



März
2020

Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“ (ZaA)

Kurzauswertung zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ im Zeitraum 01.06.2018 – 31.01.2020

Förderung

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

Impressum

Herausgeber

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

Autor*innenteam des f-bb

Nadja Konrad, Michael Steinbach

Kurzauswertung 31.03.2020

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

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

Inhalt

1. Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“	5
2. Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung	6
2.1. Untersuchung der Eintritte in Phase I und II.....	7
2.2. Untersuchung Verbleib, Austritte und Abbrüche in Phase I und II.....	8
2.3. Einschätzung der Wirkung durch die Teilnehmenden (Phase I und II)....	14
2.4. Einschätzung der Wirkung durch die Unternehmen	18
2.5. Einschätzung der Wirkung durch zentrale Akteure	21
3. Spezifische Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen	22
3.1. Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA	23
3.2. Handlungsempfehlungen.....	24
Quellenverzeichnis.....	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eintritte von Teilnehmenden in Phase I und Phase II - Soll/Ist	7
Abbildung 2: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II	8
Abbildung 3: Abbruchgründe Typ 1 (Phase I)	10
Abbildung 4: Abbruchgründe Typ 3 (Phase II)	12
Abbildung 5: Abbruchgründe Typ 4 (Phase II)	13
Abbildung 6: Unterstützungsmaßnahmen an denen die Befragten teilgenommen haben.....	15
Abbildung 7: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?	16
Abbildung 8: In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung?.....	17
Abbildung 9: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend?.....	19
Abbildung 10: Welche Angebote werden von den/der Auszubildenden benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren?	20
Abbildung 11: Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA.....	23

1. Das Landesprogramm „Zukunftschance assistierte Ausbildung“

Bei der im Mai 2015 vom Bundestag als neues Instrument im SGB III verankerten¹ Assistierten Ausbildung handelt es sich um einen „Ansatz, der eine reguläre betriebliche Berufsausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten der Jugendberufshilfe flankiert“.² Gefördert werden lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen sowie Jugendliche, die aufgrund besonderer Lebensumstände Schwierigkeiten haben, eine betriebliche Berufsausbildung zu beginnen oder abzuschließen. In einer fakultativen, *ausbildungsvorbereitenden Phase* (Phase 1), die im Regelfall bis zu sechs Monate andauern kann, erhalten die Jugendlichen dabei durch einen Bildungsträger gezielte Förderungen, z. B. Maßnahmen zur Berufsorientierung, Bewerbungstraining oder bis zu neunwöchige Betriebserprobungen. Daran schließt sich eine *ausbildungsbegleitende Phase* (Phase 2) an, in der die Jugendlichen bei der Ausbildung vor Ort in den Unternehmen betreut werden. Über die Vorbereitung und Begleitung der Jugendlichen hinaus werden auch Unternehmen im Ausbildungsprozess, beispielsweise durch administrative Hilfestellungen oder Coaching-Angebote für die Ausbildungsverantwortlichen, unterstützt. Insgesamt wurden 2015 1.045 junge Menschen auf diese Weise gefördert, 2016 waren es bereits 5.918 junge Menschen und 2017 9.118. Der Anteil an Teilnehmenden Geflüchteten lag dabei bei rund einem Viertel (2.600 Geflüchtete).³

In Sachsen-Anhalt wird das Instrument der assistierten Ausbildung seit 2015 zu einer zentralen Säule der Ausbildungsförderung ausgebaut⁴. Mit dem Landesfachkonzept zum Programm „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ hat Sachsen-Anhalt als einziges Bundesland auf Basis der gesetzlichen Regelung nach §130 Abs. 8 SGB III ein eigenes Landesprogramm ZaA auf den Weg gebracht.

Mit dem Landesfachkonzept wurden u.a. der förderfähige Personenkreis gegenüber dem § 130 (2) SGB III vergrößert und die Leistungen nach dem BA-Fachkonzept erweitert. Zudem sollen bestimmte Zielgruppen, darunter Jugendliche mit Migrationshintergrund (dazu zählen besonders Geflüchtete), Alleinerziehende und junge Menschen, die Angehörige pflegen, eine besondere Unterstützung erhalten und für alle Teilnehmenden des Programms die Inanspruchnahme der erweiterten Leistungen ermöglicht werden. Die Kammern übernehmen

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

² Beierling, B. (2015): Assistierte Ausbildung – bundesweit. Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? In: Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Fachtagung Assistierte Ausbildung – bundesweit! Ein Meilenstein in der Berufsausbildungsförderung? Berlin. Seite 5

³ Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019.

⁴ Grundlage bildet eine zwischen dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration, dem Kultusministerium und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit im Herbst 2015 abgeschlossene Kooperationsvereinbarung „Strategische Ausrichtung der Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt zur Ausgestaltung des Übergangsmanagements von der Schule in den Beruf“.

im Rahmen des Landesfachkonzepts eine koordinierende Funktion an der Schnittstelle Träger – Unternehmen/Ausbildungsbetrieb und stellen zudem qualitätssichernde und begleitende Maßnahmen wie u.a. Weiterbildungen für die Projektträger, Coaching für Ausbildungsverantwortliche sowie eine wissenschaftliche Begleitung bereit.

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

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

2. Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Im Zeitraum 01.06.2018 bis 31.01.2020 setzte das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, im Auftrag und in Kooperation mit der Kammerkoordinierung, die zweite Phase⁵ der wissenschaftliche Begleitung des Landesprogramms „Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)“ um. Ziel war es, Aussagen zur Relevanz und Wirkung der programmspezifischen Leistungen zu erhalten und die Zusammenarbeit der Programmakteure einzuschätzen. Auf Grundlage der Erkenntnisse sollten sodann Hemmnisse und Erfolgsfaktoren identifiziert und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Die Identifikation von Austritts- und Abbruchgründen der Teilnehmenden bildete dabei im Besonderen einen Schwerpunkt. Im Fokus der wissenschaftlichen Begleitung standen dabei die Teilnehmenden-Kohorten 2016, 2017 und 2018.

⁵ Die Kurzauswertung der Ergebnisse der 1. Phase der wissenschaftlichen Begleitung (01.10.2016 – 30.01.2018) finden sich unter: <https://www.halle.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4431330/64cb23345462c07c7d7b16f9bb53563e/ergebnisse-zur-wiss-begleitung-f-bb--data.pdf> [Letzter Zugriff: 31.03.2020].

Das Untersuchungsdesign gründete auf einem Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden: So gingen zum einen die Auswertungen der Sachberichte der Träger (zu Phase 1 und 2), der Teilnehmendenstatistik der Kammern und der Feedbackbögen zu den Instrumenten der Qualitätssicherung der Kammerkoordinierung in die Analyse ein. Darüber hinaus wurden standardisierte Befragungen der Teilnehmenden in Phase II (Vollerhebung, Rücklaufquote: Kohorten 2016/2017⁶ 65 Prozent, Kohorte 2018: 59 Prozent) und der Ausbildungsverantwortlichen beteiligter Unternehmen (Vollerhebung, 82 gültige Antworten) durchgeführt. Ergänzend hierzu erfolgten leitfadengestützte Einzelinterviews mit Teilnehmenden (4), mit Teilnehmenden mit Fluchthintergrund (4), mit sozialpädagogischen Fachkräften der Träger zu zwei verschiedenen Zeitpunkten (6) und Berufsberaterinnen der Agentur für Arbeit (4).

2.1. Untersuchung der Eintritte in Phase I und II

Mit Blick auf die *Zielvorgaben* des Programms ist festzuhalten, dass die Soll-Zahlen in Phase II erreicht und Phase I nur knapp nicht erreicht wurden.⁷ Eine Nachbesetzung der frei werdenden Plätze ist in Phase I aufgrund der kurzen Dauer der Ausbildungsvorbereitung allerdings auch nur schwer möglich. In Phase II erfolgt eine Nachbesetzung nach den zur Verfügung stehenden Plätzen.

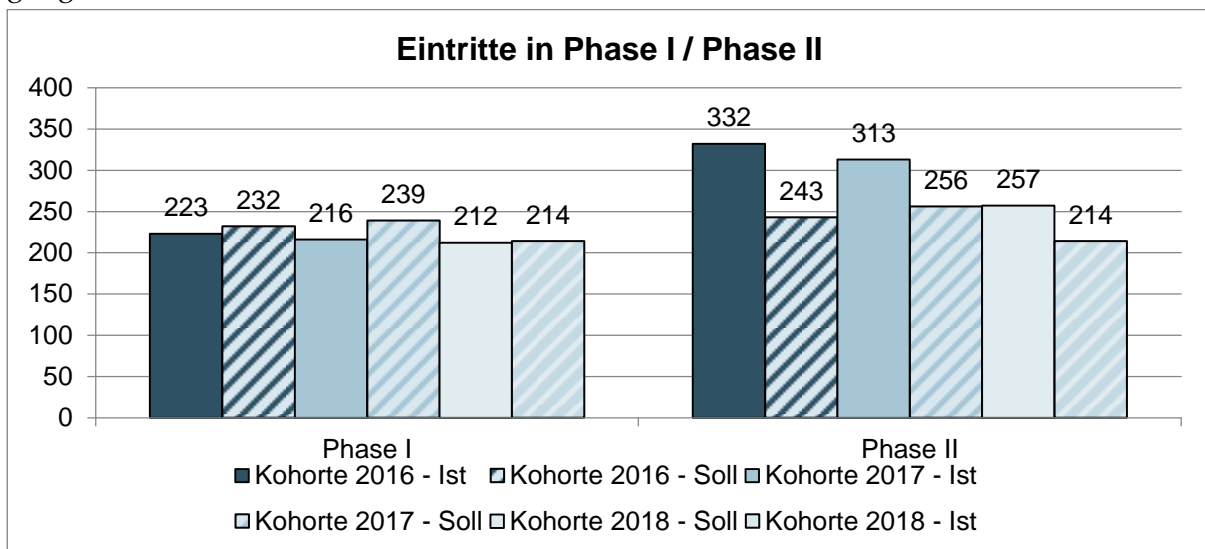


Abbildung 1: Eintritte von Teilnehmenden in Phase I und Phase II - Soll/Ist (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=464, Kohorte 2017 n=443, Kohorte 2018 n=390)

Zwischen 2016 und dem Erhebungszeitpunkt (Juli 2019) gab es im Programm *insgesamt* 1.298

⁶ Die Kohorten 2016 und 2017 haben identische Fragebögen erhalten. Eine getrennte Auswertung der Kohorten ist nicht möglich gewesen, da auf rund einem Drittel der Fragebögen die entsprechende Kohortenzugehörigkeit nicht vermerkt wurde.

