ausbildung von ZaA-Teilnehmenden. Im vorliegenden Fall hat sich die Zusammenarbeit – nach anfänglichen Kommunikationsschwierigkeiten, weil die „Chemie nicht gestimmt hat“ – aus Sicht des Unternehmens durch persönliche Gespräche entscheidend verbessert; mittlerweile gebe es, neben monatlichen Rückmeldungen z. B. per Telefon, in der Regel alle drei Monate ein persönliches Treffen. Der Projektträger verhalte sich generell sehr kooperativ und richte seine Angebote individualisiert an den Bedarfen des Teilnehmenden aus. So habe das Personal des Projektträgers beispielsweise flexibel auf den Wunsch des Teilnehmers nach speziellen Unterrichtseinheiten zur Prüfungsvorbereitung reagiert und entsprechende Angebote unterbreitet.

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Projektträger wird sowohl aus Sicht der interviewten Lehrkraft als auch der interviewten Fachkraft als gut bzw. funktionierend bezeichnet; die Kontakte beschränken sich dabei allerdings auf den schriftlichen Informationsaustausch zwischen Ausbildungsbegleitung und dem bzw. der Klassenlehrer*in über E-Mail. Eine engere Zusammenarbeit ist aus Sicht der Berufsschule auf Grund begrenzter zeitlicher Ressourcen schwierig, in der Regel aber auch nicht erforderlich. Als grundsätzlich eng wird die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Unternehmen bezeichnet. Über die Ausbildersprechtag hinaus gibt es, insofern es Klärungsbedarfe in Einzelfällen erforderlich machen, hier ggf. auch telefonische Absprachen, wie die interviewte Lehrkraft berichtet.

Die Zusammenarbeit wird von den Akteuren insgesamt als konstruktiv und offen beschrieben; grundsätzlich seien bei Problemen und Schwierigkeiten schnelle Absprachen möglich.

Wie der Teilnehmer berichtet, haben sich seine Erwartungen an die Teilnahme erfüllt: Die Noten in der Berufsschule hätten sich verbessert und er sei auf dem besten Weg, die Ausbildung erfolgreich zu beenden.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Der Teilnehmer hat die Abschlussprüfung zwischenzeitlich erfolgreich bestanden und ist vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden.

3.4.2. Fallbeispiel 2

- Männlich, 22 Jahre alt
- Während des 1. Lehrjahres Eintritt in ZaA
- Ausbildung als Betonfertigteilbauer

Weg in die Ausbildung und Zugang in ZaA

Der Teilnehmer flüchtete ohne seine Familie aus Guinea nach Deutschland. Da er zum Zeitpunkt seiner Flucht noch minderjährig war, besuchte er in Deutschland die allgemeinbildende Schule und erwarb einen Hauptschulabschluss. Seit dieser Zeit steht ihm eine ehrenamtliche Betreuerin zur Seite, die sich dem Teilnehmer zufolge stark für seine Belange einsetzt, und die ihn unter anderem auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützte.

2017 absolvierte er zunächst ein Praktikum bei seinem späteren Ausbildungsunternehmen. Dank seiner Einsatzbereitschaft wurde ihm im Anschluss der Ausbildungsplatz als Betonfertigteilbauer im Unternehmen angeboten. Der junge Mann sieht in einem Ausbildungsabschluss einen wichtigen Baustein für eine gute Zukunft in Deutschland. Trotz der sprachlichen Hürden ist er überzeugt, dass er dieses Ziel erreichen wird.

Vom Unternehmen wird der Teilnehmende als engagiert und hochmotiviert beschrieben. Bereits während des Praktikums hätten sich jedoch erste Schwierigkeiten im Bereich Fachsprache und Mathematik gezeigt. Im 1. Lehrjahr hätte sich der Teilnehmende deshalb aktiv nach Möglichkeiten erkundigt, in diesen Bereichen Nachhilfe zu bekommen. Auf die Unterstützungsmöglichkeiten durch ZaA wurde er von seinem Ausbildungsunternehmen aufmerksam gemacht. Auch hier unterstützte die Kammer bei der Beantragung zur Teilnahme an ZaA. Der Prozess der Antragsstellung bei der zuständigen Agentur für Arbeit vollzog sich dem Teilnehmer zufolge dann innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten.

Unterstützungsbedarfe

Auf Grund der genannten Schwierigkeiten vor allem im schulischen Teil der Ausbildung entschied der Teilnehmende, das 1. Lehrjahr freiwillig zu wiederholen. Der junge Mann berichtet, dass ihm dieser Schritt nicht leichtgefallen ist, die Entscheidung rückblickend aber die richtige gewesen sei. Auch das Unternehmen betont, dass die Ausbildung seitdem sehr gut verlaufe.

Allerdings ergeben sich für den Auszubildenden immer wieder Probleme mit dem Aufenthaltsstatus; eine entsprechende Genehmigung wurde meist nur für recht kurze Zeiträume erteilt bzw. musste in kurzen Abständen immer wieder neu beantragt werden. Vom Teilnehmer wird dies als hohe mentale Belastung beschrieben. Unterstützt wird er in diesem Prozess durch seine ehrenamtliche Betreuerin und den ZaA-Projektträger. Auch dem Unternehmen ist diese Schwierigkeit bekannt – dem Auszubildenden zufolge zeigt sich der Betrieb hier sehr

verständnisvoll und reagiert mit viel positivem Zuspruch. Der Teilnehmer berichtet allerdings auch von Diskriminierungserfahrungen, denen er phasenweise sowohl durch Mitschüler*innen in der Berufsschule als auch durch einige Mitarbeitende im Betrieb ausgesetzt wurde. Durch ein schnelles und konsequentes Eingreifen des Produktionsleiters konnte zumindest die Probleme im Betrieb aus seiner Sicht aber wieder beseitigt werden. In der Berufsbildenden Schule besteht das Problem zum Interviewzeitpunkt weiterhin.

Über den Förder- und Stützunterricht hinaus richtet sich die Begleitung des Projektträgers auch auf die Unterstützung der Entwicklung einer eigenständigen Lebensführung: Insbesondere das selbstständige Ausfüllen von Anträgen, die Einhaltung von Fristen sowie die Finanzierung und Führung des eigenen Haushalts stellten den Teilnehmer vor große Herausforderungen, wie der Projektträger berichtet. Gleichzeitig zeichnet sich der Teilnehmer sowohl dem Träger, als auch dem Unternehmen zufolge durch ein hohes Engagement und eine rasche Auffassungsgabe aus; so dass hier deutliche Fortschritte beobachtbar seien.

Die Berufsbildende Schule des jungen Mannes liegt in einem anderen Bundesland; während der schulischen Phasen ist er im schuleigenen Internat untergebracht. Der Stütz- und Förderunterricht beim Projektträger muss daher für diese Zeiträume über zuvor erteilte Aufgaben und telefonische Auswertungsgespräche erfolgen. Wie der Projektträger berichtet, sei dies insbesondere zu Beginn für den Teilnehmer herausfordernd gewesen, mittlerweile funktionieren diese Form der gemeinsamen Arbeit aber gut.

Zusammenarbeit der Akteure: Teilnehmer, ZaA-Projektträger, Berufsschullehrkraft und Unternehmen

Der Teilnehmer fühlt sich beim Projektträger sehr gut aufgehoben; besonders gut findet er, dass der Projektträger auf seine Wünsche in Bezug auf bestimmte Lerninhalte und Fragen eingeht, sich geduldig zeigt und die Themen im Stütz- und Förderunterricht gut und verständlich aufbereitet, so dass er vorhandene Wissenslücken abgebaut werden können. Der Unterricht in kleinen Gruppen mit einer vertrauensvollen Lehrkraft und mit einem vertrauten Kreis an Personen ist für ihn ein geeigneter Ort, um den Unterrichtsstoff der Berufsschule aufzuarbeiten.

Der Austausch mit dem Projektträger verläuft aus Sicht des Unternehmens sehr gut. Der Projektträger meldet regelmäßig den aktuellen Entwicklungsstand an den/die Ansprechpartner*in im Unternehmen und vor Prüfungen hätten z. B. auch persönliche Treffen stattgefunden, um sich zu Unterstützungsbedarfen und offenen Fragen abzustimmen. Die Rückmeldungen, die der Teilnehmer seinem Betrieb zur Arbeit mit dem Projektträger gibt, sind ebenfalls sehr gut, wie das Unternehmen berichtet. Eine Zusammenarbeit mit der Berufsbildenden Schule findet dem Unternehmen zufolge hingegen allenfalls punktuell statt, etwa, wenn bei Krankmeldungen ein ärztliches Attest fehlt. Das Unternehmen wünscht sich hier mehr Informationsaustausch über den Entwicklungsverlauf des Auszubildenden.

Der Teilnehmer berichtet positiv von der Unterstützung durch ZaA; die Teilnahme habe für ihn einen hohen Stellenwert, weil eine abgeschlossene Berufsausbildung ein wichtiger Schritt für ein gutes Leben in Deutschland sei. Durch den Stütz- und Förderunterricht seien die Lerninhalte nun leichter verstehbar, die Noten würden besser und er fühle sich bei seinen Fragen und Anliegen ernst genommen.

Das Interview fand kurz vor der Abschlussprüfung statt; alle Befragten schätzten ein, dass die Ausbildung voraussichtlich mit Erfolg abgeschlossen wird. Seitens des Ausbildungsunternehmens wurde signalisiert, dass sie den Teilnehmer gern im Anschluss übernehmen möchten. Zum Zeitpunkt des Interviews offen war die Frage nach dem künftigen Aufenthaltsstatus des Teilnehmers.¹⁰⁶

3.4.3. Fallbeispiel 3

- Männlich, 20 Jahre alt
- Zu Beginn des 1. Lehrjahres Eintritt in ZaA
- Ausbildung als Industriemechaniker

Weg in die Ausbildung und Zugang in ZaA

Der Teilnehmer verfügt über einen Hauptschulabschluss und wollte ursprünglich Straßenbahnfahrer werden. Bei seinem späteren Ausbildungsbetrieb, den regionalen Verkehrsbetrieben, absolvierte er zunächst drei Praktika in verschiedenen Unternehmensabteilungen. Nachdem er insbesondere im Rahmen seines Praktikums in der betriebseigenen Werkstatt überzeugen konnte, begann er nach einem Auswertungsgespräch mit dem Praktikumsleiter eine Ausbildung zum Industriemechaniker. Während die betrieblichen Praxiseinheiten nach der Ausbildungsaufnahme problemlos verliefen, hatte der Teilnehmer insbesondere auf Grund seiner schulischen Noten die Befürchtung, die Ausbildung gegebenenfalls doch nicht erfolgreich absolvieren zu können.

Auf ZaA aufmerksam wurde er im Rahmen einer schulischen Informationsveranstaltung, bei der das Programm durch eine*n Vertreter*in des regionalen Berufsinformationscenters (BIZ) der Agentur für Arbeit vorgestellt wurde. Nach der Veranstaltung nahm er über das BIZ eigenständig Kontakt mit der regionalen Agentur für Arbeit auf. Nach seiner Zuweisung, die in den Sommerferien erfolgte, informierte er das Unternehmen über die Teilnahme. Von den Ausbildungsverantwortlichen wurde dieser Schritt und die dahinterstehende Eigeninitiative des Teilnehmers sehr positiv aufgenommen.

¹⁰⁶ Wie im Fallbeispiel 1 hat auch hier der Teilnehmer die Abschlussprüfung zwischenzeitlich erfolgreich bestanden und ist vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden.

Unterstützungsbedarfe

Der Teilnehmer zeichnet sich aus Unternehmenssicht durch ein hohes Maß an Selbständigkeit und Einsatzbereitschaft bzw. Engagement aus, was auch in der eigenständigen Beantragung der Teilnahme an ZaA zum Ausdruck komme. In der praktischen Ausbildung gäbe es gar keine Probleme; der Auszubildende könne hier auch auf Grund seiner aufgeschlossenen und wissbegierigen Art überzeugen.

Schwierigkeiten hätten sich gerade zu Beginn der Ausbildung im Bereich Mathematik und bei der Erledigung schriftlicher Aufgaben, z. B. im Unterrichtsfach Deutsch, gezeigt. Zur Klärung der Unterstützungsbedarfe in spezifischen Themenfeldern fanden direkte Abstimmungen zwischen der Lehrkraft für den Stütz- und Förderunterricht und dem Ausbildungsverantwortlichen statt. Der Teilnehmer befindet sich beim ZaA-Projekträger im Einzelunterricht und erhält mittlerweile oft zusätzliche Übungsaufgaben, um ihn vor neue Herausforderungen zu stellen. Sozialpädagogische Unterstützungsbedarfe bestanden bzw. bestehen sowohl aus Sicht des jungen Mannes, als auch des Projekträgers, keine.

Zusammenarbeit der Akteure: Teilnehmer, ZaA-Projekträger, Berufsschullehrkraft und Unternehmen

Die Zusammenarbeit zwischen Teilnehmer, Projekträger und Unternehmen wird von allen Interviewten als eng und vertrauensvoll bezeichnet. Das Programm ist dem Unternehmen, das umfassende Erfahrungen bei der Unterstützung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten hat, bekannt. Aus Sicht des Unternehmens ist die Qualität der Zusammenarbeit sehr abhängig vom Engagement des Personals des Projekträgers; in der Vergangenheit habe man mit einem anderen Bildungsträger zusammengearbeitet und dabei eher negative Erfahrungen gemacht.

Kontakte des Unternehmens zur Schule bestehen vor allem über Ausbildersprechtage. Ansonsten erfolge der Austausch nur punktuell bei auftretenden Schwierigkeiten, die einer raschen Klärung bedürfen. Aus Sicht des Unternehmens wäre grundsätzlich ein früheres und proaktiveres Zugehen seitens der Schule bereits zu einem früheren Zeitpunkt, zu dem sich Probleme abzuzeichnen beginnen, wünschenswert.

