

**EVALUATION DES MODELLPROJEKTS „ABBRUCH
VERMEIDEN – AUSBILDUNG BEGLEITEN“ UND DES
ESF-PROJEKTS „AUSBILDUNGSABBRUCH
VERMEIDEN – FACHKRÄFTENACHWUCHS SICHERN“
ABSCHLUSSBERICHT**



**EVALUATION DES MODELLPROJEKTS „ABBRUCH
VERMEIDEN – AUSBILDUNG BEGLEITEN“ UND DES
ESF-PROJEKTS „AUSBIDLUNGSABBRUCH VERMEIDEN
– FACHKRÄFTENACHWUCHS SICHERN“**

ABSCHLUSSBERICHT

Ansprechpartner

Peter Schoen

Berater

T 030 / 30 20 20-108
F 030 / 30 20 20-299
M 0151 / 580 15-108
E-Mail peter.schoen@ramboll.com

Autoren

Simon Böhmer
Sandra Popp
Peter Schoen

Unter Mitarbeit von

Felix Brümmer
Hanna Hunke
Karin Kowalczyk

Rambøll
Saarbrücker Straße 20/21
10405 Berlin
T +49 30 302020-0
F +49 30 302020-299
www.ramboll.de

INHALT

1.	Einleitung	1
2.	Ausgangslage	2
2.1	Ausbildungssituation in Baden-Württemberg	2
2.2	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg	3
2.3	Ursachenerklärung für vorzeitige Vertragslösungen	5
3.	Zielsetzung der Projekte	6
4.	Evaluationskonzept	8
5.	Ergebnisse der Evaluation	10
5.1	Rahmenbedingungen der Projekte	10
5.1.1	Ausgangslage der Projekte	10
5.1.2	Erfahrung der Träger und personelle Ressourcen	13
5.1.3	Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen der Projekte	16
5.2	Umsetzung der Ausbildungsbegleitung	17
5.2.1	Zielgruppenansprache	17
5.2.2	Zielgruppenerreichung und Inanspruchnahme der Förderung	25
5.2.3	Beratungs- und Unterstützungsangebote für abbruchgefährdete Auszubildende und Betriebe	34
5.2.4	Netzwerkarbeit und Zusammenarbeitsstrukturen	42
5.3	Ergebnisse und Wirkungen der Ausbildungsbegleitung	49
5.3.1	Zielerreichung: Abbrüche verhindern, Anschlussperspektiven eröffnen	49
5.3.2	Bewertung der erzielten Wirkungen der Ausbildungsbegleitung aus Sicht der relevanten Akteure	50
5.3.3	Mehrwert der Ausbildungsbegleitung aus Sicht der befragten Akteure	54
5.3.4	Herausforderungen als Ansätze zur Weiterentwicklung	55
6.	Zusammenfassung	57