⁷ Die in Abbildung 1 dargestellten Eintritte von Teilnehmenden spiegeln die Auslastungsschwankungen innerhalb der einzelnen Phasen nicht wieder und stellen somit nur die Gesamteintritte aller mit der Maßnahme erreichten Teilnehmenden dar.

Teilnehmende, davon waren 74,5 Prozent männlich und 25,5% weiblich. Das *Durchschnittsalter* beim Maßnahmeintritt liegt bei 19 Jahren.

Der Anteil der befragten Teilnehmenden, die grundsätzlich (d.h.: nicht unmittelbar) *bereits vor der Maßnahme eine Ausbildung* angefangen, aber nicht abgeschlossen haben, liegt in der Kohorte 2018 bei 44 Prozent und in den Kohorten 2016/2017 bei 31 Prozent. Die Gründe für den Abbruch der Ausbildung sind dabei vielfältig. Als Hauptgrund wurde eine falsche Berufswahl angegeben (Kohorten 2016/2017: 38 Prozent, Kohorte 2018: 33 Prozent), aber auch Kündigungen (sowohl durch die Betriebe als auch durch die Teilnehmenden) wurden angeführt (2016/2017: 25 Prozent, Kohorte 2018: 17 Prozent).

Teilnehmende mit Fluchthintergrund

Der Anteil der *Teilnehmenden mit Fluchthintergrund* an allen Teilnehmenden ist in den einzelnen Kohorten unterschiedlich ausgeprägt.

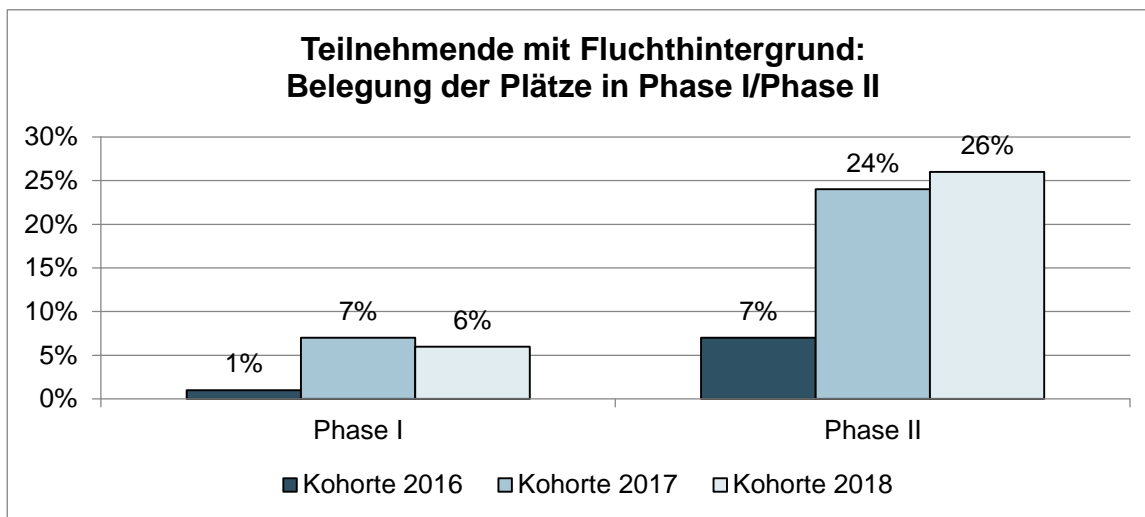


Abbildung 2: Teilnehmende mit Fluchthintergrund: Belegung der Plätze in Phase I/Phase II (Quelle: Teilnehmerstatistik 2019, Kohorte 2016 n=25, Kohorte 2017 n=84, Kohorte 2018 n=73)

Der Anteil der Männer liegt innerhalb dieser Gruppe kohortenübergreifend mit rund 90 Prozent deutlich höher als bei den Teilnehmenden insgesamt. Zudem sind die Teilnehmenden dieser Zielgruppe mit durchschnittlich 23 Jahren, im Vergleich zu allen Teilnehmenden am Landesprogramm, deutlich älter.

2.2. Untersuchung Verbleib, Austritte und Abbrüche in Phase I und II

Ein weiterer Fokus der wissenschaftlichen Begleitung lag auf der Untersuchung des Verbleibs, der Austritte und Abbrüche in Phase I und II des Programms.⁸ Um Aussagen zu mög-

⁸ Ein *Abbruch* liegt vor, wenn Gründe eintreten, die der Fortführung der Maßnahme entgegenstehen und eine Folgemaßnahme oder -aktivität im Arbeits- und Bildungskontext bis zum Zeitpunkt des Austritts nicht eingeleitet werden konnte. Ein *Austritt* liegt vor, wenn Gründe eintreten, die der Fortführung der Maßnahme ent-

lichen Handlungsoptionen treffen zu können, wurde die Gruppe der Teilnehmenden nach Ein- und Austritten in den Phasen I und II typologisiert. Dabei wurden insgesamt sieben Typen definiert.

Typ 1: Eintritt in Phase I, Abbruch/Austritt
Typ 2: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, aktiv ⁹
Typ 3: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, Abbruch/Austritt
Typ 4: Eintritt in Phase II, Abbruch/Austritt
Typ 5: Eintritt in Phase II, aktiv
Typ 6: Eintritt in Phase I, Übergang in Phase II, Ausbildung erfolgreich beendet
Typ 7: Eintritt in Phase II, Ausbildung erfolgreich beendet

Tabelle 2: Typisierung der Teilnehmenden. Typen bei denen ein Austritt bzw. Abbruch vorliegt, sind farblich hervorgehoben.

Die Austrittsgründe für Teilnehmende, die in Phase I oder Phase II aus dem Programm austreten (Typ 1, 3 und 4), wurden dabei näher untersucht.

Austritts- und Abbruchgründe in Phase I

Die Mehrheit der Teilnehmenden in Phase I tritt innerhalb der ersten drei Monate aus dem Programm aus. Entsprechend geringer sind, rein zeitlich gesehen, die Möglichkeiten, hier mit den Teilnehmenden wirksame Maßnahmen einzuleiten und ein entsprechendes Arbeits- und Vertrauensverhältnis herzustellen. Die Übergangsquote von Phase I liegt in Kohorte 2016 bei 39 Prozent, in Kohorte 2017 bei 44 Prozent und in Kohorte 2018 bei 47 Prozent. Den beteiligten Bildungsträgern gelingt es im Laufe der Zeit deutlich besser, die Anzahl der Teilnehmenden, die von Phase I in Phase II übergehen, zu erhöhen.

gegenstehen, jedoch bereits eine Folgemaßnahme oder -aktivität im Arbeits- und Bildungskontext bis zum Zeitpunkt des Austritts eingeleitet wurde.

⁹ Teilnehmende sind aktiv, wenn sie die Unterstützung durch die Bildungsträger wahrnehmen und weder ein Austritt, noch ein Abbruch vorliegt.