Der Teilnehmer, das Unternehmen und der ZaA-Projekträger berichten einstimmig von einer sehr positiven Entwicklung. Der Teilnehmer konnte seine schulische Leistung verbessern und die Erwartungen bei Prüfungen gerade in schwierigen Fächern, wie Mathematik, sogar übertreffen. Der Teilnehmer selbst berichtet davon, dass sein Selbstvertrauen auf Grund der Verbesserung der schulischen Leistungen im Rahmen der Maßnahme deutlich gewachsen sei. Auch aus Sicht des Unternehmens hat die Teilnahme an ZaA zu einer Festigung der Persönlichkeit und einem deutlich selbstsicheren Auftreten des Auszubildenden geführt.

3.4.4. Fallbeispiel 4

- weiblich, 21 Jahre alt
- Eintritt in ausbildungsvorbereitende Phase I ZaA
- Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement

Weg in die Ausbildung und Zugang in ZaA

Die Teilnehmerin verfügt über einen Realschulabschluss und strebt eine Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement an. Der Zugang zu ZaA erfolgte über eine Beratung der Agentur für Arbeit. Bei der Entscheidung zur Teilnahme war für die junge Frau die Befürchtung ausschlaggebend, die Ausbildung auf Grund ihrer Dyskalkulie nicht erfolgreich zu Ende bringen zu können.

Vor ihrer Ausbildungsaufnahme absolvierte sie zunächst eine Einstiegsqualifizierung im Bereich Büromanagement; ihr wurde im Anschluss jedoch keine Ausbildungsstelle angeboten. Alternative Ausbildungsangebote im Bereich des Gastgewerbes, die ihr durch die Berufsberatung vorgestellt wurden, erschienen ihr aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen zum Zeitpunkt des Angebots allerdings kaum umsetzbar und entsprachen auch nicht ihren Wünschen. Den Ausbildungsplatz als Kauffrau für Büromanagement hat sie insbesondere über private Kontakte gefunden. Für das Unternehmen stellte die vorhandene Beeinträchtigung kein Hindernis für die Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses dar; insbesondere das Auftreten habe beim Bewerbungsgespräch überzeugt.

Unterstützungsbedarfe

Wie der Projektträger berichtet, zeigte sich die Teilnehmerin während der Phase I des Programms auf Grund ihrer bisherigen Erfahrungen mit der Dyskalkulie sehr zurückhaltend und still. Die Auseinandersetzung mit mathematischen Lerninhalten führe zu Ängsten, an denen man nun gemeinsam arbeite. Hilfreich sei, dass die Familie ihren Ausbildungswunsch unterstütze; zum Teil hätten Familienmitglieder die Teilnehmerin auch zu Gesprächen mit dem Projektträger begleitet. Zur Kompensation der Benachteiligung in Prüfungen wurde ein Nachteilsausgleich beantragt.

Zusammenarbeit der Akteure: Teilnehmer, ZaA-Projektträger, Berufsschullehrkraft und Unternehmen

Wie die Teilnehmerin berichtet, fühlt sie sich sowohl beim ZaA-Projektträger als auch beim Unternehmen gut aufgehoben und hat ein vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Ansprechpersonen entwickelt. Das Unternehmen hat bereits langjährige Erfahrungen mit Jugendlichen, die Unterstützungsbedarf haben; vor allem im technischen Sektor haben bereits einige

Auszubildende ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch genommen. Der Betrieb hat damit gute Erfahrungen gemacht und ist auch daran interessiert, die Auszubildenden nach einem erfolgreichen Abschluss zu übernehmen.

Die Zusammenarbeit von Unternehmen und Projektträger wird von den Interviewpartner*innen als kollegial und unbürokratisch beschrieben. Auch das Zusammenwirken zwischen dem Unternehmen und der Berufsbildenden Schule gestaltet sich aus Sicht sowohl des Unternehmens, als auch der Lehrkraft, positiv: So werden auftretende Schwierigkeiten in der Schule durch die Lehrkraft umgehend an das Unternehmen zurückgemeldet. In der Vergangenheit war dies dem Unternehmen zufolge nicht immer der Fall; mittlerweile sei die Zusammenarbeit aber etabliert und es fände ein regelmäßiger Austausch statt.

Differenzierter wird die Zusammenarbeit zwischen dem Projektträger und der Berufsbildenden Schule beschrieben: So berichtet die Lehrkraft, dass sie über die ZaA-Teilnahme der Auszubildenden nicht vom Projektträger informiert wurde, sondern erst im Zuge der Beantragung des Nachteilsausgleichs über die junge Frau selbst davon erfahren habe. Auch sei das Vorhandensein der Dyskalkulie nicht bekannt gewesen. Hier sei ein engerer Informationsaustausch wünschenswert. Der Projektträger hingegen berichtet, dass sich die Berufsbildende Schule ihrerseits hinsichtlich des Austauschs über ZaA-Teilnehmende grundsätzlich eher zurückhaltend verhalte. Als Gründe werden die durch die Pandemie erschwerte Situation in den Schulen (z. B. Ausfall von Präsenzunterricht) und Unsicherheiten in Bezug auf Einhaltung der Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vermutet.

Die Teilnahme an ZaA hat sich sowohl aus Sicht des Projektträgers als auch des Unternehmens und der Teilnehmerin selbst sehr positiv auf den Ausbildungsverlauf ausgewirkt. Aus Sicht der Teilnehmerin haben sich ihre Hoffnungen und Erwartungen an die Teilnahme erfüllt; sie habe für ihre Schwierigkeiten im Umgang mit mathematischen Aufgaben eine zuverlässige Ansprechperson und erziele in der Schule besser Ergebnisse. Auch der Projektträger und das Unternehmen berichten von einer starken persönlichen Entwicklung der Teilnehmerin, die deutlich an Selbstbewusstsein und Leistungsfähigkeit gewonnen habe.

4. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Programm

Im Zeitraum der 3. Phase der wissenschaftlichen Begleitung war die **Covid-19 Pandemie** von Beginn an, d. h. ab März 2020, ein zentrales Thema für die Umsetzung des Landesprogramms ZaA¹⁰⁷. Persönliche Treffen waren lange Zeit nicht möglich, sei es zum Stütz- und Förderunterricht der Teilnehmenden beim ZaA-Projektträger oder zur Absprache der Projektträger mit der Kammerkoordinierung und den Vertreter*innen von Agentur für Arbeit und Jobcenter im

¹⁰⁷ Weiterführende Informationen finden sich im „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“.

Rahmen der Monatsgespräche. Im Folgenden werden die bisher erkennbaren Auswirkungen von Corona auf ZaA und seine Akteure, die in den einzelnen Kapiteln des vorliegenden Berichts dargestellt wurden, zusammengefasst.

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

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

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

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

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

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

Die Teilnehmenden haben zum Teil multiple Problemlagen; vielen fällt **das digitale Lernen** nicht leicht. Vor allem Teilnehmende mit Migrationshintergrund, einer Dyskalkulie oder Lese-Rechtschreib-Schwäche müssen mehr Zeit und Motivation zur Bewältigung der Aufgaben aufbringen.

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

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

Auch die **Zusammenarbeit der Akteure** untereinander musste an die aktuelle Corona-Lage angepasst werden. Die Monatsgespräche zwischen Projektträger, Kammerkoordination, Agentur für Arbeit und Jobcenter wurden anfangs lediglich über E-Mail (1-2 Monate)

durchgeführt, bevor ein Wechsel zu Telefon- und Videokonferenzen erfolgte. Die beteiligten Akteure haben bei dieser Umstellung von ihrer teils langjährigen Zusammenarbeit profitiert.

- Zusammenarbeit der beteiligten Akteure verlief ohne gravierende Probleme

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

- Einem Teil der Unternehmen ist die Kommunikation mit den Projektträgern nicht ausreichend ausgestaltet, sie wünschen sich z. B. eine engere Betreuung und mehr Rückmeldungen durch die Projektträger

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

- Zentrale Aufgaben der Kammerkoordinierung mussten auf neuen Wegen umgesetzt werden

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

- Coachingangebot wurde um Online-Coachings erweitert

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

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

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

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

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

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

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

- Teilnehmende vermissen den Stütz- und Förderunterricht vor Ort

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

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

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

- Gravierende Lernrückstände und schlechte Noten gilt es verstärkt aufzuarbeiten
- Online-Formate sind für die Zusammenarbeit von Jugendlichen und Projektträgern nicht ausreichend

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

- Mehraufwände für die Aufarbeitung der Leistungsdefizite nötig

5. Förderliche und hinderliche Faktoren der Programmumsetzung

Bereits im vorangegangenen Kapitel wurden u. a. anhand der Teilnehmenden- und Unternehmensbefragung sowie der Interviews mit Projektträgern und Berufsberater*innen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter erste Einschätzungen zu förderlichen und kritischen Faktoren der Programmumsetzung abgebildet. In Ergänzung hierzu sollen im Folgenden weitere Faktoren vertiefend betrachtet werden, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung für eine erfolgreiche Umsetzung des Landesprogramms als mitentscheidend identifiziert wurden: Dabei handelt es sich um die Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht (vgl. Kapitel 5.1.), die Rolle der Kammerkoordinierung und damit zusammenhängend die Maßnahmen zur Qualitätssicherung (vgl. Kapitel 0.) sowie das Zusammenwirken der relevanten Programmteilnehmer (vgl. Kapitel 5.3.).

5.1. Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht

Zu den Erkenntnissen der vorangegangenen zwei wissenschaftlichen Begleitungen gehört, dass eine betriebliche Freistellung der Teilnehmenden für den Stütz- und Förderunterricht einen wichtigen förderlichen Faktor in Hinblick auf den Maßnahmeerfolg darstellt.¹⁰⁸ Mit Freistellung ist gemeint, dass die Zeit, die die Teilnehmenden für den Unterricht aufwenden, vom Ausbildungsbetrieb als Arbeitszeit anerkannt wird. Dies ist nicht in allen Unternehmen der Fall.: Ein Teil organisiert die betrieblichen Ausbildungseinheiten und Arbeitseinsätze so, dass die Teilnehmenden zwar am Unterricht teilnehmen können; allerdings wird die hierfür aufgewendete Zeit nicht als Arbeitszeit anerkannt.

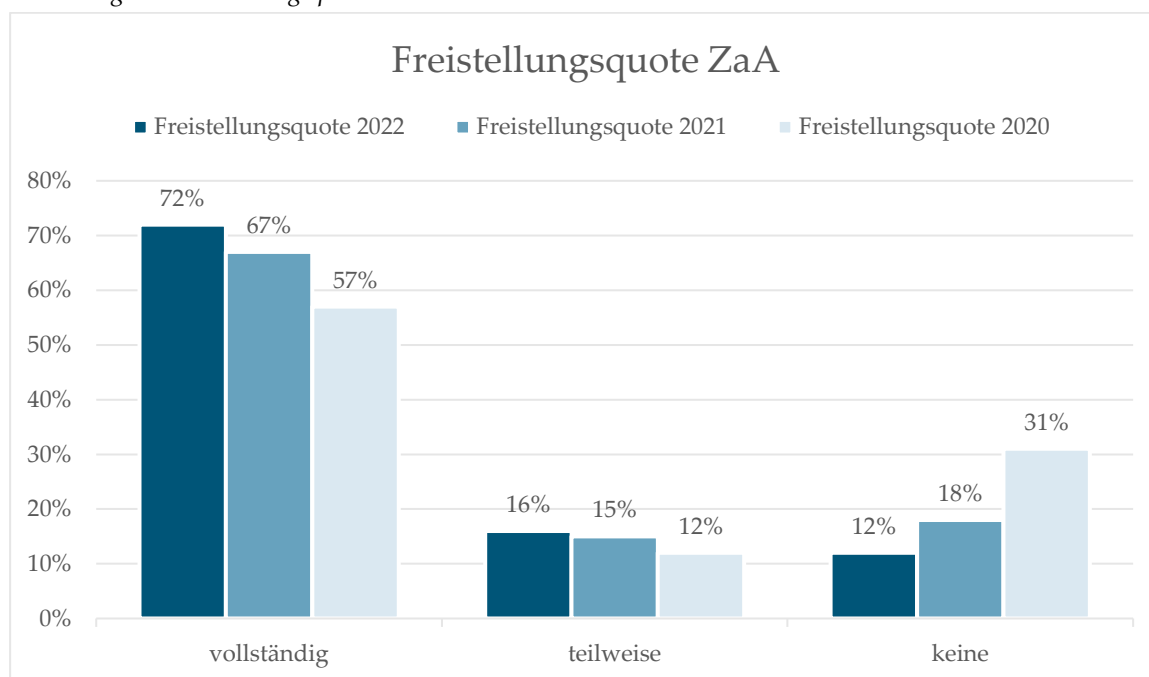
In der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung wurde eine fehlende Freistellung von den interviewten sozialpädagogischen Fachkräften, aber auch von den Berufsberater*innen, als große Hürde eingeschätzt, da der für die ausbildungsbegleitende Phase II vorgegebene Umfang von vier bis neun Wochenstunden hierdurch nicht immer erreicht und die Erfolgchancen der Teilnehmenden in der Folge merklich verringert würden. Insbesondere kleine Betriebe und Montagebetriebe hätten häufiger Probleme, ihre Auszubildenden für die Maßnahme freizustellen. Schwierigkeiten würden sich aber auch für die Filialen großer Handelsketten ergeben, da diese häufig die Entscheidungen nicht vor Ort treffen können, sondern auf Rückmeldungen aus der Zentrale angewiesen sind. Hinzu komme, dass einige Unternehmen mit saisonalen Hochzeiten (z. B. Gastronomie im Dezember, KfZ-Betriebe bzw. Reifendienste im April und Oktober (Autoreifenwechsel)) ihre Auszubildenden während dieser Phasen aus dem Förder- und Stützunterricht abmeldeten. Die damit ausfallenden vier bis neun

¹⁰⁸ Vgl. „Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“.