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Interventionslogik des Modellprojekts „Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“ und des ESF-Projekts „Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“	7
Abbildung 2: Evaluationsdesign	9
Abbildung 3: Standorte der Projekte zur Ausbildungsbegleitung in Baden-Württemberg	11
Abbildung 4: Art der Abstimmungen zwischen Projektträgern	12
Abbildung 5: Branchenfokus der Ausbildungsbegleiter	13
Abbildung 6: Geschäftsfelder der Projektträger	14
Abbildung 7: Angebot von Fortbildungen für die Ausbildungsbegleiter	15
Abbildung 8: Austauschmöglichkeiten innerhalb des Programms.....	16
Abbildung 9: Relevanz spezifischer Medien bzw. Strategien in Hinblick auf die Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung.....	18
Abbildung 10: Häufigste Informationsquellen für abbruchgefährdete Auszubildende	21
Abbildung 11: Kenntnisnahme des abbruchgefährdeten Auszubildenden.....	22
Abbildung 12: Häufigste Informationsquellen für Ausbildungsbetriebe	23
Abbildung 13: Entwicklung der Eintritte von Auszubildenden in die Ausbildungsbegleitung	26
Abbildung 14: Höchster Schulabschluss der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung	28
Abbildung 15: Ausbildungsjahr der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung	28
Abbildung 16: Betriebsgröße der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung	30
Abbildung 17: Problemlagen der unterstützten Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungsbegleitung	32
Abbildung 18: Persönliche Problemlagen von betreuten Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungsbegleitung	33
Abbildung 19: Problemlagen der betreuten Ausbildungsbetriebe im Rahmen der Ausbildungsbegleitung	34
Abbildung 20: Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten durch Auszubildende.....	36
Abbildung 21: Themenschwerpunkte der angebotenen Seminare bzw. Workshops	39
Abbildung 22: Resonanz der Betriebe bzw. Ausbilder aus Sicht der Ausbildungsbegleiter	40
Abbildung 23: Feedback der Kursteilnehmer zu den angebotenen Seminaren bzw. Workshops.....	41
Abbildung 24: Einbindung von Netzwerkpartnern.....	43
Abbildung 25: Wichtigste Netzwerkpartner bei der Ansprache der Zielgruppen	44
Abbildung 26: Wichtigste Netzwerkpartner bei der Begleitung von Auszubildenden	45
Abbildung 27: Bewertung der Zusammenarbeit mit relevanten Netzwerkakteuren	46
Abbildung 28: Veränderungen in der Zusammenarbeit mit Netzwerkakteuren	47
Abbildung 29: Bewertung der Zusammenarbeit mit INDUS-Projekten.....	48
Abbildung 30: Status der betreuten Auszubildenden bei Austritt aus der Ausbildungsbegleitung	50
Abbildung 31: Wirkungen der Ausbildungsbegleitung in Hinblick auf die übergeordneten Ziele der Projekte	51
Abbildung 32: Spezifische Wirkungen der Ausbildungsbegleitung auf die betreuten Auszubildenden	52
Abbildung 32: Spezifische Wirkungen der Ausbildungsbegleitung auf die betreuten Betriebe	53

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Zielführendste Medien bzw. Strategien zur Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung bei den beiden Zielgruppen Auszubildende und Betriebe	19
Tabelle 2: Sozio-demographische Merkmale der betreuten Auszubildenden.....	27
Tabelle 3: Branchenherkunft der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung	29
Tabelle 4: Branchen mit der größten Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung	31

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

ANLAGEN

Anhang I:

Methodisches Vorgehen

Anhang II:

Aufbau des Monitoringsystems

Anhang III:

Fragebögen zur Online-Befragung der Ausbildungsbegleiter
(Wellen I. und II.)

1. EINLEITUNG

Der vorliegende Abschlussbericht präsentiert die Ergebnisse der Evaluation des Modellprojekts „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ und des ESF-Projekts „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“, die vor dem Hintergrund der Situation des Ausbildungsstellenmarktes in Baden-Württemberg sowie des sich zukünftig weiter verschärfenden Fachkräftemangels durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (MFW) initiiert wurden.

Durch das Modellprojekt „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ sowie das ESF-Projekt „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ sollten gefährdete Auszubildende frühzeitig erkannt und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Im Rahmen der Projekte wurden die Etablierung von Ausbildungsbegleitern¹ gefördert, die abbruchgefährdete Auszubildende und ihre Betriebe passgenau unterstützen sollten. Die beiden Projekte stimmten hinsichtlich ihrer Zielrichtung und der wesentlichen Projektaktivitäten überein, allein die Finanzierungsgrundlage und der Förderbeginn unterschieden sich. Das Modellprojekt „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ wurde aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg finanziert und seit August 2012 gefördert. Das Projekt „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ wurde aus ESF-Mitteln finanziert. Die ESF-geförderten Projektträger hatten ihre Arbeit Anfang des Jahres 2013 aufgenommen. Beide Projekte hatten eine Laufzeit bis Ende Dezember 2014.