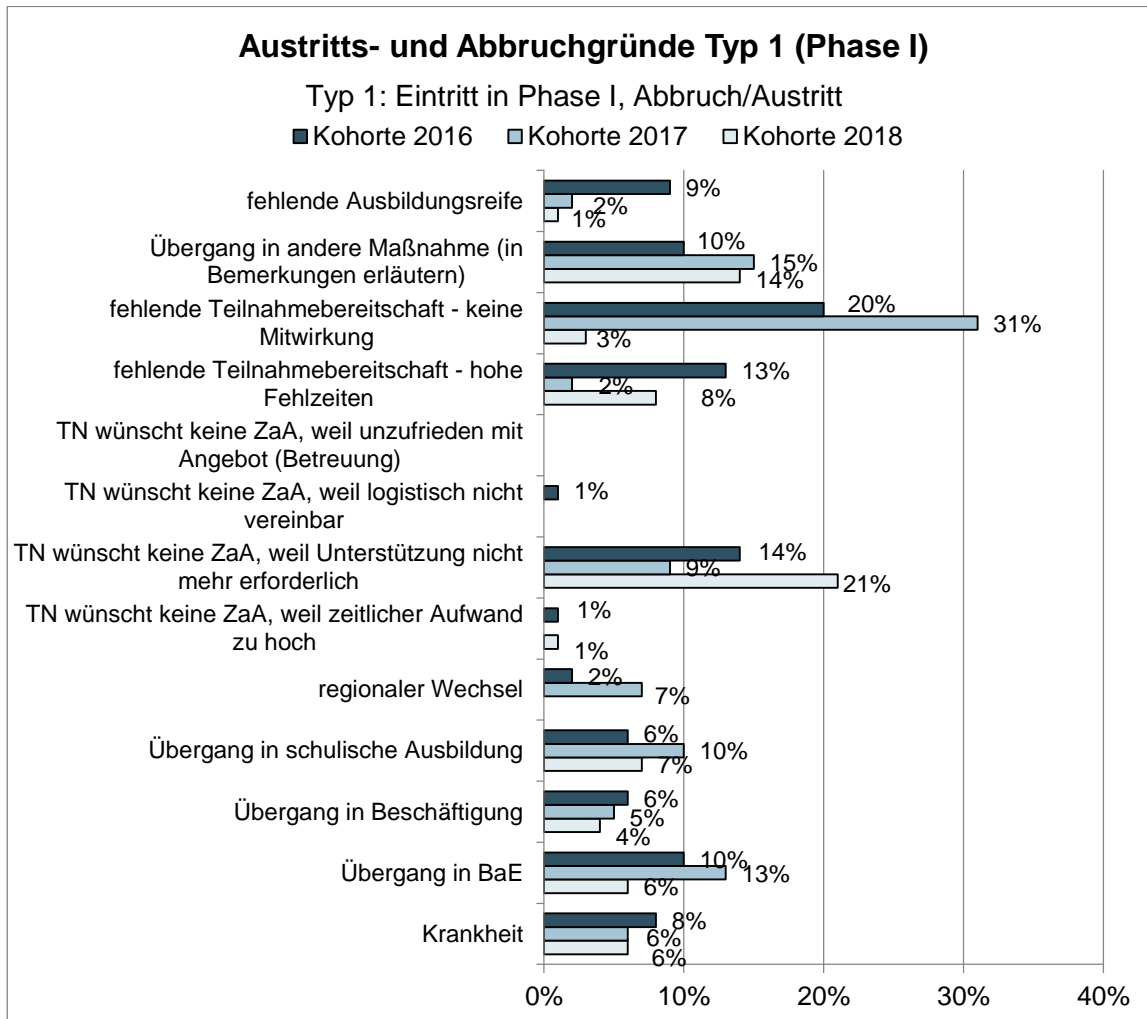


Abbildung 3: Abbruchgründe Typ 1 (Phase I) (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=124, Kohorte 2017 n=124, Kohorte 2018 n=112)

Die Austritts- und Abbruchgründe für die Teilnehmenden, die bereits in Phase I eingetreten sind und dort auch die Maßnahme verlassen haben (Typ 1), sind vielfältig. Besonders häufig wird als Grund eine fehlende Mitwirkung des Teilnehmenden angegeben. Rund ein Drittel aller Teilnehmenden des Typ 1 tritt aber auf Grund von Übergängen in andere Maßnahmen, in Beschäftigung oder in eine schulische Ausbildung aus der Maßnahme aus. Damit wird deutlich, dass ein vorzeitiger Austritt nicht automatisch als Scheitern zu betrachten ist¹⁰.

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

¹⁰ Zu beachten ist allerdings, dass bei einem Übergang in eine sogenannte schulische Ausbildung eine weitere Betreuung der Teilnehmenden förderlich nicht möglich ist, obwohl diese häufig gewünscht und oft nach Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte und Berufsberaterinnen der Agentur für Arbeit auch benötigt wird.

menden und/oder auch aus Sicht der Unternehmen und der Bildungsträger bereits erreicht wurde.

Teilnehmende mit Fluchthintergrund brechen die Maßnahme ähnlich häufig ab bzw. treten ähnlich häufig aus wie die Teilnehmenden insgesamt. In Phase I gehören zu den häufigsten Austritts- und Abbruchgründen Übergänge in andere Maßnahmen, wie Sprachkurse oder das Angebot „Perspektive für junge Geflüchtete“ (PerjuF). Auch die fehlende Teilnahmebereitschaft der Teilnehmenden bildet eine Ursache.

Austritts- und Abbruchgründe in Phase II

Die Auswertung der Teilnehmendenstatistik¹¹ zeigt einerseits, dass, je länger die Teilnahme einer Kohorte andauert, der Anteil derjenigen Personen, die die Maßnahme abbrechen bzw. vorzeitig austreten, ansteigt. In Phase II liegt der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die die Maßnahme abbrechen bzw. austreten in Kohorte 2016 bei 67 Prozent, in Kohorte 2017 bei 42 Prozent und in Kohorte 2018 bei lediglich 27 Prozent.

Gleichzeitig nimmt aber auch der Anteil der Teilnehmenden, die ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren, mit zunehmender Zeitdauer zu. In den Kohorten 2016 und 2017 hatten zum Untersuchungszeitpunkt (Juli 2019) bereits 43 Teilnehmende ihre Ausbildung erfolgreich absolviert.

¹¹ Zum Stand der Erhebung der Teilnehmendenstatistik (Juli 2019) lief die Kohorte 2016 seit über drei Jahren, d.h. die Phase I war beendet und das 3. Ausbildungsjahr fast abgeschlossen. 43 Teilnehmende haben die Ausbildung erfolgreich absolviert. Die Kohorte 2017 lief bereits seit über zwei Jahren. Auch hier war die Phase I bereits abgeschlossen und das Ende des 2. Ausbildungsjahres stand kurz bevor. Die Kohorte 2018 lief seit einem Jahr. Die Phase I war abgeschlossen und das Ende des 1. Ausbildungsjahres stand unmittelbar bevor.

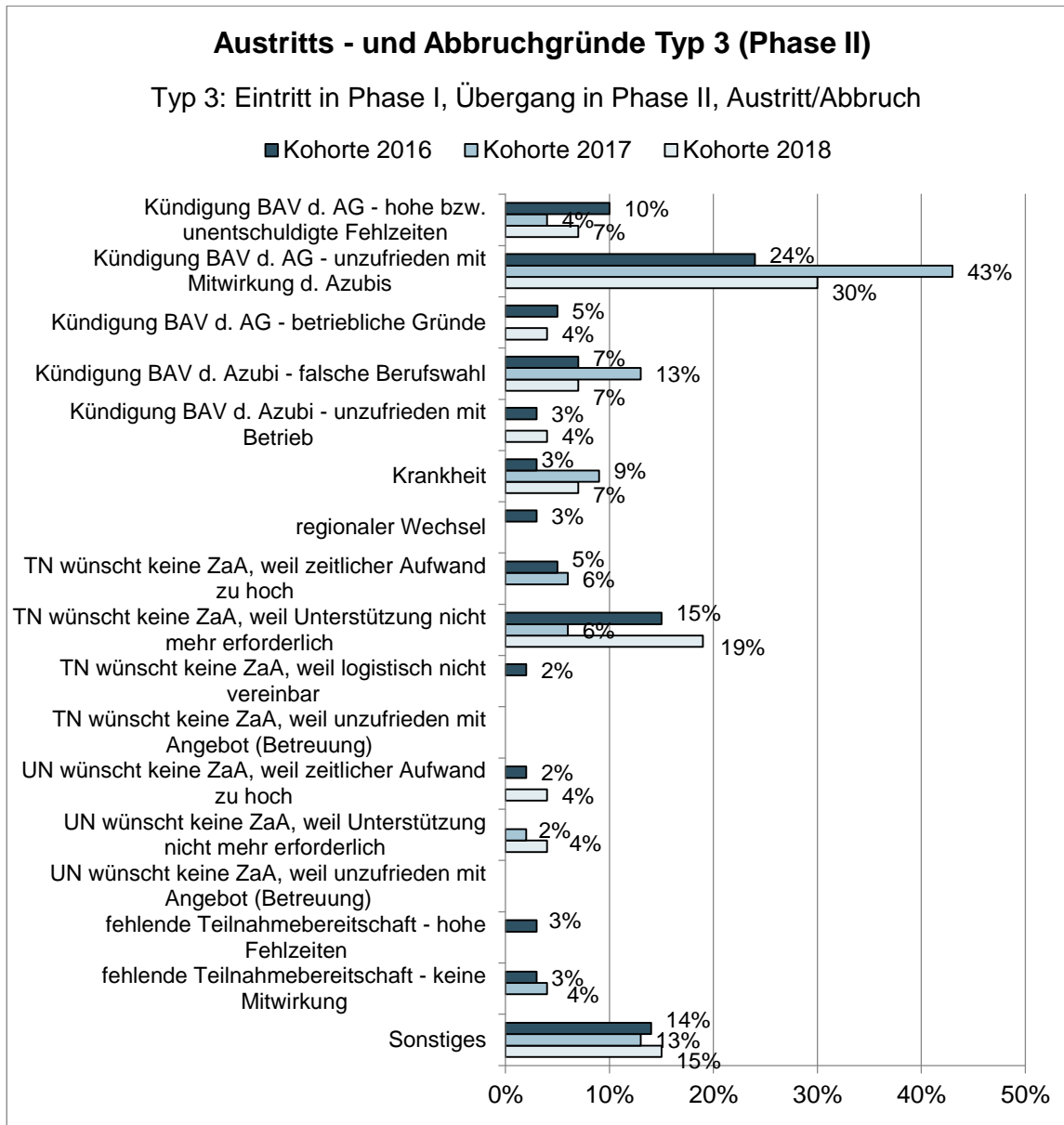


Abbildung 4: Abbruchgründe Typ 3 (Phase II) (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=59, Kohorte 2017 n=47, Kohorte 2018=27)

Die Austritts- und Abbruchgründe in Phase II unterscheiden sich von denen in Phase I. Bei den Teilnehmenden, die in Phase I eingetreten sind und nach dem Übergang in Phase II das Programm abgebrochen haben (Typ 3), bildet die Kündigung des Berufsausbildungsvertrages (BAV) durch den Arbeitgeber die häufigste Ursache, vor allem auf Grund der Unzufriedenheit der Arbeitgeber mit der Mitwirkung der Auszubildenden.