Wochenstunden ließen sich in solchen Fällen nur unzureichend nacharbeiten. Vor diesem Hintergrund sprachen sich einige der interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte für eine verpflichtende Verankerung der Freistellung mit Anrechnung der Arbeitszeit in den Kooperationsverträgen aus.¹⁰⁹

Bislang wurden Einschätzungen zur Freistellung insbesondere durch die Teilnehmenden- und Unternehmensbefragungen erfasst. Seit 2020 wird die Freistellungsquote zum 15.03. eines jeden Jahres zusätzlich über eine Abfrage der Kammerkoordination bei den Projektträgern erhoben.¹¹⁰ Auf die Ergebnisse dieser Abfragen stützt sich die Darstellung im Folgenden.¹¹¹

Abbildung 50: Freistellungsquote ZaA



Quelle: Statistik Freistellungsquote Stand 15.03.2022, n=282; Stand 15.03.2021, n=455; Stand 15.03.2020, n=502.

Eine vollständige betriebliche Freistellung erfolgt den 2021 getroffenen Angaben der Projektträger zufolge für 72 Prozent der Teilnehmenden; 16 Prozent sind zumindest teilweise freigestellt. Eine teilweise Freistellung liegt z. B. vor, wenn nur ein Teil der Stunden für den Stütz- und Förderunterricht als Arbeitszeit angerechnet wird, oder auch dort, wo Ausbildungseinätze und Arbeitseinheiten so organisiert werden, dass die Teilnahme am Stütz- und

¹⁰⁹ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 91f.

¹¹⁰ Die Freistellungsquote in der Kohorte 2016 wurde lediglich im März 2020 für einzelne verbliebene Teilnehmende erfasst. In der Abfrage 2021 gab es keine aktiven Teilnehmenden der Kohorte 2016 mehr, weshalb diese Kohorte in der nachfolgenden Analyse nicht berücksichtigt wird.

¹¹¹ Die Freistellungsquoten der Teilnehmenden- und Unternehmensbefragung finden sich im „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 70 und 91.

Förderunterricht zwar möglich ist, der Unterricht selbst aber nicht als Arbeitszeit anerkannt wird. Nicht freigestellt werden 12 Prozent der Teilnehmenden.

Vergleicht man die Angaben zur Freistellung der letzten drei Jahre, so zeigt sich eine positive Entwicklung in sehr kurzer Zeit: Während zum ersten Erfassungszeitpunkt 2020 noch 57 Prozent der Betriebe ihre Auszubildenden für ZaA freigestellt hatten, waren es 2022 bereits 15 Prozent mehr.

Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte darin liegen, dass durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung im Nachgang zum Abschlussbericht der zweiten wissenschaftlichen Begleitung 2020 eine Erhöhung der Freistellungsquote um 20 Prozent¹¹² gegenüber der Unternehmensbefragung 2019 angestrebt wurde, bei der lediglich 45 Prozent der Betriebe angegeben hatten, dass sie ihre Auszubildenden für den Stütz- und Förderunterricht beim Projektträger freistellen.¹¹³ Mit der aktuellen Quote vollständiger Freistellungen von 72 Prozent wurde die angestrebte Erhöhung um 20 Prozent also deutlich erreicht.

Die Auswertung zeigt auch, dass die Freistellungsquote regional stark divergiert: Die Differenz zwischen den Standorten, an denen ZaA durchgeführt wird, reicht von einer vollständigen Freistellung für 100 Prozent der Teilnehmenden bis zu einer vollständigen Freistellung für lediglich 23 Prozent. In drei Standorten stellen die Unternehmen vollständig oder gar nicht frei, eine teilweise Freistellung besteht nicht. Interviewaussagen von sozialpädagogischen Fachkräften aus der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung legen nahe, dass verschieden gestaltete Kooperationsvereinbarungen zwischen Projektträgern und Betrieben ursächlich für die unterschiedliche Ausprägung der Freistellungsquote sein könnten. Auch die individuellen Argumentations- und Überzeugungsstrategien des Projektträgerpersonals bei der Gewinnung der Betriebe spielen für eine vollständige bzw. teilweise Freistellung eine Rolle.

¹¹² Vgl. Sachbericht Kammerkoordinierung IHK Halle-Dessau, Berichtszeitraum 01.01. – 30.06.2021, S. 6.

¹¹³ Eine Unterscheidung zwischen vollständiger und teilweiser Freistellung erfolgte nicht. Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 91.

5.2. Rolle der Kammerkoordinierung und Maßnahmen der Qualitätssicherung

Die Kammerkoordination übernimmt in ZaA vielfältige Aufgaben. Sie stellt das Programm auf verschiedenen Veranstaltungen vor, ist für die Beratung der interessierten Unternehmen zuständig, leistet Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit und organisiert die Monatsgespräche mit Vertreter*innen der ZaA-Projektträger, der Agenturen für Arbeit und Jobcenter.

Darüber hinaus können Unternehmen und Projektträger im Rahmen des Landesfachkonzepts auf verschiedene Maßnahmen zur Qualitätssicherung zurückgreifen, die inhaltlich und organisatorisch durch die Kammerkoordinierung umgesetzt werden: So werden für die Mitarbeiter*innen der Projektträger Kompetenzbildungsangebote und Qualitätszirkel angeboten, während für die beteiligten Unternehmen die Möglichkeit zur Teilnahme an Einzel- und Gruppencoachings besteht.¹¹⁴ Die Rückmeldungen zur Zufriedenheit der Teilnehmenden werden über Feedbackbögen eingeholt, die im Rahmen der zweiten und dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung ausgewertet wurden.¹¹⁵

Im Folgenden soll zunächst die Rolle der Kammerkoordinierung näher betrachtet und die Entwicklung des Programms sowie förderliche und hinderliche Faktoren durch die interviewten Kammervorteiler*innen selbst beschrieben (vgl. Kapitel 5.2.1.) werden. Im Anschluss werden die Angebote für Projektträger und Unternehmen betrachtet und durch Teilnehmer*innen der verschiedenen Angebote eingeschätzt (vgl. Kapitel 5.2.2. und 5.2.3.).

5.2.1. Rolle der Kammerkoordinierung

Das Bestehen der Kammerkoordinierungen in den Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern in Halle-Dessau und Magdeburg ist ein wesentliches Merkmal des Programms ZaA.¹¹⁶ Die Kammerkoordinierung übernimmt dabei vielfältige Aufgaben:

- **Betriebsberatungen** zu Unterstützungsmöglichkeiten von ZaA
- **Regionale Informationsveranstaltungen** zu ZaA „Ausbildung gemeinsam meistern!“ für Betriebe organisieren und durchführen
- Beratung zu und Weiterleitung von **Förderanfragen**
- Koordinierung und Protokollierung der **Monatsgespräche**
- Erfassung der **Probearbeitsplätze** in Phase I

¹¹⁴ Vor dem Hintergrund des Auslaufens der ESF-Förderperiode 2014 – 2020 und damit des Förderprogramms ZaA werden diese Angebote noch bis zum 31.07.2022 durch die Kammerkoordinierung unterbreitet.

¹¹⁵ In der ersten wissenschaftlichen Begleitung (01.10.2016 – 31.01.2018) waren die Coaching-Angebote kein gesonderter Untersuchungsgegenstand der wissenschaftlichen Begleitung.

¹¹⁶ Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“.

- Erfassung der **Monatsstatistik, Teilnehmendenstatistik, Freistellungsquote** und dem **Interesse an Berufssprachkursen**
- Arbeitstreffen mit verschiedenen Akteuren, z. B. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Landesverwaltungsamt
- Austausch und Zusammenarbeit innerhalb der Kammer
- **Netzwerkarbeit** im Bereich Übergang Schule/Beruf
- **Öffentlichkeitsarbeit**, z. B. Teilnahme an Veranstaltungen und Messen
- Entwicklung von **Werbemitteln**, z. B. Erklärfilm, Flyer, Postkarten
- Organisation und Durchführung der **qualitätssichernden Maßnahmen** (Kompetenzbildungsangebote, Qualitätszirkel, Coachingangebote)
- Organisation und Durchführung der **ZaA-Trägerkonferenzen**
- Verantwortlich für die **wissenschaftliche Begleitung** mit dem Ziel der Qualitätssicherung sowie konzeptioneller Weiterentwicklung

Im Rahmen der 3. Phase wissenschaftlichen Begleitung wurden zwischen August 2021 und Januar 2022 insgesamt sieben Interviews geführt, in denen Kammerkoordinator*innen und Assistenzen die Entwicklung des Landesprogramms reflektiert und aus ihrer Sicht förderliche und hinderliche Faktoren identifiziert haben.¹¹⁷

Dabei wurde die **Entwicklung des Landesprogramms** seit seiner Einführung insgesamt positiv beurteilt. Herausgestellt wurde, dass es mittlerweile etablierte Routinen gebe und sich, im Vergleich zur Einführungsphase des Förderprogramms, klare Prozesse und Kommunikationswege herausgebildet hätten. Mit der Einführung von AsA flex 2021 und dem absehbaren Ende der Förderung von ZaA sei die Situation allerdings etwas unübersichtlicher geworden. Es gibt zwischen den regionalen Agenturen für Arbeit/Jobcentern unterschiedliche Vorgehensweisen in Bezug auf die Zuweisung von Auszubildenden zu ZaA. So weisen einige regionale Agenturen für Arbeit/Jobcenter die jungen Menschen nur noch zu AsA flex zu, obwohl eine Nachbesetzung freier Plätze in ZaA weiterhin möglich ist.

Insgesamt schätzen die Kammervertreter*innen die vom Landesprogramm ZaA vorgegebenen **Rahmenbedingungen** zur Stabilisierung der Auszubildendenverhältnisse als sehr gut ein. Für die Teilnehmenden sei es vorteilhaft, dass ZaA als Unterstützungsangebot individuell, flexibel und kontinuierlich bis zum Ende der Ausbildung genutzt werden kann. Durch das enge Betreuungsverhältnis und das breite Repertoire an Instrumenten bestünden gute Voraussetzungen, um typischen Problemstellungen nicht nur aus dem betrieblichen oder schulischen Alltag, sondern auch aus dem privaten Bereich zu begegnen.

¹¹⁷ Vgl. hierzu auch Kapitel 5.3.3., in denen die Einschätzungen der Interviewpartner*innen zur Zusammenarbeit der Projektbeteiligten gesondert dargestellt werden.

Mit Blick auf **Hürden und Schwierigkeiten** in der Umsetzung wurde u. a. angeführt, dass die Zuweisungen z. T. sehr lange dauerten und das zu Grunde liegende Wohnortprinzip¹¹⁸ nicht immer sinnvoll sei. Durch das Wohnortprinzip ist es möglich, dass Auszubildende ein und desselben Unternehmens, die ihren Wohnsitz in verschiedenen Agenturbezirken haben, von unterschiedlichen Projektträgern betreut werden. Dies hat für ein Unternehmen zur Folge, dass es Ansprechpartner*innen bei verschiedenen Projektträgern hat und Auszubildende eines Jahrgangs mit verschiedenen Lehrkräften oder sozialpädagogischen Fachkräften arbeiten. Aufwände entstünden auch, wenn Platzverkäufe zwischen den Rechtskreisen beantragt werden (vgl. Kapitel 3.1.1.), da damit längere Bearbeitungszeiten und Bürokratieaufwände einhergingen.

Ein Teil der interviewten Kammervertreter*innen kritisiert, dass der Betreuungsschlüssel für Lehrkräfte zu hoch sei (1:35-37), während er für sozialpädagogische Fachkräfte und Ausbildungsbegleiter*innen deutlich reduzierter ist (1:8). Dies würde zu Lasten der Flexibilität bei der Wahl des Ortes für den Stütz- und Förderunterricht gehen, da Anfahrtswege für einzelne Teilnehmende nicht mit dem Personalschlüssel abgedeckt seien. Häufig bemängeln die Interviewpartner*innen auch die unterschiedliche Qualität der Projektträger, die sich vor allem in der Einsatzbereitschaft, dem ausbildungsspezifischen Knowhow und der Personalausstattung des Projektträgers niederschlägt.

Bei den von der Kammerkoordinierung organisierten **Monatsgesprächen** (vgl. Kapitel 3.1.3.5.) hat es nach Einschätzung einiger interviewter Akteure gedauert, bis sie sich etablierten, da sie mit relativ hohen Zeitaufwänden verbunden seien und der Mehrwert erst nach und nach sichtbar würde. Mittlerweile seien sie fester Bestandteil von ZaA. Der Mehrwert der Gespräche liege u. a. darin, dass sie zum einen den fachlichen Austausch und Wissenstransfer fördern und zum anderen schnelle und unkomplizierte Absprachen in Einzelgesprächen ermöglichen.

5.2.2. Angebote für Unternehmen

5.2.2.1. Einzelcoaching

Durch die jeweiligen ZaA-Projektträger werden den Unternehmen Einzelcoachings angeboten, die durch die Kammerkoordination umgesetzt werden. Allerdings wird das Angebot nur von wenigen Unternehmen genutzt: So haben in den Untersuchungszeiträumen der zweiten und dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 bis 31.01.2020 bzw. 01.03.2020 bis 31.07.2022) nur insgesamt drei Unternehmen das Angebot des Einzelcoaching in Anspruch

¹¹⁸ Die Zuweisung der Teilnehmenden zu einem Projektträger erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Hauptsitz des Arbeitgebers, Betriebsstandort, Standort der Berufsbildenden Schule, des Internats u. ä. finden bei der Zuweisung keine Berücksichtigung.

genommen.¹¹⁹ Insbesondere von kleinen Betrieben wurden hierfür terminliche Gründe bzw. enge zeitliche Kapazitäten als Grund angeführt.