Aufgabe der Evaluation war es, sowohl die Implementierung der beiden Projekte als auch deren Wirksamkeit zu überprüfen. Im Mittelpunkt der Evaluation stand die Frage, wie die Ausbildungsbegleitung regional umgesetzt wurde und welche Ergebnisse und Wirkungen sich auf Seiten der abbruchgefährdeten Auszubildenden sowie der Betriebe manifestierten. Von besonderem Interesse war es, zu bestimmen, inwiefern die Ausbildungsbegleitung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beitrug. Darüber hinaus sollten Erfolgsfaktoren für die Ausbildungsbegleitung identifiziert sowie Empfehlungen zur qualitativen Weiterentwicklung der Projekte gegeben werden.

Der Abschlussbericht gliedert sich wie folgt: Im zweiten Kapitel werden zunächst die Ausgangslage und der Hintergrund der beiden Projekte skizziert. Im dritten Kapitel werden die zentralen Ziele sowie die vorgesehene organisatorische Ausgestaltung der Modellprojekte sowie ESF-Projekte dargestellt. Das Evaluationskonzept wird im vierten Kapitel vorgestellt. Hier werden auch die wesentlichen methodischen Bausteine der Evaluation skizziert. Daran anschließend werden in Kapitel 5 die Ergebnisse der Evaluation präsentiert. Das abschließende Kapitel 6 enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Befunde nebst Handlungsempfehlungen in Hinblick auf eine zukünftige Fortführung der Ausbildungsbegleitung.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Gleichwohl gelten sämtliche Personenbezeichnungen für beiderlei Geschlecht.

2. AUSGANGSLAGE

Im folgenden Kapitel wird die Ausgangslage für das Modellprojekt „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ und das ESF-Projekt „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ skizziert. In einem ersten Schritt wird die Ausbildungssituation in Baden-Württemberg vorgestellt, um daran anschließend einen Überblick über vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und deren mögliche Ursachen zu geben.

2.1 Ausbildungssituation in Baden-Württemberg

Die Zahl der Auszubildenden in Baden-Württemberg ist in den letzten Jahren auffallend stark geschrumpft. Wurden im Jahr 2008 noch 81.809 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, waren es im Jahr 2013 nur noch 74.474, ein Rückgang von neun Prozent innerhalb von fünf Jahren (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2014a). Diese Entwicklung wird sich nach Berechnungen des Landesamts Baden-Württemberg (vgl. 2012) noch zusätzlich verschärfen.

Der Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann auf verschiedene Entwicklungen zurückgeführt werden. Auf der einen Seite wird häufig der demographische Wandel (Rückgang an Schulabgängern) angeführt, der zu geringeren Bewerberzahlen führt. Baden-Württemberg weist diesbezüglich zwar eine relativ gute Ausgangsbedingung auf, dennoch wird die Bevölkerung Baden-Württembergs nur noch wenige Jahre wachsen, eine starke Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung ist absehbar (vgl. Schmidt 2014: 3). Des Weiteren wird häufig darauf verwiesen, dass sich junge Menschen immer seltener für eine duale Ausbildung entscheiden und stattdessen zunehmend höhere Bildungsabschlüsse anstreben (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 7).

Neben den dargestellten Entwicklungen auf der Bewerberseite ist gleichzeitig bundesweit die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gesunken (vgl. BMBF 2014: 45). Nur 21 Prozent der Betriebe in Deutschland bilden noch aus. In Baden-Württemberg lag die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2012 bei 22,6 Prozent, ging aber auch hier im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück (vgl. *ibid.*). Darüber hinaus machen sich zunehmende Passungsprobleme am Ausbildungsstellenmarkt bemerkbar. So fällt es vielen Betrieben schwer, ihre Ausbildungsstellen mit passenden Bewerbern zu besetzen. Gleichzeitig mündet immer noch eine relativ hohe Zahl an Jugendlichen in das Übergangssystem ein (vgl. *ibid.*: 48).