Die Kündigung des BAV durch den Auszubildenden erfolgt hingegen weniger häufig. Die Gründe liegen eher in der falschen Berufswahl, weniger (aber auch) in einer Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb.

Weiterhin stark vertreten ist der Austrittsgrund „Teilnehmender wünscht keine ZaA, weil Unterstützung nicht mehr erforderlich“. Auch bei Typ 3 ist allerdings nicht deutlich, ob die

Ursache in einer wahrgenommenen Zielerreichung durch den Teilnehmenden und/oder durch das Unternehmen bzw. den Träger liegt. Bei den Teilnehmenden, die nach einem erfolgreichen Übergang von Phase I in Phase II die Maßnahme abbrechen bzw. austreten, gibt es nur wenig Unternehmen, die keine Teilnahme an ZaA (mehr) wünschen. Gründe sind hier, dass der zeitliche Aufwand als zu hoch eingeschätzt oder die Unterstützung als nicht mehr erforderlich angesehen wird.

Wenn Teilnehmende bereits seit längerer Zeit in der Maßnahme sind, erfolgt die vorzeitige Beendigung der Maßnahme weniger häufig auf Grund einer fehlenden Mitwirkung, was auf eine wachsende Akzeptanz und Etablierung der Maßnahme bei den Teilnehmenden schließen lässt.

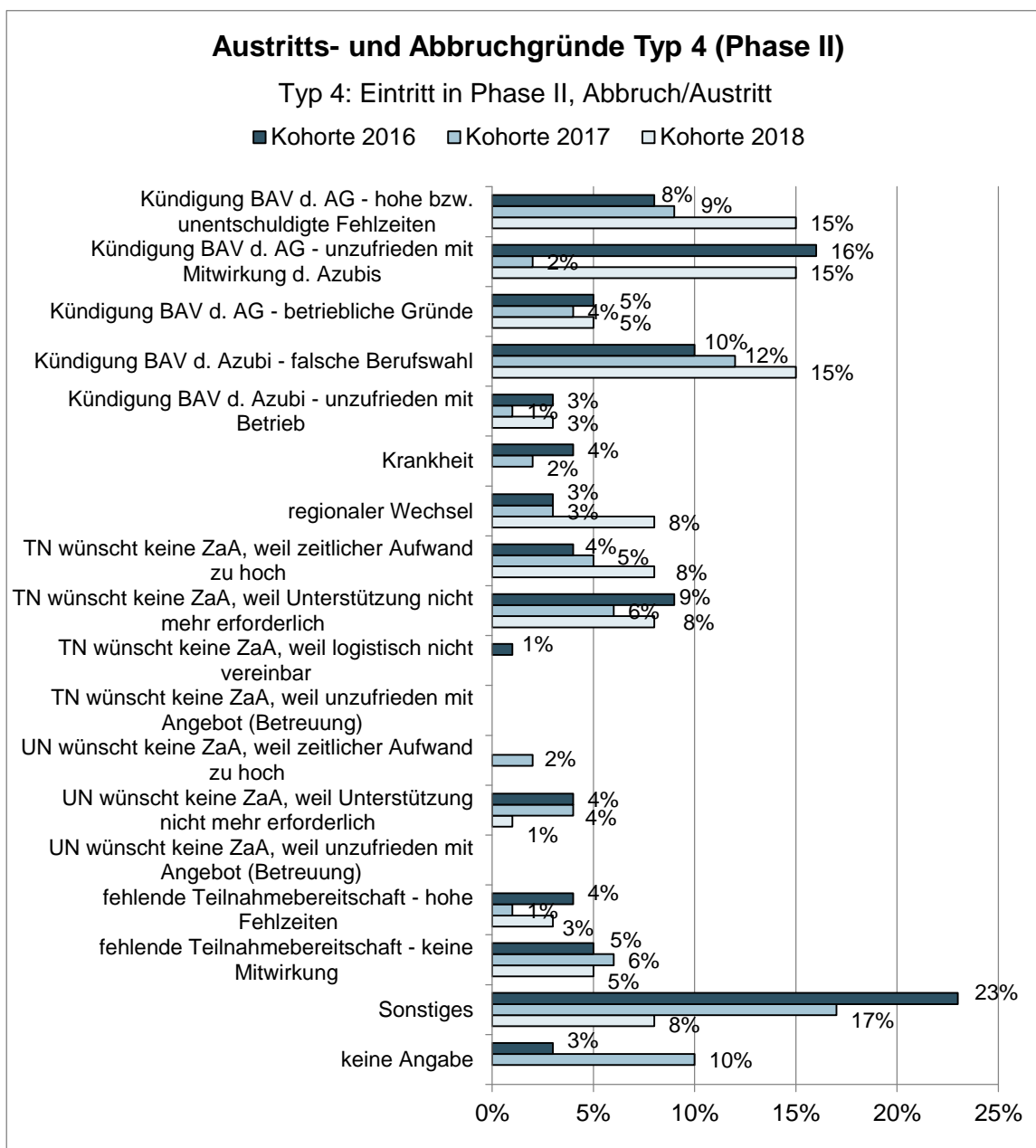


Abbildung 5: Abbruchgründe Typ 4 (Phase II) (Quelle: Teilnehmendenstatistik 2019, Kohorte 2016 n=111, Kohorte 2017 n=101, Kohorte 2018=40)

Die Teilnehmenden des Typ 4 (Teilnehmende, die erst in Phase II der Maßnahme zugewiesen wurden und diese dann nach einiger Zeit wieder verlassen haben), sind bereits in einer Berufsausbildung, benötigen aus unterschiedlichen Gründen Unterstützung und sind deshalb in der Maßnahme. Fehlende Teilnahmebereitschaft, in Form von hohen Fehlzeiten bzw. keiner Mitwirkung, bilden nur bei etwa 10 Prozent oder darunter die Ursache für vorzeitige Austritte bzw. Abbrüche.

Kündigungen der Berufsausbildungsverträge durch die Arbeitgeber bilden jedoch – wie bei Typ 3 – den häufigsten Abbruch- bzw. Austrittsgrund. Im Vergleich zu Typ 3 wurde Unzufriedenheit mit der Mitwirkung der Auszubildenden dabei aber weniger häufig als Grund angegeben. Dafür spielen hohe bzw. unentschuldigte Fehlzeiten aber eine größere Rolle.

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

Bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund in Phase II (2016: 23,2 Prozent, 2017: 23,0 Prozent, 2018: 22,8 Prozent) gehören zu den häufigsten Abbruch- bzw. Austrittsgründen sowohl die Kündigung des Berufsausbildungsvertrags durch den Arbeitgeber als auch die Kündigung des Berufsausbildungsvertrags durch die Auszubildenden. Zu den – ebenfalls sehr häufig angegebenen sonstigen Gründen - gehören der Übergang in Arbeit oder in Sprachkurse, da das bestehende Sprachniveau für eine Ausbildung nicht ausreichend ist.

Von den sozialpädagogischen Fachkräften wurde berichtet, dass die Ankündigung eines drohenden Maßnahme- und/oder Ausbildungsabbruchs ohne ein Erreichen des Maßnahmeziels starkes Engagement erfordert und zur Einleitung von verschiedenen, individualisierten Maßnahmen führt. Insbesondere führten sich abzeichnende Abbrüchen zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Kammerkoordinierung und der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter. Da sich Ausbildungsabbrüche allerdings selten plötzlich vollziehen, sondern sich ankündigen bzw. prozessmäßig verlaufen, haben die Bildungsträger i.d.R. die Möglichkeit, z.B. einen anderen Ausbildungsbetrieb zu finden oder Konflikte zu klären. Kommt es trotz intensiver Bemühungen der Akteure zu einem Ausbildungsabbruch, sieht das Landesfachkonzept vor, dass der Bildungsträger und die/der Teilnehmende das weitere Vorgehen abstimmen. Sollte eine Fortsetzung der Ausbildung geplant sein, ist eine weitere Betreuung von zwei Monaten möglich, um eine geeignete Ausbildungsstelle zu akquirieren.

2.3. Einschätzung der Wirkung durch die Teilnehmenden (Phase I und Phase II)

Die ausbildungsvorbereitende Phase I wird von den befragten Teilnehmenden insgesamt als sehr bzw. größtenteils hilfreich eingeschätzt (Kohorten 2016/2017: 96 Prozent, Kohorte 2018: 95 Prozent).