Die Rückmeldungen der teilnehmenden Unternehmen zu den Rahmenbedingungen des Einzelcoachings – Organisation, Atmosphäre, Dauer, Intervalle der Coachingsitzung – waren gleichwohl durchweg positiv; d. h. die Teilnehmenden zeigten sich mit den Rahmenbedingungen sehr zufrieden bis zufrieden.¹²⁰ Die Bewertung der Zusammenarbeit mit dem Coach fiel ebenfalls sehr positiv aus. Genannt wurden hier u. a. die fachliche Kompetenz, die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses und die Entwicklung von Lösungsstrategien.

Die Zufriedenheit mit dem Coaching spiegelt sich auch in der allgemeinen Bewertung wider. In allen ausgewerteten Feedbackbögen wurde von den Teilnehmenden angegeben, das Angebot noch einmal in Anspruch zu nehmen und sowohl das Coaching als auch den Coach weiterzuempfehlen. Die Teilnehmenden stimmten überein, dass Aufwand und Nutzen in einem angemessenen Verhältnis stehen, erste Anregungen bereits im Alltag umgesetzt werden konnten und insgesamt eine große Zufriedenheit mit dem Coaching-Ergebnis besteht.

Die positiven Rückmeldungen zum Instrument des Einzelcoachings zeigen, dass es als sinnvolles Instrument für Unternehmen fungieren kann. Allerdings scheint die Hürde, ein Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen, weiterhin hoch zu sein. Für den Untersuchungszeitraum der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung ist dabei zu berücksichtigen, dass durch die Corona-Pandemie viele Unternehmen andere Schwerpunkte in ihrer Arbeit gesetzt haben, und dass pandemiebedingt auch eine Umstellung auf digitale Coachingangebote erfolgen musste, was für einige Unternehmen sicherlich eine weitere Hürde darstellte.

5.2.2.2. Gruppencoaching

Ausgewertet wurden auch die Feedbackbögen zu den insgesamt zehn Gruppencoachings, die während der zweiten Phase (Untersuchungszeitraum I: sechs Gruppencoachings) und der dritten Phase (Untersuchungszeitraum II: vier Gruppencoachings) der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführt wurden.

Inhaltlich beschäftigten sich die Gruppencoachings mit verschiedenen ausbildungsrelevanten Themen, wie beispielsweise Motivation, Zeit- und Stressmanagement in der Rolle des Ausbildenden, Kommunikationsprobleme und -strukturen, Formulierung von Kritik und Feedback und dem Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen. Auf Grund der Corona-

¹¹⁹ Aufgrund der geringen Fallzahl wird die Bewertung ausschließlich in beschreibender Form vorgenommen.

¹²⁰ Vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S.104ff und „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“, S. 105ff.

Pandemie wurden seit Pandemiebeginn im März 2020 einzelne Coachings als Online-Coaching durchgeführt.

Tabelle 15: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen für Gruppencoaching

	Einschätzung Untersuchungszeitraum I	Einschätzung Untersuchungszeit- raum II	Gesamteinschätzung- Untersuchungszeitraum I und II
Organisation	1,4	1,2	1,3
Ort	1,4	1,1	1,3
Raum	1,5	1,1	1,3
Dauer	1,4	1,4	1,4
Gruppengröße	1,4	1,2	1,3
Gesamt- einschätzung	1,4	1,2	1,3

Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10 Gruppencoachings.

Mit den Rahmenbedingungen des Coachings waren die befragten Teilnehmenden durchweg sehr zufrieden bzw. zufrieden (vgl. Tabelle 15).¹²¹ Die Unterschiede in den Bewertungen weichen sowohl zwischen den einzelnen teilnehmenden Gruppen als auch zwischen den beiden Untersuchungszeiträumen kaum voneinander ab. Besonders zufrieden waren die Teilnehmenden mit der Organisation, dem Ort, dem Raum und der Gruppengröße.

¹²¹ Für eine differenzierte Darstellung der Rückmeldungen der einzelnen Gruppen der Coachings vgl. hierzu „Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020)“, S. 104ff und „Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022)“, S. 105ff.

Tabelle 16: Zufriedenheit mit dem Inhalt des Coachings und der Zusammenarbeit mit dem Coach/der Coachin

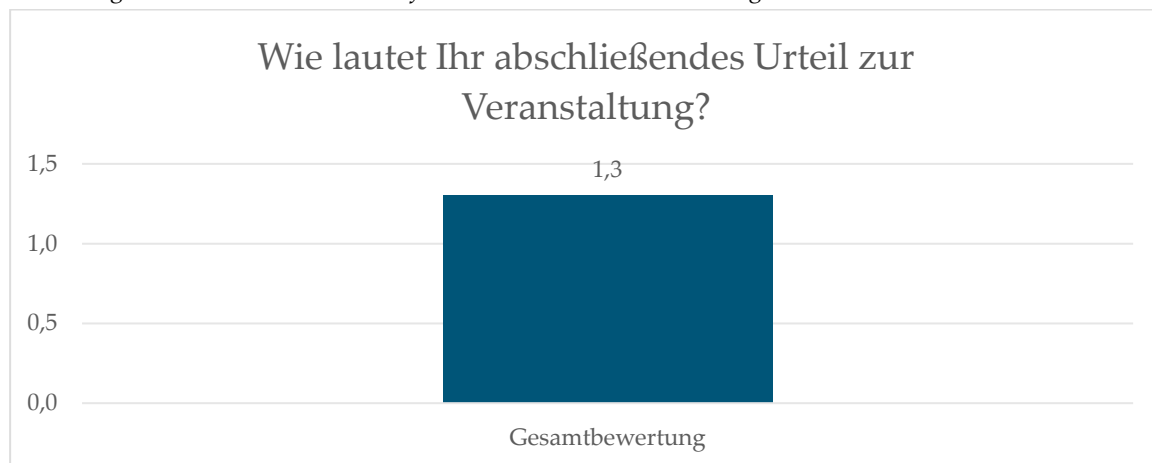
	Einschätzung Untersuchungszeit- raum I	Einschätzung Untersuchungszeit- raum II	Gesamteinschätzung Untersuchungszeit- raum I u. II
Inhaltlicher Aufbau	1,4	1,4	1,4
Gemeinsame Gestaltung des Coachingprozesses	1,4	1,3	1,4
Festlegung der Coaching- ziele	1,5	1,4	1,5
Berücksichtigung verschie- dener Perspektiven aller Teilnehmenden	1,3	1,2	1,3
Kompetenz des Coaches	1,2	1,1	1,2
Eingesetzte Methoden und Materialien	1,4	1,4	1,4
Gruppentaugliche Entwick- lung von Lösungsstrategien	1,4	1,3	1,3
Gesamteinschätzung	1,4	1,3	1,4

Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10 Gruppencoachings.

Ebenfalls positiv bewertet wurden der Inhalt und die Zusammenarbeit mit dem Coach. Lediglich vereinzelt gab es Rückmeldungen von weniger zufriedenen Teilnehmenden. Positiv hervorgehoben wurden von den Teilnehmenden die Kompetenz des Coaches, die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven der Teilnehmenden und die gemeinsame Gestaltung des Coachingprozesses.

Alle Befragten aus allen Gruppen beider Untersuchungszeiträume gaben an, dass sie zufrieden mit dem Ergebnis des Gruppencoachings sind. Aufwand und Nutzen stünden in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die Zustimmungen zu den Aussagen „Ich würde das Coaching weiterempfehlen“ sowie „Ich konnte erste Anregungen im Alltag umsetzen“ waren ebenfalls sehr hoch.

Abbildung 51: Wie lautet Ihr abschließendes Urteil zur Veranstaltung?



Quelle: Quelle: Feedbackbögen zum Gruppencoaching, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10 Gruppencoachings.

Das abschließende Feedback zu den veranstalteten zehn Gruppencoachings fiel ebenfalls sehr positiv aus. Alle Teilnehmenden der in der zweiten und dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung untersuchten Angebote zeigten sich sehr zufrieden bzw. zufrieden mit dem Coaching.

Trotz der teilweisen, pandemiebedingten Umstellung von vier der zehn Coachings auf ein Onlineformat konnten Unternehmen, die ein Gruppencoaching in Anspruch genommen haben, im Alltag von der Umsetzung des Gelernten profitieren.

5.2.3. Angebote für Projektträger

Alle ZaA-Projektträger 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 Teamberatung 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.

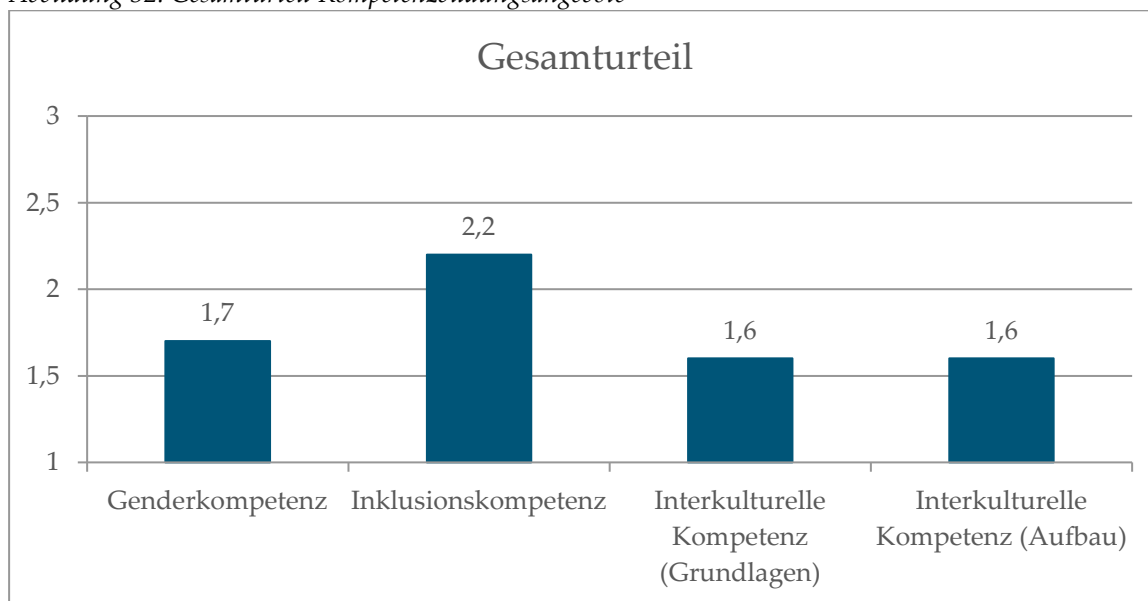
Darüber hinaus müssen die Projektträger nach dem Landesfachkonzept auf verschiedene Maßnahmen zur Qualitätssicherung zurückgreifen, die inhaltlich und organisatorisch durch die Kammerkoordinierung umgesetzt werden: Hierzu gehören Kompetenzbildungs- und Qualifikationsangebote.

Die durch die Kammerkoordinierung über Feedbackbögen eingeholten Rückmeldungen zu diesen Angeboten wurden lediglich im Rahmen der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 bis 31.01.2020) ausgewertet bzw. untersucht.

5.2.3.1. Kompetenzbildungsangebote

Die Auswertung zeigte dabei, dass das Kompetenzbildungsangebot den Projektträgern bekannt ist und gut von ihnen angenommen wird. Insbesondere mit den Angeboten zu den Themen Gender und interkulturelle Kompetenz zeigten sich die Befragten (sehr) zufrieden (vgl. *Abbildung 52*).

Abbildung 52: Gesamturteil Kompetenzbildungsangebote



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 zeigten sich dabei nur geringe Unterschiede in den Bewertungen (vgl. *Abbildung 53*). Verbesserungspotenziale bestanden zum Zeitpunkt am ehesten im Bereich Informations- und Arbeitsmaterial.