Die Unterstützungsangebote, die in Phase I von den Bildungsträgern angeboten werden,

haben für die Teilnehmenden insgesamt eine große Bedeutung bzw. werden zum großen Teil positiv bewertet. Insbesondere die Praktika werden positiv eingeschätzt¹². Auch in den Interviews mit den Teilnehmenden wurde deutlich, dass ein Praktikum im Vorfeld der Ausbildung dazu geführt hat, dass der Start in die Ausbildung leichter fiel. Die Angebote zur Feststellung der eigenen Stärken und Schwächen und das Bewerbungstraining wurden von den Kohorten ebenfalls als sehr wichtig bzw. eher wichtig hervorgehoben. Nur für einen Teil der Befragten ist hingegen die Beratung zur Finanzierung, Schulden und Wohnen besonders relevant.

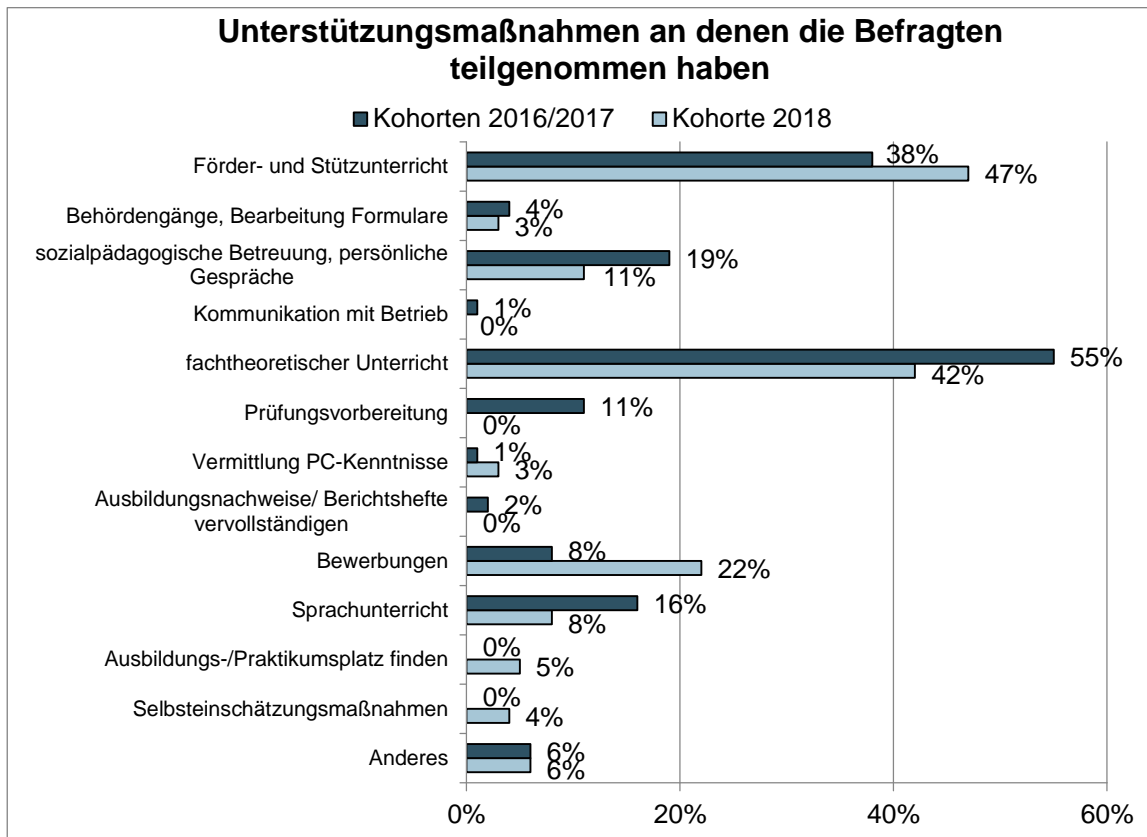


Abbildung 6: Unterstützungsmaßnahmen an denen die Befragten teilgenommen haben (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennungen möglich, Kohorten 2016/2017 n=183, Kohorte 2018 n=79)

Bei den in Anspruch genommenen Unterstützungsmaßnahmen der Bildungsträger überwiegen der Förder- und Stützunterricht bzw. der fachtheoretische Unterricht. Da die Teilnehmenden der Kohorte 2018 zumeist erst wenige Monate in Phase II waren, spielt der fachtheoretische Unterricht für die Kohorten 2016/2017 eine wesentlich größere Rolle. Für die Kohorten 2018 steht aus diesem Grund auch die Unterstützung rund um Bewerbungen stärker im Fokus als für die Kohorten 2016/2017. Eine wichtige Rolle spielt auch der Sprachunterricht, hier vor allem für die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund. Aber auch die sozialpädagogische Betreuung, in Verbindung mit persönlichen Gesprächen, sowie die Unterstützung bei

¹² Entsprechend hat die Mehrheit der Befragten, die bereits in Phase I ins Programm eingetreten sind, auch ein Praktikum absolviert (Kohorten 2016/2017: 87 Prozent; Kohorte 2018: 97 Prozent).

Behördengängen und der Bearbeitung von Formularen und Anträgen werden von den befragten Teilnehmenden genutzt. Die vielfältigen Angebote der Bildungsträger werden von den Teilnehmenden also benötigt und entsprechend nachgefragt.

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

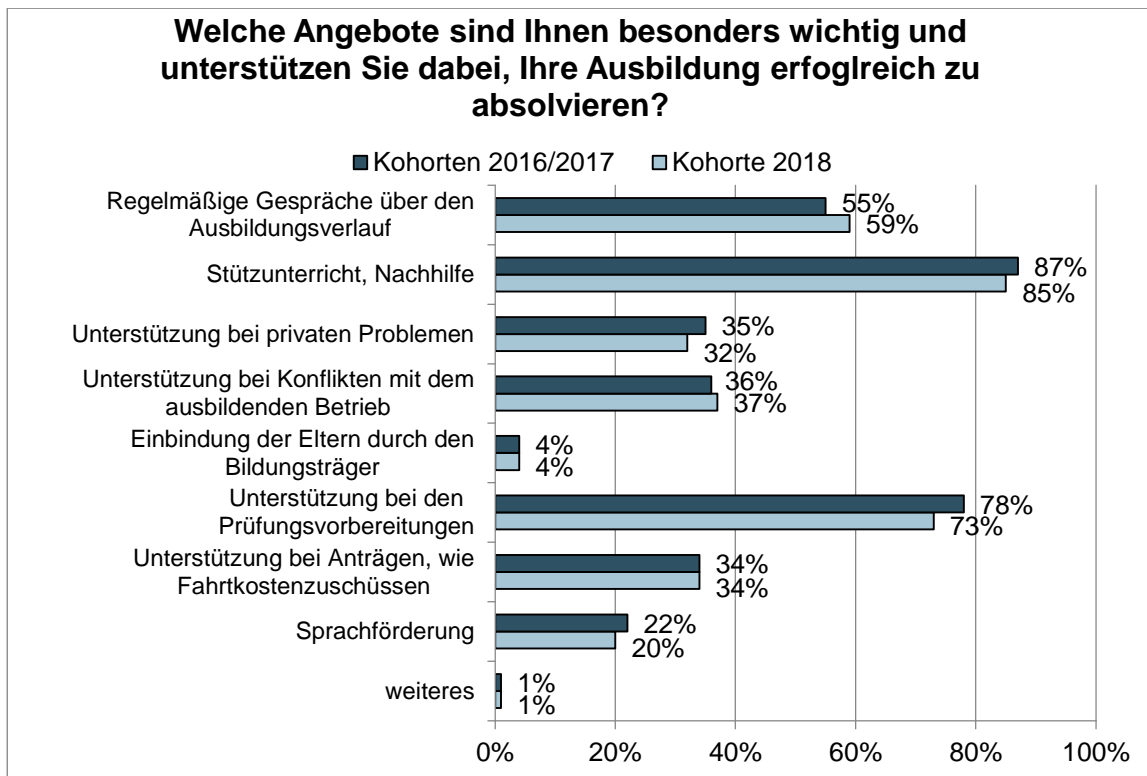


Abbildung 7: Welche Angebote sind Ihnen besonders wichtig und unterstützen Sie dabei, Ihre Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? (Quelle: Befragung Teilnehmende 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=208, Kohorte 2018 n=93)

In Phase II werden die Unterstützungsangebote der Bildungsträger um die Angebote der Ausbildungsbegleitung erweitert. Als wichtigstes Angebot bei der Ausbildungsbegleitung wurde der Stützunterricht bzw. die Nachhilfe genannt; die Unterstützung bei den Prüfungsvorbereitungen, aber auch die regelmäßigen Gespräche über den Ausbildungsverlauf bilden weitere, sehr wichtige Angebote.

Darüber hinaus wurden die Unterstützung bei Konflikten mit dem ausbildenden Betrieb, bei privaten Problemen, Anträgen (z.B. für Fahrtkostenzuschüsse) sowie die Sprachförderung genannt. Die Vielfalt der Angebote, die durch die Träger zur Verfügung stehen, wird demnach sehr gut angenommen und hat für die Zielgruppen auch eine große Bedeutung.

Die Teilnehmenden, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung von ZaA interviewt

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

Teilnehmende mit Fluchthintergrund

Die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund¹³ wünschen sich vor allem Unterstützung im Bereich des Förder- und Stützunterrichts, und hier insbesondere im Bereich Sprache und bei der Bewältigung der Anforderungen in der Berufsschule.