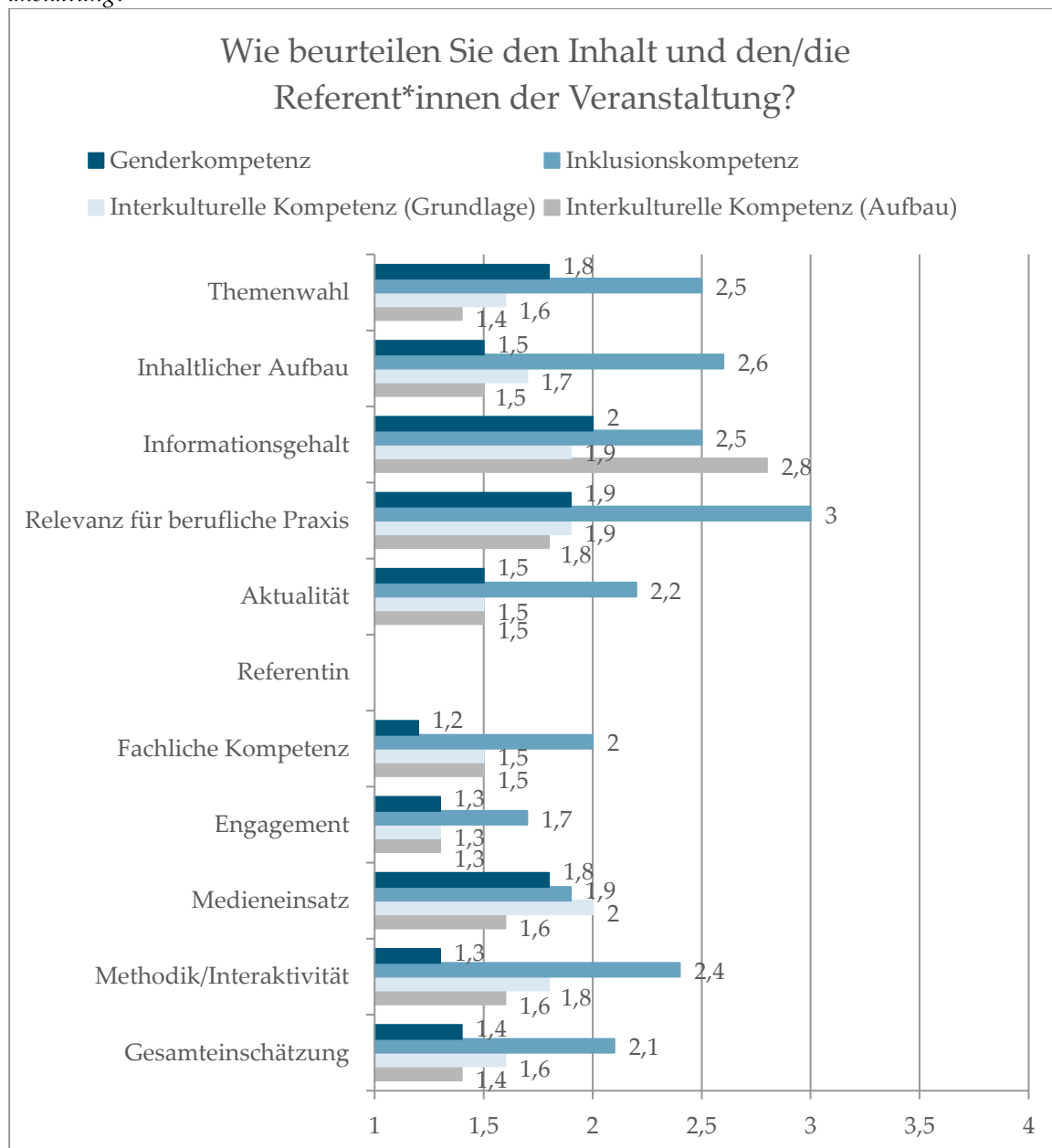
Abbildung 53: Kompetenzbildungsangebote. Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung?



Quelle: Feedbackbogen zum Kompetenzbildungsangebot, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10-12.

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. Wünschenswert seien außerdem ausführliche Handouts bzw. Arbeitsmaterialien, um das Besprochene und Gelernte zu 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.

Abbildung 54: Kompetenzbildungsangebote. Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Referent*innen der Veranstaltung?

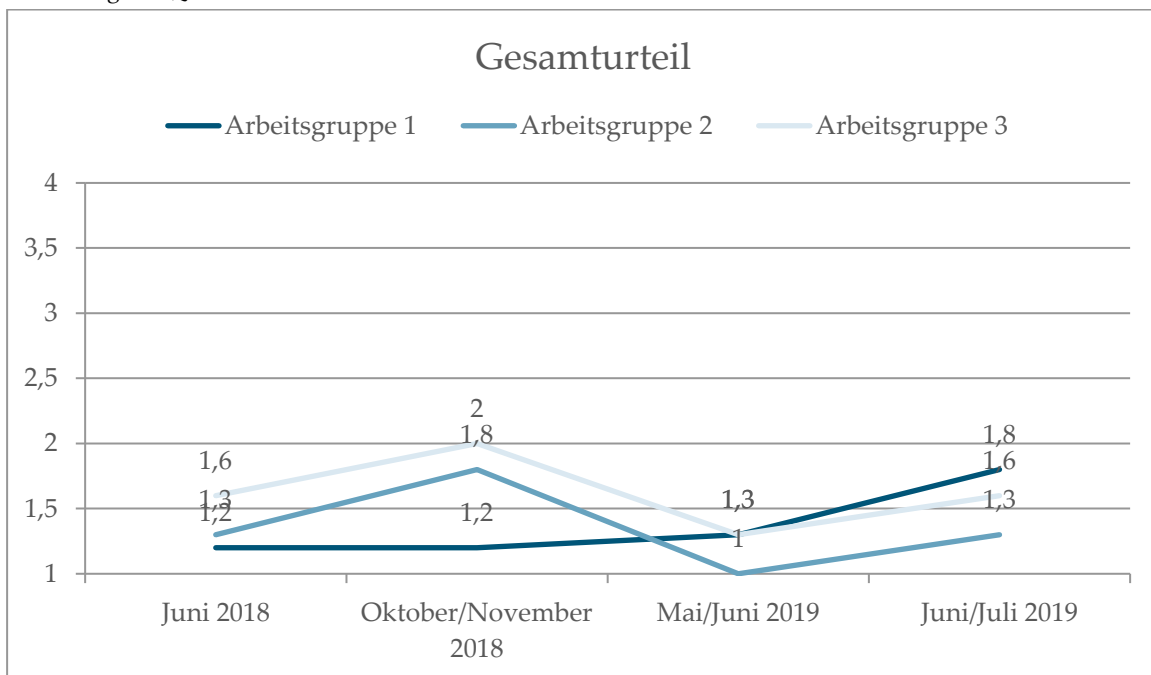


Quelle: Feedbackbogen zum Kompetenzbildungsangebot, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=10-12.

5.2.3.2. Qualitätszirkel

Die Rückmeldungen zu Veranstaltungen des Qualitätszirkels wurden ebenfalls ausschließlich im Rahmen der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung (vom 01.06.2018 bis 31.01.2020) vertiefend betrachtet. Ausgewertet wurden dabei Rückmeldungen zu Veranstaltungen, die zwischen Juni 2018 und Juli 2019 stattfanden.

Abbildung 55: Qualitätszirkel: Gesamturteil



Quelle: Feedbackbögen zu den Qualitätszirkeln, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=5-8.

Die Auswertung verdeutlichte, dass auch dieses Angebot der beteiligten Kammern von den Projektträgern gut angenommen wird: Die Teilnehmenden zeigten sich im Durchschnitt mit den Veranstaltungen sehr zufrieden bis zufrieden; leichtere Schwankungen gab allenfalls in der Bewertung einzelner Veranstaltungen innerhalb der jeweiligen Arbeitsgruppen.

Tabelle 17: Qualitätszirkel: Wie gefiel Ihnen die Organisation und Durchführung der Veranstaltung?

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
Veranstaltungsort	1,2	1,8	1,7	2,4	1,3	1,1	1,0	1,0	1,5	1,1	1,1	1,4
Veranstaltungsraum	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
Gesamteinschätzung	1,2	1,2	1,2	1,8	1,6	1,3	1,0	1,2	1,7	1,1	1,3	1,3

Quelle: Feedbackbögen zu den Qualitätszirkeln, 1=sehr zufrieden, 2=zufrieden, 3=weniger zufrieden, 4=nicht zufrieden, n=5-8.

Die befragten Teilnehmenden der Projektträger bewerteten die Organisation und Durchführung der veranstalteten Qualitätszirkel sehr positiv. Besonders hervorzuheben sind die Durchschnittswerte von 1,0 bei einzelnen Bewertungskriterien, die auf eine absolute Zufriedenheit der Teilnehmenden bei den jeweiligen Aspekten hinweisen, wie beispielsweise in den Bereichen „Organisation“ und der „Gruppengröße“.

Tabelle 18: Qualitätszirkel: Wie beurteilen Sie den Inhalt und den/die Moderator*in der Veranstaltung?

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 Experten-diskussion	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

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 waren die befragten Teilnehmenden ebenfalls sehr zufrieden bis zufrieden. Vor allem das Engagement der Moderatorin bzw. des Moderators wurde besonders positiv bewertet. Auch bei der Frage nach den Inhalten und der Moderation wurden viele Werte durch die Teilnehmenden vergeben, die eine sehr hohe Zufriedenheit widerspiegeln.

Die Teilnehmenden der Projektträger äußerten 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 Partner*innen der Agentur für Arbeit, den Kammern sowie den Eltern der Teilnehmenden. An diesen vielfältigen Wünschen wird deutlich, dass die Qualitätszirkel von den Projektträgern als Instrument zum Erfahrungsaustausch und zu der Gewinnung von Anregungen und Lösungsvorschlägen in Problemsituationen gesehen und akzeptiert werden.

5.2.3.3. Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zu den Angeboten

Die Angebote der Kammerkoordinierung, d. h. die Qualitätszirkel und Kompetenzbildungsangebote, werden von den interviewten sozialpädagogischen Fachkräften über die verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Begleitung stets sehr positiv angenommen und beurteilt: Die Qualitätszirkel böten eine wichtige Plattform für den Erfahrungsaustausch mit anderen Projektträgern, während die Kompetenzbildungsangebote sehr gut die Fortbildungsangebote der Bildungsträger ergänzten. Lediglich in Bezug auf die Themen der Kompetenzbildungsangebote wünschen sich die Fachkräfte Themenvielfalt, die mit den alltäglichen Belangen der Teilnehmenden zusammenhängen und eine höhere Praxisrelevanz haben.

5.3. Zusammenarbeit der beteiligten Akteure

Eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften der Projektträger und den Betrieben, aber auch den Kammern und den Agenturen für Arbeit und Jobcentern bildet eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Programmumsetzung. Dahinter steht die Annahme, dass, wenn alle Beteiligten im Zusammenwirken die gleiche Zielstellung verfolgen und unterstützen, ZaA eine positive Wirkung für die Teilnehmenden entfalten kann.

5.3.1. Einschätzungen der Berufsberater*innen

Die in der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung interviewten Berufsberater*innen berichten von einem sehr guten fachlichen Austausch mit den Akteuren der Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter. Vor allem der Austausch aller Akteure bei den Monatsgesprächen wirke sich positiv aus. Dadurch, dass i. d. R. dieselben Personen an den

Gesprächen teilnehmen, sei der Aufbau persönlicher Beziehungen möglich, was wiederum zweckdienlich für Absprachen auf kurzem Weg sei. Die interviewten Berufsberater*innen beurteilen die Kammerkoordinierung vor allem als Begleiter*innen in den Monatsgesprächen als besonders förderlich für das Landesprogramm. Die Monatsgespräche fungieren für alle Akteure als eine Art Frühwarnsystem und ermöglichen ein frühes und gemeinschaftliches Eingreifen. Von einer Beratungsfachkraft wurde allerdings hervorgehoben, dass ihre eigentliche Kernaufgabe als Berufsberater*innen in der Betreuung der Schulen bzw. Schüler*innen liegt, was sich aus Kapazitätsgründen mitunter hinderlich auf die Zusammenarbeit auswirke, da dieser Aufgabe gegebenenfalls eine höhere Priorität eingeräumt werden müsse.

Differenzierter wird die Zusammenarbeit mit den Projektträgern eingeschätzt: Der Erfolg der Maßnahme stehe und falle mit dem Engagement des Personals. Ein wichtiger Faktor sei in diesem Zusammenhang auch personelle Kontinuität. Wenn in einem Los verschiedene Bildungsträger aktiv sind, stelle dies allerdings nicht grundsätzlich ein Problem dar (vgl. Kapitel 3.2.2.). Unterschiede werden auch in der Vernetzung der Projektträger mit Betrieben und Berufsschulen beobachtet. Neue Bildungsträger brauchten meist eine gewisse Anlaufzeit, bis die Maßnahme in vollem Umfang umgesetzt werden kann; dabei helfen laut den Berufsberater*innen vor allem die Monatsgespräche und die etablierte Kammerkoordinierung.

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

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

5.3.2. Einschätzungen der sozialpädagogischen Fachkräfte

Eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften der Projektträger und den Betrieben, aber auch den Kammern und den Agenturen für Arbeit und Jobcentern bildet eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Programmumsetzung. Die interviewten sozialpädagogischen Fachkräfte schätzen das Zusammenwirken der beteiligten Akteure grundsätzlich als sehr gut ein. Die Zusammenarbeit finde auf kurzem Weg statt und sei stets lösungsorientiert. Insbesondere die auf den Einzelfall bezogene Vorgehensweise bei den Monatsgesprächen (vgl. Kapitel 3.1.3.5.) erweise sich als äußerst hilfreich

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

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

In der zweiten Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.06.2018 bis 31.01.2020) wurden die sozialpädagogischen Fachkräfte mit Fokus auf die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund interviewt. Die Akzeptanz von 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 Projektträger zusammen mit Betrieb und Auszubildenden eine Lösung finden mussten. Solche schwerwiegenden Probleme bilden aber eher die Ausnahme.

5.3.3. Einschätzungen der Kammerkoordinierungen

Die Kammerkoordinator*innen sowie die Assistenzen der Kammerkoordinierung wurden in der dritten Phase der wissenschaftlichen Begleitung ebenfalls interviewt.¹²² Die Kammerkoordinator*innen berichten von einer engen Zusammenarbeit mit den Vertreter*innen der Agenturen für Arbeit. Durch den regelmäßigen persönlichen Kontakt während der Monatsgespräche hat sich zum überwiegenden Teil eine vertrauensvolle Beziehung entwickelt. Einzig die Bearbeitung von Förderanfragen, die von den Kammerkoordinierungen an die Vertreter*innen der Agentur für Arbeit eingereicht werden, bedürften teilweise einer sehr langen Bearbeitungsdauer, was bei den potenziellen Teilnehmenden und Unternehmen auf Unverständnis stöße. Als Orientierung könne man von einem Monat ausgehen, was aber teilweise schon zu lang wäre. Von einer Kammerkoordinierung wurde genannt, dass Bearbeitungen in einigen Fällen bis zu vier Monate gedauert hätten – von einer anderen interviewten Kammerkoordinierung wurde hierzu allerdings angemerkt, dass dies nur in Einzelfällen vorkomme, insbesondere dann, wenn es zwischen der Berufsberatung und dem jungen Menschen noch keinerlei Kontakte im Vorfeld gegeben hat: In diesen Fällen müssten erst der Kontakt hergestellt und entsprechende Beratungsgespräche geführt werden, was Zeit in Anspruch nehme. Übereinstimmung besteht, dass es auch besonders engagierte Berater*innen gibt, bei denen Förderanfragen innerhalb weniger Stunden bearbeitet würden. Ansonsten sei die Beziehungsebene wichtig; man müsse sich auf Augenhöhe begegnen können.