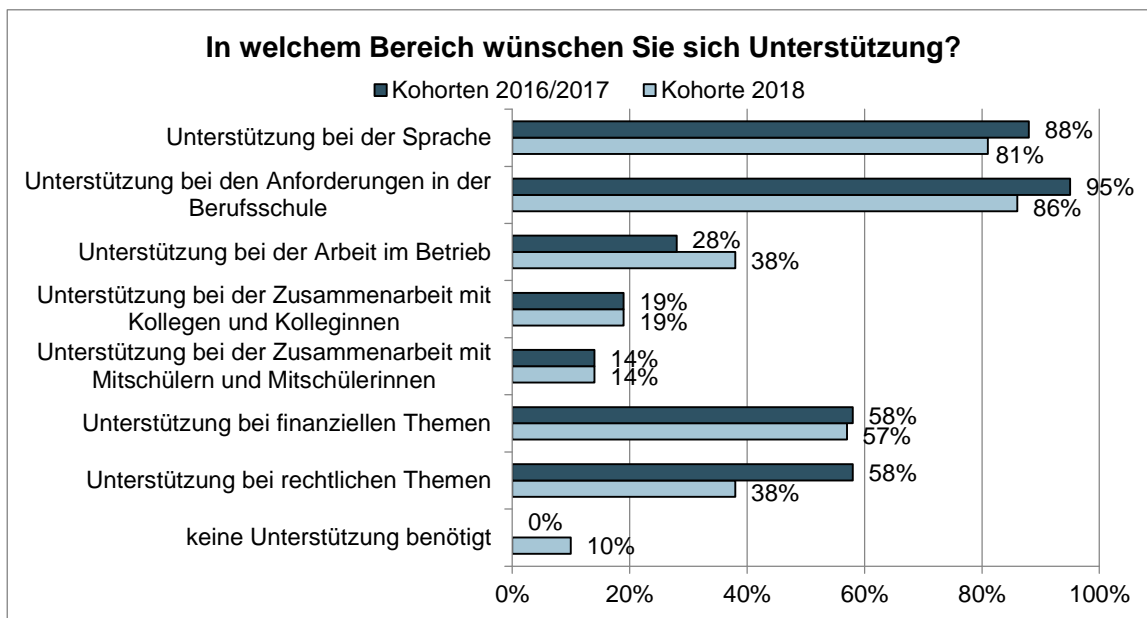


Abbildung 8: In welchem Bereich wünschen Sie sich Unterstützung? (Quelle: Befragung Teilnehmende mit Fluchthintergrund 2019, Mehrfachnennung möglich, Kohorten 2016/2017 n=43, Kohorte 2018 n=21)

Darüber hinaus werden aber auch Themen genannt, die im Bereich der sozialpädagogischen Betreuung liegen; insbesondere die Unterstützung bei finanziellen und rechtlichen Themen. Des Weiteren werden die Unterstützung bei der Arbeit im Betrieb und bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen bzw. mit Mitschülerinnen und Mitschülern genannt. Lediglich in Kohorte 2018 gaben 10 Prozent der Teilnehmenden an, dass sie keine weitere Unterstützung benötigen.

Auch in den Interviews mit den sozialpädagogischen Fachkräften der beteiligten Bildungs-

¹³ Die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund kommen laut der Teilnehmendenbefragung aus insgesamt 17 verschiedenen Ländern, am häufigsten aus Afghanistan und Syrien. Der überwiegende Teil der Befragten ist seit zwei bis drei Jahren in Deutschland.

träger werden die mangelnden Sprachkenntnisse als größte Hürde für die Geflüchteten angeführt: Zwar würden fast alle Teilnehmende über gute Alltagssprachliche Sprachkenntnisse verfügen, die Anforderungen berufsbezogener Sprache seien jedoch für die meisten nur schwer zu bewältigen. Der Fokus der Unterstützung läge daher insbesondere auf der Aufarbeitung der Berufsschulthemen und der Entwicklung des Verständnisses fachbezogener Begriffe.

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

2.4. Einschätzung der Wirkung durch die Unternehmen

Im Zeitraum vom November 2018 bis Februar 2019 erfolgte eine standardisierte Befragung der Ausbildungsverantwortlichen der beteiligten Unternehmen. Insgesamt haben sich 82 an der Befragung beteiligt. Das Programm wird von den befragten Unternehmen¹⁴ angenommen und positiv bewertet. Mit 87 Prozent spricht sich die deutliche Mehrheit für eine erneute Teilnahme an ZaA aus. Auch sieht der Großteil der Unternehmen seine Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahme erfüllt. Voll und ganz erfüllt bzw. eher erfüllt wurden die Erwartungen an die Umsetzung der Maßnahmen bei 73 Prozent der Unternehmen.

¹⁴ Der Großteil der befragten Unternehmen, die an ZaA teilnehmen, beschäftigt unter 100 Mitarbeitende. Damit handelt es sich bei den teilnehmenden Unternehmen also vor allem um kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die oftmals nicht über hinreichende finanzielle und personelle Ressourcen verfügen, um die jungen Menschen mit ihren verschiedenen Problemlagen während ihrer Ausbildung zusätzlich zu unterstützen. Auch sind diese Unternehmen aufgrund ihrer Größe und in Abhängigkeit der Branche stärker vom Fachkräftemangel betroffen.

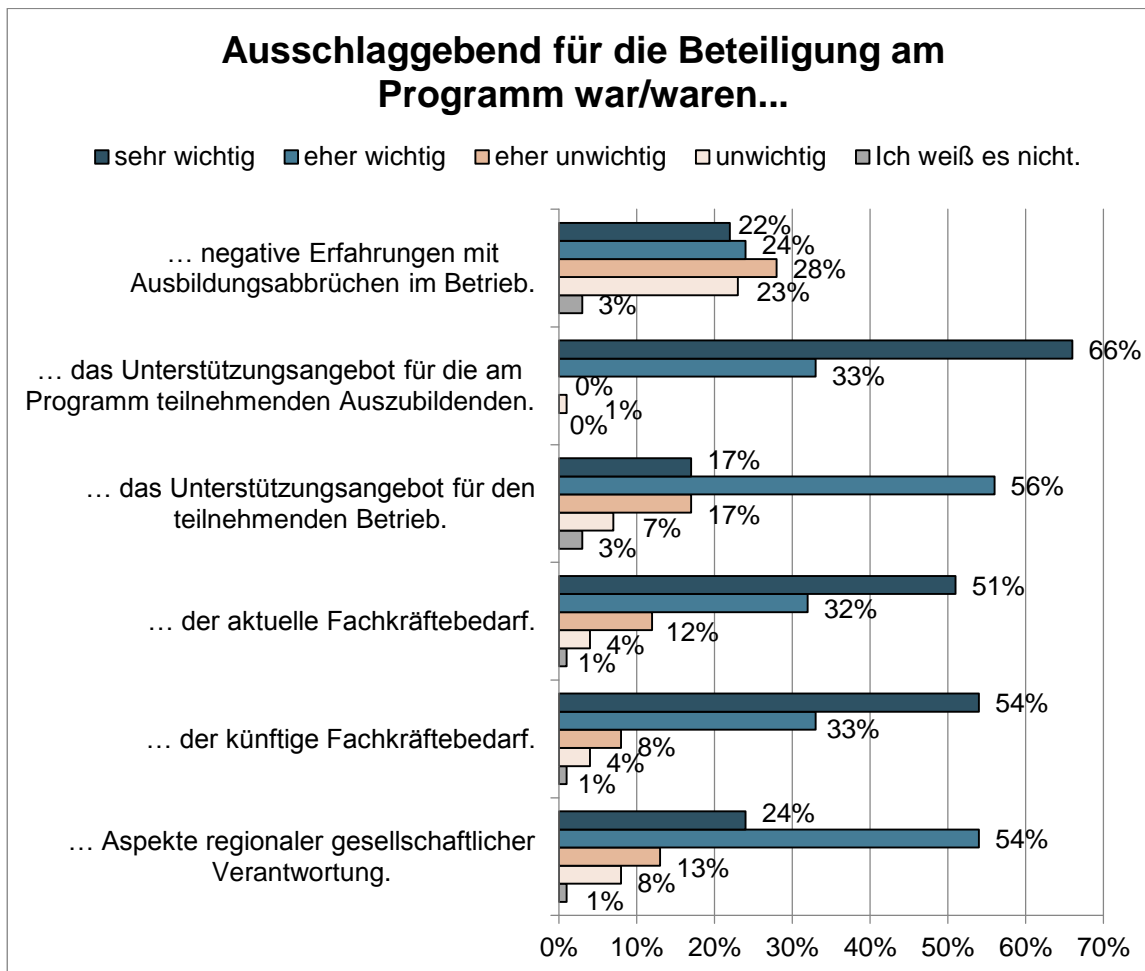


Abbildung 9: Welche der aufgeführten Gründe waren für Ihren Betrieb für die Beteiligung am Programm ausschlaggebend? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019; 1=sehr wichtig, 2=eher wichtig, 3=eher unwichtig, 4= unwichtig, n=72-80)

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

Die befragten Unternehmen sind insgesamt mit der Qualität und Effizienz der Angebote und Begleitungen durch den Projektträger in Phase I zufrieden. Deutlich wird aber auch, dass nicht alle Angebote von den Unternehmen gleichermaßen stark in Anspruch genommen werden. Vor allem mit der Unterstützung in Vorbereitung der betrieblichen Probearbeit und den Unterstützungsleistungen bei Fragen zur Durchführung einer Ausbildung (z.B. Fördermittel, Zusammenarbeit mit Berufsschule), der Vorbereitung der Vertragsunterlagen (z.B. Ausbildungsvertrag) und der Begleitung und Auswertung der betrieblichen Probearbeit sind die Betriebe und Einrichtungen sehr bis eher zufrieden.

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



Abbildung 10: Welche Angebote werden von den/der Auszubildenden benötigt, um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren? (Quelle: Unternehmensbefragung 2019, Mehrfachnennung möglich, n=82)

Die Unternehmen wurden auch befragt, welche Angebote für die Auszubildenden aus ihrer Sicht für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung besonders notwendig sind: Von einer deutlichen Mehrheit wurde hier an erster Stelle der Stützunterricht bzw. die Nachhilfe angegeben. Auch die Unterstützung bei den Prüfungsvorbereitungen und die regelmäßigen Gespräche zum Ausbildungsverlauf werden von mehr als der Hälfte als notwendige Angebote hervorgehoben.

Nach Einschätzung der Betriebe können die Auszubildenden durch das Programm sowohl die berufstheoretischen Anforderungen als auch die persönlichen Anforderungen besser bewältigen. Sie stimmen ebenfalls den Aussagen zu, dass die Potenziale der/des Auszubildenden besser erschlossen werden können, sich die Kommunikation verbessert hat und insgesamt das Ausbildungsverhältnis stabilisiert werden konnte.

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

schätzt. 45 Prozent der Betriebe und Einrichtungen geben an, dass sie ihre Auszubildenden für die Zeit, in der die Unterstützungsangebote stattfinden, freistellen.

2.5. Einschätzung der Wirkung durch zentrale Akteure

Um die Umsetzung des Programms auch aus dem Blickwinkel weiterer zentraler Akteure zu beleuchten, wurden vier Berufsberaterinnen verschiedener Agenturen für Arbeit (AfA) befragt. Diese äußerten sich insgesamt sehr positiv und sehen in der Maßnahme ein Instrument, das die bestehenden Regelinstrumente sinnvoll ergänzt. Ausschließlich positiv hervorgehoben wurde vor allem die Erweiterung der Zielgruppe gegenüber der Assistenten Ausbildung (AsA) gem. §130 SGB III um diejenigen Jugendlichen, bei denen ein erhöhtes Abbruchrisiko besteht, da hierdurch bei Zuweisungen die Berücksichtigung von mehreren Hemmnissen möglich sei.

Die Berufsberaterinnen wurden auch nach ihren Einschätzungen zu förderlichen Faktoren bzw. Hürden und Hemmnissen in Hinblick auf eine erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme befragt.

Förderliche Faktoren:

<p>Voraussetzung Teilnehmende</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhandensein von Motivation als zentraler Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme • Berufseignung und Ausbildungsreife • Kurze Fahrwege/Vorhandensein eines Führerscheins • Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) • Hohes Sprachniveau bei den Teilnehmenden mit Fluchthintergrund, vor allem im schriftlichen Bereich
<p>Umsetzung durch die Bildungsträger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fachlich gut ausgebildetes Personal (vertrauensvolle Beziehungsebene zu Teilnehmenden, zuverlässige Ansprechperson für Unternehmen) • Personelle Kontinuität • Kenntnisse der Bildungslandschaft bzw. des regionalen Arbeitsmarktes und der Anforderungen einer Vielzahl von Berufsbildern • Individuelle Unterrichtszeiten und -orte • Hohes Engagement, insbesondere bei der Gefahr von Ausbildungsabbrüchen • Enger Kontakt zu Betrieben (Praktikumsplätze vermitteln, Freistellung erwirken) • Guter Kontakt zu Behörden und Berufsschulen

Rahmenbedingungen des Programms	<ul style="list-style-type: none"> • Monatsgespräche¹⁵ (Einbeziehung aller relevanten Akteure ermöglicht Abstimmungen auf kurzem Wege und damit eine engmaschige bzw. passgenaue Begleitung) • Kammerkoordinierung (u.a. Bewerbung des Programms) • Flexibilität des Programms, z.B. bei der Zuweisung von Jugendlichen oder der Umsetzung des Stütz- und Förderunterrichts • Freistellung der Teilnehmenden durch die Betriebe • Berufsschule vor Ort, kein Blockunterricht
---------------------------------	--

Hürden und Hemmnisse

Voraussetzung Teilnehmende	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Motivation bei den Teilnehmenden • Geringe Sprachkenntnisse, vor allem in den Bereichen Lesen und Schreiben • Zunahme von multiplen Hemmnissen bei den Teilnehmenden • Differenz zwischen Vorstellung und Realität über Inhalte und Abläufe der Berufsausbildung bei Jugendlichen
Umsetzung durch die Bildungsträger	<ul style="list-style-type: none"> • Bandbreite an Berufen, die beim Träger vorgehalten werden müssen • Ggf. Erreichbarkeit mit den öffentlichen Verkehrsmitteln • Gewährleistung von Flexibilität bei Unterrichtsorten und -zeiten • Aufrechterhaltung der Motivation der Teilnehmenden • Aufwand bei der Dokumentation und Abrechnung von ZaA
Rahmenbedingungen des Programms	<ul style="list-style-type: none"> • Zu hoher zeitliche Umfang für TN in Phase I (39 Zeitstunden pro Woche) • Später Start der Phase I in den Sommermonaten (für viele jungen Menschen demotivierend) • Zeitaufwand für Abstimmungen bei „Verschiebungen“ im Falle einer ungleichen Auslastung der SGB II- und SGB III-Plätze

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

3. Spezifische Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen

Wie bereits im ersten Umsetzungszeitraum der wissenschaftlichen Begleitung (01.10.2016 – 28.02.2018) zeigt sich auch im Rahmen der aktuellen Begleitung, dass das Landesfachkonzept in seiner Umsetzung von den am Programm Beteiligten in seiner Zielorientierung und den Ergebnissen der Wirkung bzw. Wirksamkeit für die Zielgruppen nach wie vor sehr posi-

¹⁵ Im Rahmen der Monatsgespräche kommen Träger, Kammerkoordinierung sowie Vertreter*innen von der Agentur für Arbeit und/oder Jobcenter zusammen, um für jeden Teilnehmenden die Entwicklung, Fortschritte und Probleme zu besprechen und ggf. Maßnahmen abzustimmen und einzuleiten.

tiv bewertet wird.

3.1. Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA

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

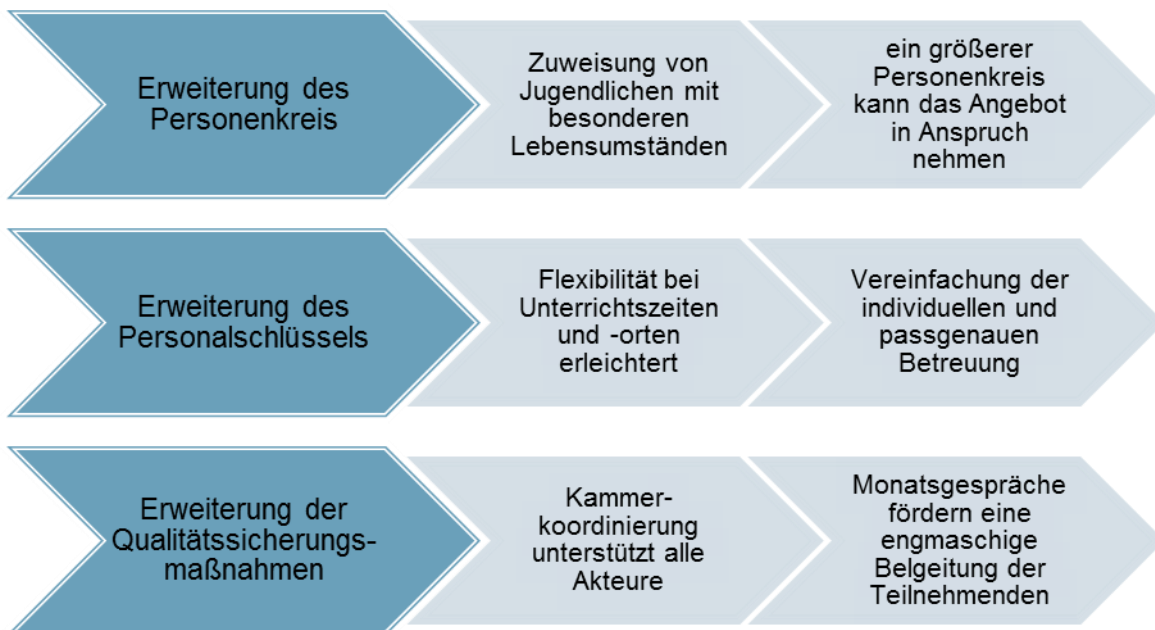


Abbildung 11: Spezifische Erfolgsfaktoren des Landesfachkonzepts ZaA

Durch die *Erweiterung des Personenkreises* 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* ermöglicht, dass die Bildungsträger eine große Bandbreite von Unterstützungsmaßnahmen für die Teilnehmenden anbieten und vereinfacht die individuelle und passgenaue Betreuung der Teilnehmenden sowohl bei der Ausbildungsplatzsuche als auch während der Ausbildung. Das ausbildungsbegleitende Personal und die sozialpädagogischen Fachkräfte haben mehr Zeit, um sich mit den anderen Akteuren (z.B. Betrieben) abzustimmen. Auch können Mobilitätsprobleme der Auszubildenden, vor allem in den ländlichen Regionen, durch den erweiterten Personalschlüssel z.T. ebenfalls abgefangen werden, da es den Lehrkräften im Programm ermöglicht wird, flexible Unterrichtsorte und -zeiten anbieten können.