Die Kammerkoordinator*innen haben eine beratende Funktion gegenüber den Betrieben. Dazu gehört, dass das Programm auf Veranstaltungen vorgestellt bzw. beworben wird und Beratungen der Unternehmen zum Programm telefonisch und/oder vor Ort, zum Teil auch zusammen mit den Auszubildenden und potenziellen ZaA-Teilnehmer*innen, durchgeführt werden. Bei entsprechenden Anfragen durch Unternehmen (oder jungen Menschen) übernimmt die Kammerkoordinierung darüber hinaus, gewissermaßen als Serviceleistung, die Förderanfrage bei der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter. Durch die Monatsgespräche könnten die Kammerkoordinator*innen die weitere Entwicklung bzw. Teilnahmeverläufe eng verfolgen. Direkte Kontakte zwischen Kammer und Unternehmen, z. B. bei unternehmensseitigen Beschwerden über den ZaA-Projektträger, erfolgen den Interviews

¹²² Insgesamt wurden sieben Interviews sowohl mit Vertreter*innen der HWK als auch der IHK durchgeführt, vgl. Kapitel 5.2.1.

zufolge dagegen eher selten. Meist kläre der Betrieb Schwierigkeiten direkt mit dem Projektträger. Eine vermittelnde Rolle bei Konflikten käme allenfalls im Einzelfall und auf ausdrücklichen Wunsch zustande.

Die Zusammenarbeit mit den Projektträgern wird von den Kammerkoordinator*innen sehr unterschiedlich beschrieben. Projektträger, deren Personal ein hohes Engagement zeigen, über eine hohe fachliche Kompetenz und Erfahrungen im Bereich Ausbildung verfügen, arbeiteten meist eng und zuverlässig mit der Kammerkoordination zusammen, und schätzten auch deren Angebote. Die Monatsgespräche dienen auch hier wieder einem schnellen und direkten Austausch über bestehende Probleme und Fragen. Teilweise finden auch immer wieder zwischen den Monatsgesprächen Kontakte statt, um auf kurzem Wege eine kollegiale Beratung etwa zu rechtlichen Fragen zu erhalten. Erschwerend für einen reibungslosen Ablauf der Maßnahme waren auch hier die Trägerwechsel für die Kohorten ab 2019, da die neuen Projektträger zunächst einmal über die Aufgaben und Angebote der Kammerkoordination informiert und vom Sinn z. B. der Monatsgespräche überzeugt werden mussten (vgl. Kapitel 3.2.2.1.). Für die erfolgreiche sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmenden seien - neben der Kompetenz auch in fachlichen Fragen bzw. Fragen rund um das Thema Ausbildung – insbesondere auch die Netzwerke wichtig, die der Bildungsträger mitbringt: Denn grundsätzlich ließen sich, über eine entsprechende Verweisberatung an entsprechende Hilfesysteme (wie psychosoziale Beratung, Schuldnerberatung, Beratung zu Wohnfragen), alle Problemlagen im Rahmen der ZaA-Begleitung angehen.

Die Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden Schulen wird von den Kammerkoordinationen differenzierter betrachtet. Eine direkte Zusammenarbeit erfolge nicht; lediglich im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit käme es zur Zusammenarbeit, etwa, wenn Informationsveranstaltungen zur Vorstellung von ZaA vor Ort in den Schulen unterbreitet werden. Auf der Grundlage der Gespräche, die die Kammerkoordination führt, wird die Zusammenarbeit zwischen den Projektträgern und den Berufsbildenden Schulen als oftmals eher schwierig wahrgenommen. Einige Projektträger hätten aufgrund ihrer langjährigen Zusammenarbeit oder persönlichen Verbindungen einen sehr guten Austausch, oftmals seien Lehrkräfte für die Projektträger jedoch nicht zu erreichen. Umgekehrt bemühten sich andere Projektträger eher dann um die Kontaktpflege, wenn die Berufsschule ihren Sitz im selben Ort wie der Projektträger hat. Vor allem bei Berufsbildenden Schulen außerhalb Sachsen-Anhalts wird die Zusammenarbeit als eher sporadisch eingeschätzt.

Grundsätzlich wird betont, dass Kontinuität auf der personalen Ebene – bei allen Programmakteuren – ein äußerst förderlicher Faktor ist, um erfolgreich Netzwerkbildung zu betreiben, Erfahrungswissen zu stärken und schnell notwendige Unterstützungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden zu koordinieren.

Die Zusammenarbeit der Kammerkoordinator*innen untereinander wird von den Interviewpartner*innen als sehr wertschätzend und gewinnbringend beschrieben. Nach der Etablierung des Landesprogramms wurde u. a. vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit

und Gleichstellung Wert daraufgelegt, dass eine engere Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den Kammerkoordinierungen erfolgt. Es gibt regelmäßige Abstimmungstreffen und auch bei den Monatsgesprächen der gemeinsamen Lose erfolgt ein engmaschiger Austausch. Abgestimmt werden die Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit, die Teilnehmenden- und Monatsstatistiken und die Gestaltung von Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus erfolgt ein Austausch zum Vorgehen z. B. bei Förderanfragen.

5.3.4. Einschätzungen der Unternehmen

Im Rahmen der Unternehmensbefragung 2021 wurden auch die Unternehmen erstmalig nach der Häufigkeit und wiederholt nach der Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren von ZaA befragt.

Tabelle 19: Unternehmensbefragung: Wie häufig haben Sie Kontakt mit dem Träger, der Berufsschule, der Agentur für Arbeit und der Kammer?

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

Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=55-58.

Die Kontakthäufigkeit zwischen den Unternehmen und den verschiedenen Akteuren des Programms, d. h. den Projektträgern, den Berufsschulen, den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern und Kammern ist unterschiedlich stark ausgeprägt bzw. variiert zwischen den Akteursgruppen. Der engste Kontakt besteht - wenig überraschend - zu den ZaA-Projektträgern. 36 Prozent geben an, mindestens einmal im Monat Kontakt mit dem Personal des ZaA-Projektträgers zu haben; nur 16 Prozent haben demgegenüber seltener regelmäßigen Kontakt. Mit den Berufsbildenden Schulen führen 20 Prozent mindestens einmal im Monat Gespräche und Abstimmungen durch. Vergleichsweise seltener finden regelmäßige Kontakte mit Vertreter*innen der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter und Kammern statt; die Kommunikation erfolgt hier eher bedarfsorientiert (82 bzw. 84 Prozent). Aber auch hier gibt es Unternehmen, die regelmäßig Kontakt pflegen. Eine Einschätzung, ob dieses Kontakthäufigkeiten den Regelfall darstellen oder die Kontakthäufigkeiten in der Corona-Pandemie im Vergleich zum Regelfall zugenommen haben, ist an dieser Stelle nicht möglich.

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

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

Lediglich drei Unternehmen wünschten sich eine engere Zusammenarbeit.

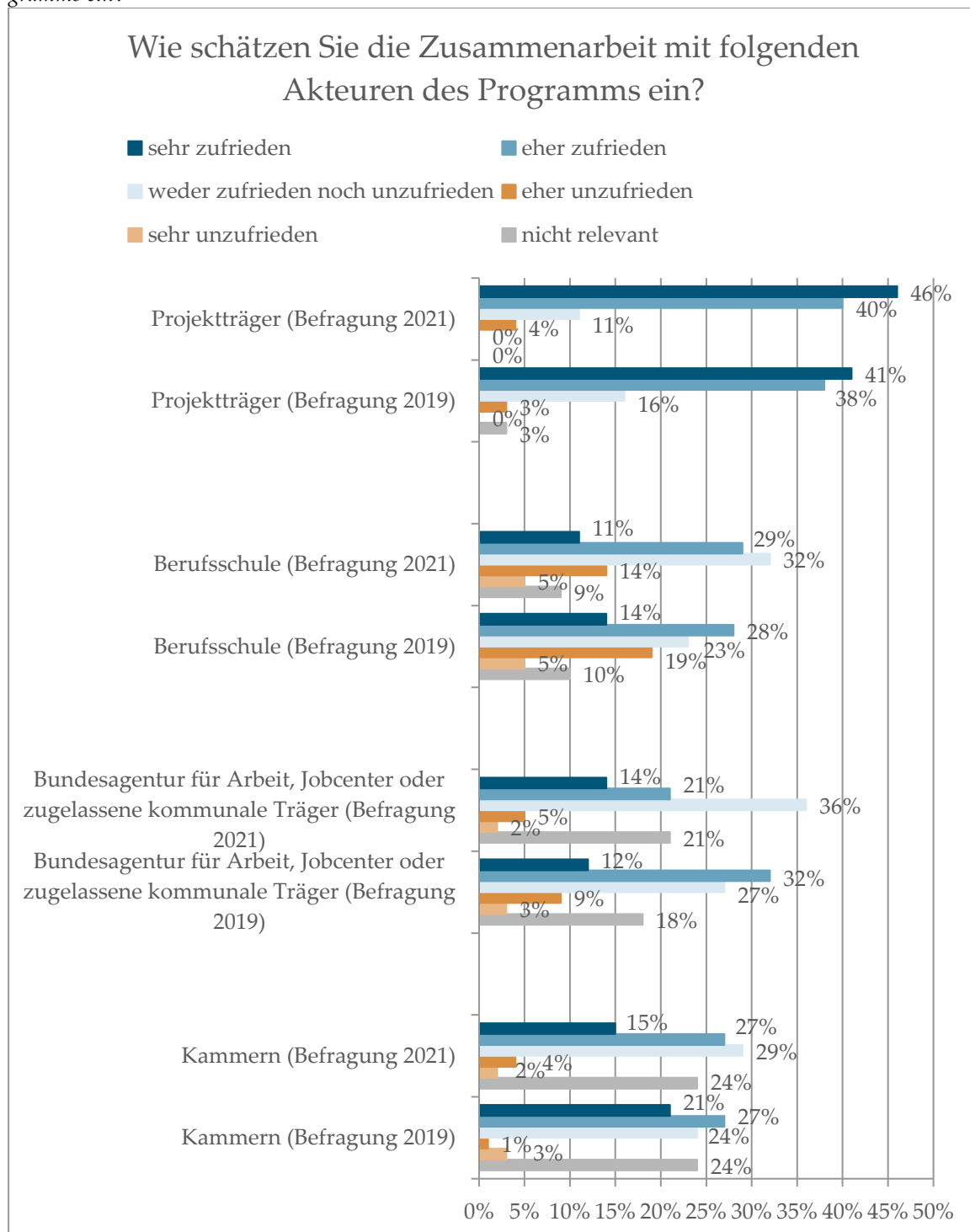
„Die Rückmeldungen und die Betreuung könnte noch enger erfolgen.“ (anonymes Unternehmen)

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

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

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

Abbildung 56: Unternehmensbefragung: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren des Programms ein?



Quelle: Unternehmensbefragung 2021, n=55-57.

Die Angaben in der Befragung 2021 zur Kontakthäufigkeit mit den jeweiligen Akteursgruppen korrespondieren auch mit der Zufriedenheit in der Zusammenarbeit. So wird insbesondere die Zusammenarbeit mit den Projektträgern von den Unternehmen und Einrichtungen überwiegend positiv eingeschätzt (86 Prozent „sehr zufrieden bzw. „eher zufrieden“). Die Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren weist ein etwas differenzierteres Bild auf: So zeigen

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

Im Vergleich der Befragung 2021 zur Befragung 2019 gibt es nur wenig Veränderungen.

Die (offene) Frage der Befragung 2021, was besonders gut in der Zusammenarbeit laufe, bzw. wo Verbesserungsbedarfe bestehen, wurde von 21 der 69 Unternehmen und Einrichtungen (30 Prozent) beantwortet. Von 13 Unternehmen wurde die gute Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren betont.

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

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

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

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

6. Gesamteinschätzung und -bewertung des Landesprogramms

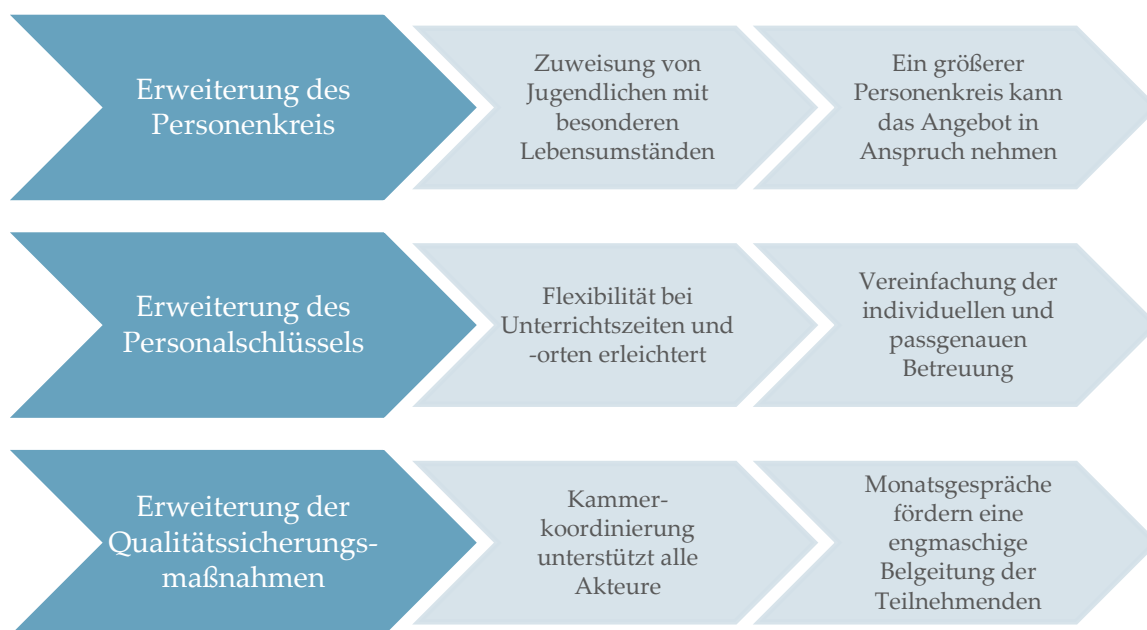
Auf Grundlage der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ seit dem 01.10.2016 können Erfolgsfaktoren abgeleitet werden, die die Grundlage für Empfehlungen für die weitere Umsetzung von Angeboten und Unterstützungsleistungen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bilden.