Durch die Verankerung der verschiedenen *Qualitätsmaßnahmen* im Landesfachkonzept und die Arbeit der Kammerkoordinierung werden alle Akteure in vielfältiger Weise in der Umsetzung und Durchführung unterstützt. Besonders hervorzuheben ist das Instrument der Monatsgespräche, das den zeitnahen Austausch der Akteure auf kurzem Weg und damit eine engmaschige Begleitung der Teilnehmenden gewährleistet. Die Kompetenzbildungsangebote der Kammerkoordinierung, die auch den wechselseitigen Erfahrungsaustausch der Bildungsträger ermöglichen und von allen Trägern positiv bewertet werden, tragen ebenfalls zur Qualitätssicherung des Programms bei. Die Coaching-Angebote für Konfliktfälle wurden bislang zwar wenig angenommen, wurden jedoch von den Betrieben, die bisher daran teilgenommen haben, ebenfalls als hilfreich eingestuft.

3.2. Handlungsempfehlungen

Ausgehend von den identifizierten kritischen und Erfolgsfaktoren werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert, um Anhaltspunkte für die weitere konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung des Landesprogramms „ZaA“ zu geben, das vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration und der Bundesagentur für Arbeit auf Basis des Landesfachkonzeptes umgesetzt wird. Im aktuellen Untersuchungszeitraum hat sich gezeigt, dass ein großer Teil der bereits in der ersten wissenschaftlichen Untersuchung identifizierten kritischen und Erfolgsfaktoren nach wie vor von Relevanz sind. Einige Handlungsempfehlungen, die im ersten Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung aufgeführt wurden, wurden in der Ausschreibung für den Ausbildungsjahrgang 2019 aufgegriffen: Hierzu gehört, dass der zeitliche Umfang, den die Teilnehmenden für die Austausch- und Lernangebote aufwenden müssen, flexibilisiert wurde. Zudem wurden die Qualifikationsanforderungen für die Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter, sozialpädagogischen Fachkräfte und Lehrkräfte reduziert.¹⁶

Handlungsansätze:

Erfolgsfaktoren realisieren und Erfolge kommunizieren
• Vermittlungsunterstützung für Betriebe und Ausbildungswillige anbieten
• Dienstleistung „aus einer Hand“, individuell abgestimmte und flexible Angebote für Auszubildende und Betrieb
• Transfer von Guter Praxis kommunizieren
• Öffentlichkeitsarbeit der Kammerkoordinierung und der Bildungsträger weiter verstärken
• Win-Win-Situation vermitteln

Das Programm ZaA wird von allen Beteiligten gut angenommen und auch positiv beurteilt.

¹⁶ Zukunftschance assistierte Ausbildung – Trägerkonferenz 21.03.2019. IHK Halle-Dessau.

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

Konzeptionelle Weiterentwicklung des Programms und Spielräume für die Ausgestaltung sowie Umsetzung des Programms – Ebene der gesetzlichen und der Landesvorgaben

- Öffnung des Programms für schulische Ausbildungen
- Freistellungsquote der Auszubildenden durch die Unternehmen erhöhen
- Flexibilisierung in der Umsetzung - bedarfsorientierte Gestaltung der Angebote ermöglichen
- Stundenvolumen in Phase I und Phase II flexibel gestalten
- Intensivere Betreuung und Unterstützung der Zielgruppe bei unterschiedlichen Bedarfen (Unterstützung der fachlichen und personalen Kompetenzen)
- Flexiblere Gestaltung des Personalschlüssels im Hinblick auf Leistungen der sozialpädagogischen Kräfte und der Lehrkräfte
- Flexibilität des Programms ausbauen, bedarfsorientierte Angebote der Begleitung in Phase II, um Teilnehmende nicht gänzlich aus der potenziellen Begleitung zu verlieren.
- Ggf. Zusatzmodul zur berufsbezogenen Sprache für Teilnehmende mit Flucht- und Zuwanderungshintergrund

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

Die Erhöhung der Freistellung¹⁷ der Auszubildenden für die Teilnahme an der Maßnahme sollte durch die begleitenden Maßnahmen weiter forciert werden. Die Freistellung für die

¹⁷ Freistellung meint, dass die Zeit, die der Auszubildende für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht aufwendet, vom Unternehmen als Arbeitszeit anerkannt wird. Einige Unternehmen organisieren die betrieblichen Ausbildungseinheiten, bzw. Arbeitseinsätze so, dass der Teilnehmende zwar die Möglichkeit zur Teilnahme hat, die hierfür aufgewendete Zeit aber nicht als Arbeitszeit anerkannt bekommt.

Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht scheint ein wichtiger Faktor zu sein, um die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu erhöhen. Hierzu sollten Strategien, Argumente und Erfolgsgeschichten zusammengetragen werden, um die Unternehmen von dem Mehrwert dieses Ansatzes zu überzeugen.

Nach wie vor benötigen die Bildungsträger weitere Handlungsspielräume, um die Umsetzung der Maßnahme passgenauer an die individuellen Bedarfe und Erfordernisse ausrichten zu können. So wird beispielsweise der Betreuungsumfang von 39 Stunden/Woche in Phase I von vielen Beteiligten als große Hürde gesehen und ist laut Aussage aller interviewten Berufsberaterinnen bei vielen Jugendlichen ein Grund zum Abbruch des Programms. Damit scheint nach wie vor eine Flexibilisierung in Hinblick auf Begleitungszeiten, des Betreuungsumfangs und des Einsatzes der Methoden und Instrumente geboten, um die Umsetzung des Programms bedarfsorientierter zu gestalten: Dazu sollte die Möglichkeit der Einführung einer teilnehmenden Basisförderung geprüft werden, die bedarfsorientierte Aufstockung über ein nicht teilnehmerbezogenes „Trägerbudget“ ermöglicht.

Um den individuell verschiedenen Bedarfen der Teilnehmenden beim Stütz- und Förderunterricht und der sozialpädagogischen Betreuung besser gerecht werden zu können, wird empfohlen, den Bildungsträgern eine flexiblere Handhabung in der Ausgestaltung des Personaleinsatzes der sozialpädagogischen Fachkräfte und Lehrkräfte zu ermöglichen.

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

Zusätzliche Leistungen im Sinne der Wirksamkeit des Programms

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

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

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

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

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

Zusätzliche Unterstützung für ausbildende Unternehmen

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

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

Die Mehrheit der Unternehmen bescheinigt eine gute Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Trägern. Allerdings wünschten sich rund ein Viertel der befragten Unternehmen eine umfassendere Kommunikation mit dem Träger beispielsweise hinsichtlich des Leistungsstandes der bzw. des Auszubildenden. Hier könnte von den Trägern die Einführung regelmäßiger, systematischer Abstimmungstermine, die mit den Betrieben vereinbart werden, geprüft werden. Die Herstellung von Verbindlichkeit und Prozessklarheit könnte außerdem durch die Kammerkoordinierung durch eine Ausweitung von Veranstaltungen und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit weiter verstärkt werden.

Vertiefende Untersuchung für weitere wissenschaftliche Begleitung

- Frauenanteil im Programm niedrig – welche Einflussfaktoren gibt es? Welche Ursachen liegen dem zugrunde? Welche Einflussmöglichkeiten gibt es?
- Coachingangebot für Unternehmen bisher wenig in Anspruch genommen – fehlender Bedarf oder „Startschwierigkeiten“?

- Auswirkungen von Freistellungsquoten
- Austritts- bzw. Abbruchquoten in Phase I und Phase II recht hoch - detaillierte Untersuchung von Austritts- und Abbruchgründen sinnvoll

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

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

Die Freistellung für die Teilnahme am Stütz- und Förderunterricht scheint ein wichtiger Faktor zu sein, um die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund sollten die Bereitschaft der Betriebe zur Freistellung bzw. der Umfang der Freistellung erfasst und die Auswirkungen einer Freistellung (bzw. des Fehlens einer Freistellung) vertiefend untersucht werden. Schließlich sind die Austritts- und Abbruchquoten in Phase I und Phase II kohortenübergreifend hoch. Ein Ausscheiden aus der Maßnahme ist dabei nicht immer mit einem tatsächlichen Abbruch gleichzusetzen. Eine künftige wissenschaftliche Begleitung sollte die Vielschichtigkeit und Komplexität der Motive und Beweggründe näher untersuchen, um Aussagen treffen zu können, welche tatsächlichen Gründe dem Ausscheiden aus der Maßnahme zugrunde liegen. Sinnvoll könnten an dieser Stelle beispielsweise vertiefende Interviews mit (ehemaligen) Teilnehmenden, den jeweiligen Betrieben und weiteren Akteuren sein, um typische „Fälle“ identifizieren und genauer beschreiben zu können, aus welchen Gründen die Auszubildenden das Programm verlassen, ob sie dabei beispielsweise dennoch in der Ausbildung verbleiben oder ob es andere Anschlüsse gibt. Bei tatsächlichen Ausbildungsabbrüchen könnte eine vertiefende wissenschaftliche Untersuchung dazu beitragen, Handlungsoptionen zur Vermeidung dieser Abbrüche aufzuzeigen.

Quellenverzeichnis

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

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

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

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

Industrie und Handelskammer Halle-Dessau (2019): Zukunftschance assistierte Ausbildung – Trägerkonferenz 21.03.2019.