Dabei werden spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA identifiziert sowie allgemeine Erfolgsfaktoren und Voraussetzungen für eine gelungene Programmumsetzung zusammengefasst.

6.1. Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA

Das Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ bietet eine Erweiterung des Personenkreises, des Personalschlüssels sowie der Qualitätssicherungsmaßnahmen gegenüber dem § 130 SGB III. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung seit 2016 zeigen, dass sich diese Erweiterungen positiv auf den Erfolg der Maßnahme auswirken.

Abbildung 57: Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA



Quelle: eigene Darstellung.

Die Erweiterung des Personenkreises um Jugendliche mit besonderen Lebensumständen ermöglicht den Berufsberater*innen 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 Unterstützungsbedarf, 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 Ausbildungsbegleiter*innen 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 Kammerkoordination 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 Kammerkoordination bietet darüber hinaus Kompetenzbildungsangebote und gewährleistet den Austausch von Erfahrungen der Bildungsträger untereinander, was von allen Projektträgern 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.

6.2. Erfolgsfaktoren und Voraussetzungen für eine gelungene Umsetzung

Im Landesprogramm ZaA haben bereits **444 Teilnehmende ihre Ausbildung erfolgreich absolviert**. Zum Erhebungszeitpunkt waren die verschiedenen Kohorten unterschiedlich weit in ihrer Ausbildung fortgeschritten (vgl. Kapitel 2.1.). Ein Großteil der Teilnehmenden der Kohorte 2019 steht zum Erhebungszeitpunkt kurz vor dem Ausbildungsabschluss, weshalb sich die Zahl der Teilnehmenden, die ihre Ausbildung erfolgreich absolviert haben, nach dem Sommer 2022 erhöhen wird. Teilnehmende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben und vorzeitig aus ZaA ausgetreten sind, weil sie die Unterstützung nicht mehr benötigen, werden durch die Teilnehmendenstatistik nicht erfasst und können daher nicht dargestellt werden. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, dass das Programm auch in diesen Fällen den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung unterstützt hat.

- Bekanntheitsgrad des Programms
 - Nach einer Phase der **Etablierung** ist ZaA als Förderprogramm vielen Unternehmen ein Begriff. So erhalten die Kammerkoordinator*innen z. B. direkte Anfragen von Unternehmen zu den Fördermöglichkeiten. Auch für die Berufsberater*innen der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter ist ZaA ein bekanntes Programm und die Zuweisungen erfolgen passgenauer als zu Programmstart.
- Kooperation der beteiligten Akteure
 - Eine **engmaschige Begleitung** durch alle Akteure des Landesprogramms gewährleistet, dass frühzeitig mögliche Defizite und Probleme der

Teilnehmenden aufgedeckt und erforderliche Maßnahmen eingeleitet werden können. Die regelmäßigen Abstimmungen in Form von Monatsgesprächen bilden eine wichtige Grundlage für diesen Ansatz.

- Die **Zusammenarbeit** zwischen Projektträgern und Agenturen für Arbeit/Jobcenter wird als regelmäßig, konstruktiv und reibungslos beschrieben. Die Abstimmung erfolgt im Interesse der Teilnehmenden. Hier sind es ebenfalls die Monatsgespräche zwischen den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Kammern und Projektträgern die für die Maßnahme ein sehr förderliches Instrument darstellen.
- Wenn alle Beteiligten, also Teilnehmende, Eltern, Betriebe und ZaA-Projektträger, 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 des Teilnehmenden zu treffen. Viele Projektträger erbringen für die Betriebe zusätzliche Unterstützungsleistungen, wie beispielsweise die Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule oder die Beantragung von Prüfungszulassungen. Dies schafft ein Vertrauensverhältnis und befördert eine Öffnung für die Freistellung der Auszubildenden für den Stütz- und Förderunterricht.
- Umsetzung durch die Projektträger
 - Die Projektträger bieten eine **Bandbreite von Unterstützungsmaßnahmen** an. Diese Bandbreite ist notwendig, damit individuell und flexibel auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen werden kann.
 - 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 die Unterstützung der Projektträger nicht erfolgreich absolvieren können. Der Aufbau eines **Vertrauensverhältnisses** zwischen Projektträger und Betrieb befördert die erfolgreiche Umsetzung für die Teilnehmenden.
 - Die Projektträger 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 Begleiter*innen 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 Landesprogramms 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 für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht reduziert den zusätzlichen Zeitaufwand für die Jugendlichen und erhöht den Erfolg der Maßnahme deutlich.
 - Die Auszubildenden mit Fluchthintergrund werden von den Betrieben gut aufgenommen. 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, unter anderem durch die Beratungen der Ausbildungsverantwortlichen der ausbildenden Unternehmen zu den Unterstützungsmöglichkeiten des Landesprogramms und zum Mehrwert der Freistellung der Jugendlichen für ZaA, die Aufnahme und Weiterleitung von Förderanfragen und die Beratungen hierzu, die Terminierung, Koordinierung und Protokollierung der Monatsgespräche und die Aufbereitung statistischer Informationen für die Steuerung (Monatsstatistik, Teilnehmendenstatistik, Erfassung der Freistellungsquote und des Interesses der Teilnehmenden an Berufssprachkursen).
 - **Kompetenzbildungsangebote und Qualitätszirkel** unterstützen die Qualitätssicherung, die Reflektion und den Wissenstransfer unter den Projektträgern.

- **Coachingangebote** unterstützen in Konfliktfällen sowohl Projektträger als auch Unternehmen und Teilnehmende.
- **Informationsveranstaltungen und -material** der Berufsberatung in Vorbereitung auf den Start einer neuen Kohorte sind sehr hilfreich, um ein erstes Kennenlernen von Jugendlichen und Projektträgerpersonal zu ermöglichen, Berührungspunkte 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 erleichtern. Die Teilnahme an Phase I wirkt sich förderlich auf die inhaltliche Vorbereitung der Teilnehmenden und ihre Vorstellungen von der Ausbildung aus.
 - Die Teilnahme an Phase I stärkt das **Vertrauensverhältnis zwischen Betrieb und Teilnehmenden**.
 - 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, 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 Projektträger.
 - Die **ZaA-Projektträger reagieren** meist **flexibel** auf die Situation und die Bedarfe der Teilnehmenden: So werden Teilnehmende beispielsweise in Einzelfällen vom Betrieb oder der Berufsschule abgeholt, für den Stütz- und Förderunterricht zum Projektträger gefahren oder jeweils vor Ort unterrichtet.

7. Literatur

- Beierling, B. (2015): Assistierte Ausbildung – bundesweit. Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung. In: Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Berlin
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Der Ausbildungsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen-Anhalt, August 2021.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn
- Destatis (2021): Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung: Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern (vorläufige Ergebnisse).
- Deutscher Bundestag (2020): Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung. Berlin.
- Fischer, G. & S. Schmidt (2018): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.10.2016 – 31.01.2018). Nürnberg.
- Konrad, N. & M. Steinbach (2021): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Zwischenbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.03.2020 – 31.07.2022). Nürnberg
- Konrad, N. & M. Steinbach (2020): Landesfachkonzept „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“. Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ (01.06.2018 – 31.01.2020). Nürnberg.
- Konrad, N. & M. Steinbach (2020): Kurzauswertung zum Fokusthema "Geflüchtete" zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms "Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)" (01.06.2018 – 31.01.2020). Nürnberg.
- Lippegaus-Grünau, P. & R. Nuglisch (2015): Assistierte Ausbildung. Definition und Empfehlungen zur politischen Umsetzung. Konrad-Adenauer-Stiftung. Berlin
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2016): Landesfachkonzept zum gemeinsamen Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung Sachsen-Anhalt (ZaA)“. Magdeburg.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2016): Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2021): Jahresmonitor Berufsbildung Sachsen-Anhalt 2020 (vorläufige Version).

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

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

Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen: Presseinfo Nr. 24 vom 29.07.2021. Veröffentlicht: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/2021-48> (Zugriff: 28.04.2022)

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

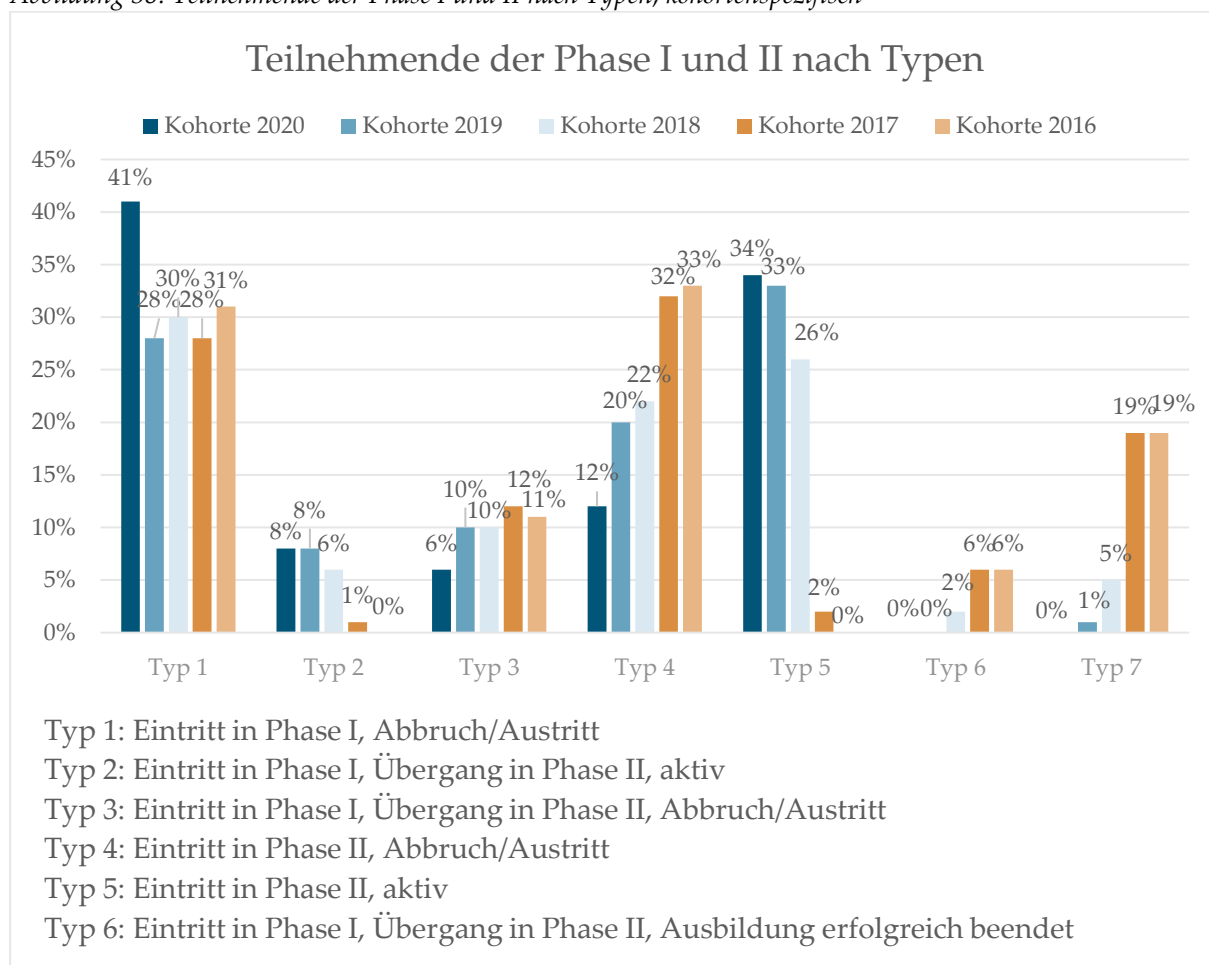
Staatskanzlei und Ministerium für Kultur Sachsen-Anhalt (2016): Koalitionsvertrag: Zukunftschancen für Sachsen-Anhalt – verlässlich, gerecht und nachhaltig.

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

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

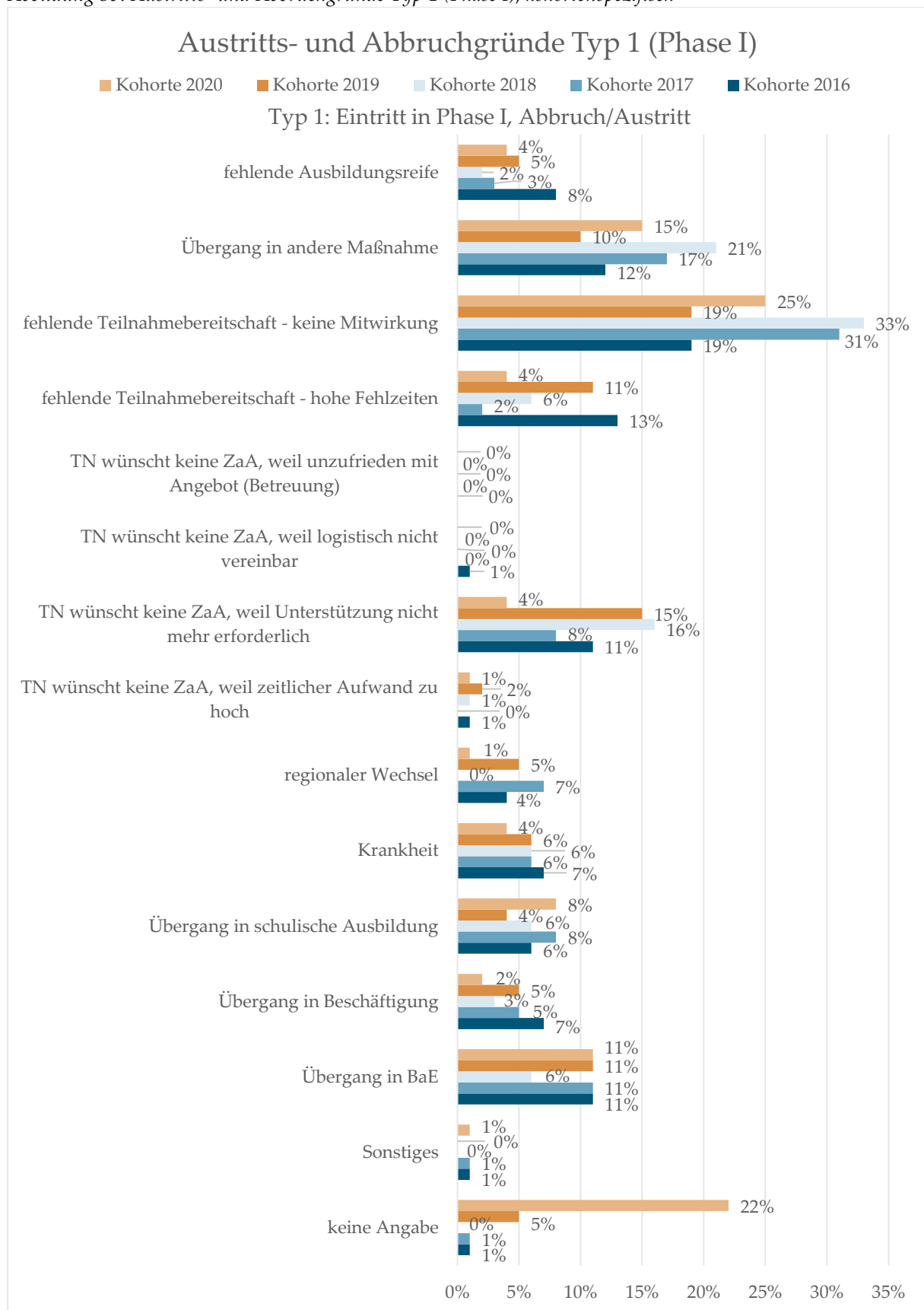
8. Anhang

Abbildung 58: Teilnehmende der Phase I und II nach Typen, kohortenspezifisch



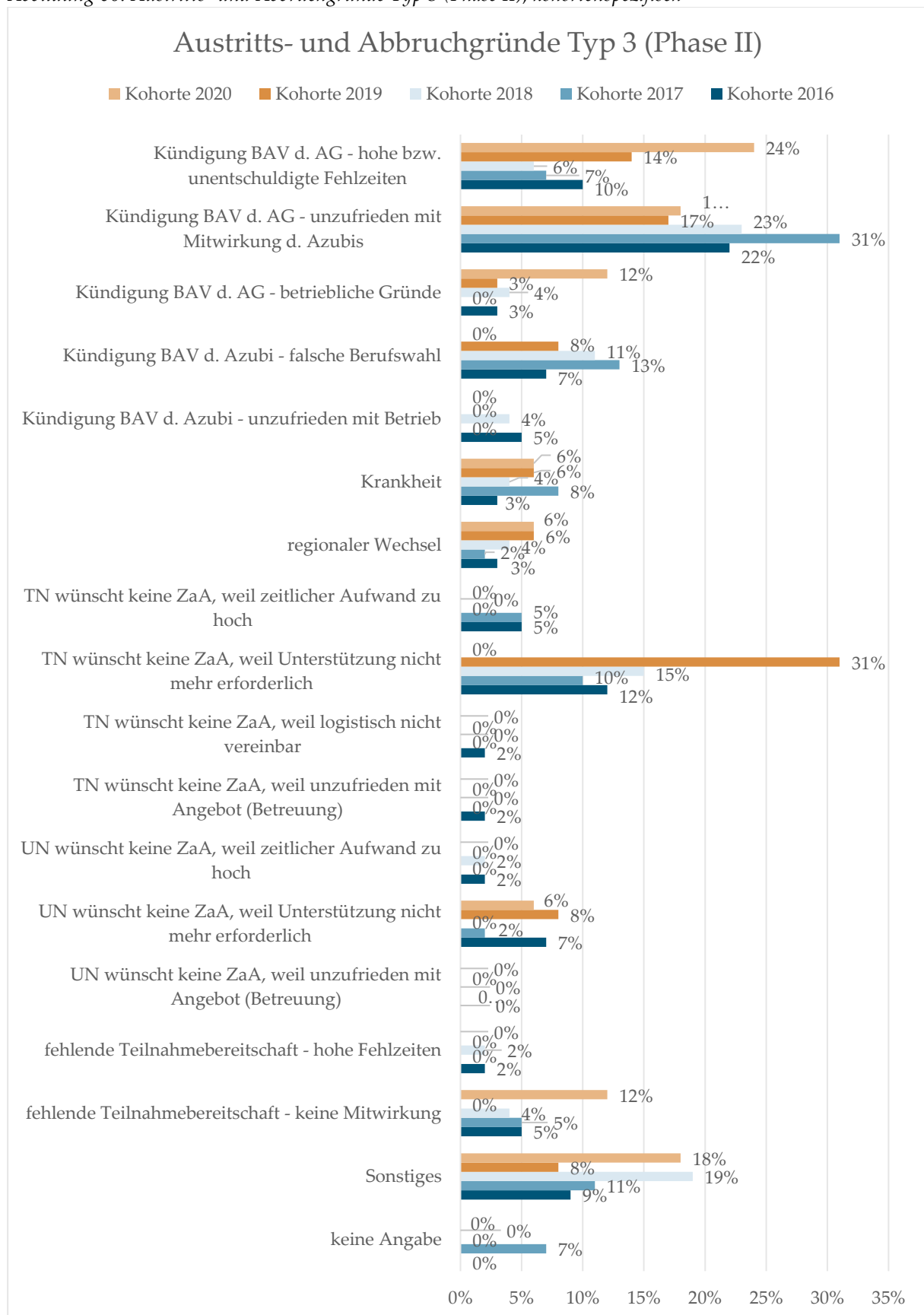
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=2.086. Kohorte 2016 n=451, Kohorte 2017 n=511, Kohorte 2018 n=481, Kohorte 2019 n=353, Kohorte 2020 n=278

Abbildung 59: Austritts- und Abbruchgründe Typ 1 (Phase I), kohortenspezifisch



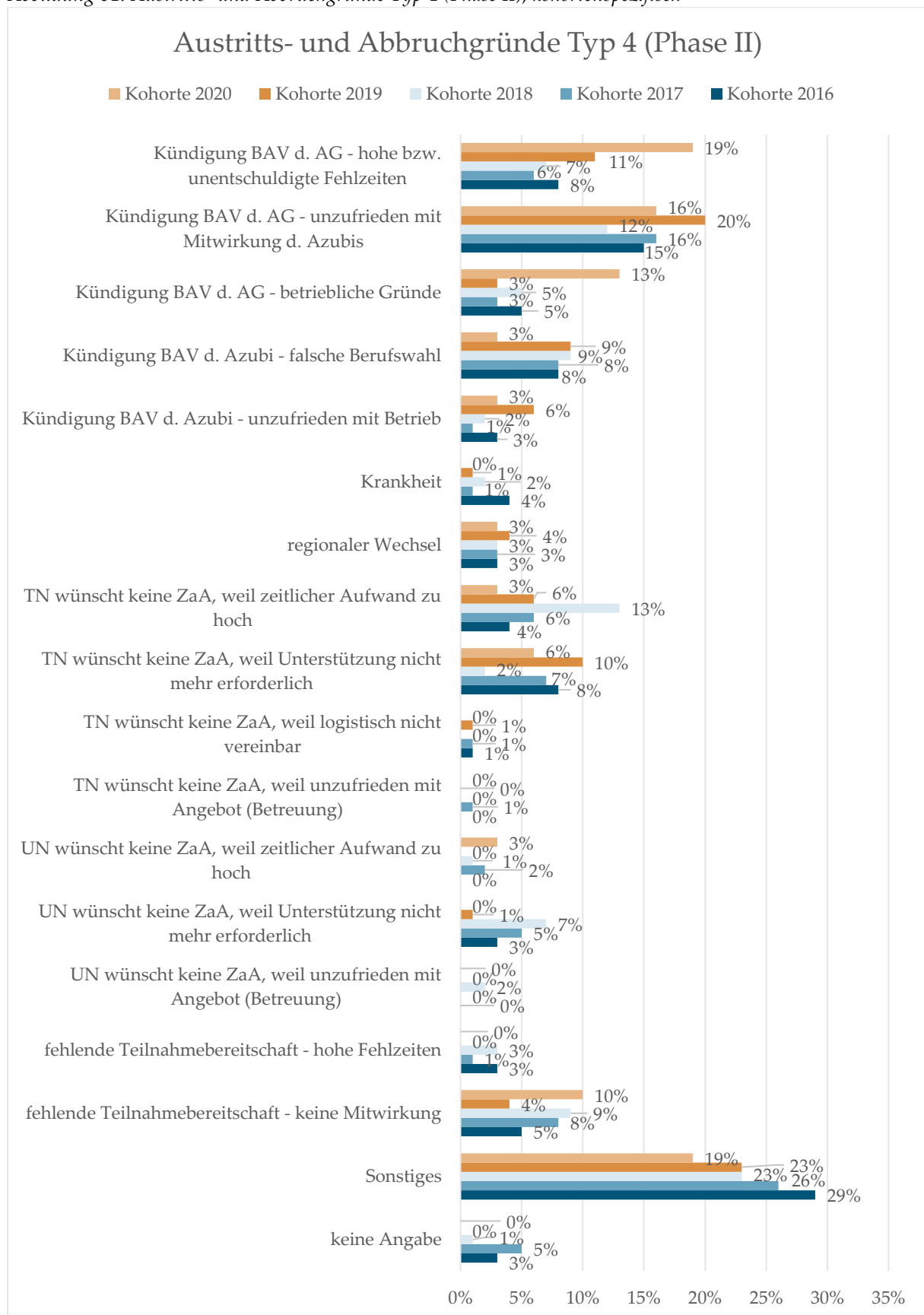
Quelle: Teilnehmendenstatistik, Stand Juni 2021, n=637. Kohorte 2016 n=141, Kohorte 2017 n=143, Kohorte 2018 n=143, Kohorte 2019 n=98, Kohorte 2020 n=112

Abbildung 60: Austritts- und Abbruchgründe Typ 3 (Phase II), kohortenspezifisch



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

Abbildung 61: Austritts- und Abbruchgründe Typ 4 (Phase II), kohortenspezifisch



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

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

Anastasio, S./Holthusen, L./Konrad, N./Lietz, S./Mangum, C./Wendler, G./Wildner, F./Kiepenheuer-Drechsler, B. (2020): Studienabbrecher/innen als Zielgruppe der Beratung und Öffentlichkeitsarbeit. Beiträge aus dem Projekt "Queraufstieg Berlin". f-bb-online 3/20 – URL <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/studienabbrecherinnen-als-zielgruppe-der-beratung-und-oeffentlichkeitsarbeit-beitraege-aus-dem-proje/>

Münder, J. (2020): Arbeitshilfe zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des SGB II, III und VIII zur beruflichen Förderung junger Menschen. f-bb-online 1/20 – URL: <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/arbeitshilfe-zur-rechtskreisuebergreifenden-zusammenarbeit-zwischen-den-akteuren-des-sgb-ii-iii-und/>

Green, S./Holthusen, L./Kestner, S./Kiepenheuer-Drechsler, B. (2021): Abschlussbericht: Evaluation der Jugendberufsagenturen in Schleswig-Holstein – URL <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/abschlussbericht-evaluation-der-jugendberufsagenturen-in-schleswig-holstein/>

Kestner, S./Kiepenheuer-Drechsler, B. (2021): Evaluierung der Jugendberufsagentur Berlin – Abschlussbericht. Drucksache 18/3645 des Abgeordnetenhaus Berlin – URL: <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/evaluierung-der-jugendberufsagentur-berlin-abschlussbericht/>

Reinhardt, F./Green, S./Nitschke, K. (2021): Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen nach §16h SGB II. Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt. f-bb-Working Paper 1/21 – URL: <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/die-foerderung-schwer-zu-erreichender-junger-menschen-nach-16h-sgb-ii-erfahrungen-aus-sachsen-anhalt/>

Kepert, J. (2022): Handlungsempfehlung und Argumentationshilfe für eine gelingende Zusammenarbeit im Regionalen Übergangsmanagement auf Basis der Rechtsänderungen durch Art. 1 des KJSG mit Wirkung vom 10. Juni 2021. f-bb-online 1/22 – URL: <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/handlungsempfehlung-und-argumentationshilfe-fuer-eine-gelingende-zusammenarbeit-im-regionalen-uebergang/>

Nickel, S./Pfeiffer, I./Fischer, A./Hüsch, M./Kiepenheuer-Drechsler, B./Lauterbach, N./Reum, N./Thiele, A./Ulrich, S. (2022): Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe. Wissenschaftliche Studie. CHE Impulse Nr. 8 – URL: <https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/duales-studium-umsetzungsmodelle-und-entwicklungsbedarfe-wissenschaftliche-studie/>