Gleichzeitig aber steigt die Nachfrage nach betrieblich aus- und weitergebildeten Fachkräften kontinuierlich. Im Jahr 2011 wurde hier bundesweit ein vorläufiges Rekordniveau erreicht (vgl. IAB 2012: 8). Ähnliches gilt für Baden-Württemberg. Nach Berechnungen der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammer fehlten im Jahr 2013 201.000 Fachkräfte, wobei sich 171.000 davon auf betrieblich aus- oder weitergebildete Fachkräfte beziehen (vgl. IHK in Baden-Württemberg 2014). Prognosen zufolge wird sich diese Situation in den nächsten Jahren verschärfen. Ein besonderer Bedarf an Arbeitskräften verschiedener Qualifikationsstufen wird voraussichtlich in den Dienstleistungsbranchen aber auch im verarbeitenden Gewerbe zu erwarten sein (vgl. Prognos 2009: 4).

Die – schon jetzt hohe – Bedeutung der beruflichen Ausbildung für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung wird dementsprechend steigen. Deutlich wird dies auch anhand der Angebot-Nachfrage-Relation der Bundesagentur für Arbeit (BA) über gemeldete Bewerber und Ausbildungsstellen: Im März 2011 kamen auf jeden gemeldeten Bewerber 1,09 gemeldete Ausbildungsstellen (vgl. BA 2011: 7), während im September 2014 bereits 1,11 gemeldete Ausbildungsstellen auf jeden gemeldeten Bewerber entfielen (vgl. BA 2014a: 4).² Die gegensätzliche

² Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass aufgrund von „Mismatch“-Problematiken dennoch nicht alle Bewerber passende Ausbildungsstellen finden. So kann es zum Beispiel zu regionalen, qualifikatorischen, informationellen oder berufli-

Entwicklung von Angebot und Nachfrage impliziert somit einen Wandel von einem Ausbildungsstellen- hin zu einem Bewerbermarkt (vgl. BA 2012: 2).

Doch nicht nur aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist ein hoher Anteil von Personen mit beruflichem Abschluss wichtig. Er ist auch von gesellschaftlicher Bedeutung. Denn eine abgeschlossene Berufsausbildung ist in Deutschland nach wie vor die Schlüsselvoraussetzung für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Junge Menschen ohne Berufsabschluss haben ein deutlich erhöhtes Risiko, von Arbeitslosigkeit oder einer prekären Erwerbsbiographie betroffen zu sein. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lag die Arbeitslosenquote von Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss im Jahr 2011 in Deutschland bei 20 Prozent und war damit viermal so hoch wie die Arbeitslosenquote von Menschen mit beruflichem oder akademischem Abschluss (vgl. BA 2013: 6 nach IAB 2013). Die instabile berufliche Situation von Menschen ohne Berufsabschluss zeigt sich auch in Baden-Württemberg: Im Dezember 2014 waren etwa 53 Prozent der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung (vgl. BA 2014b: 8). Der Strukturwandel hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und die damit einhergehende sinkende Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften wird diese Entwicklung voraussichtlich weiter verschärfen (vgl. BA 2013: 6).

Somit ist der Abschluss einer beruflichen Ausbildung wirtschaftlich wie auch gesellschaftlich von hoher Bedeutung: Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist nicht nur für junge Menschen ein Garant für den erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg, sondern trägt auch zur Fachkräftesicherung und zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bei. Aus sozioökonomischer Sicht ist daher eine hohe Zahl von Ausbildungsabschlüssen erstrebenswert.

2.2 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg

Vor diesem Hintergrund erscheint die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen besonders relevant. Ausbildungsabbrüche bzw. vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse verschärfen die Fachkräftesituation und implizieren einen Verlust von wertvollem Fachkräftepotenzial. Mehr noch, sie sind für die betroffenen Akteure mit direkten Kosten und Risiken verbunden. Für die ausbildenden Unternehmen und Betriebe bedeuten Vertragslösungen in der Regel einen hohen Zeit-, Ressourcen- und Kostenaufwand (vgl. Schöngen 2003b: 35). Aufgrund von schlechten Erfahrungen kann dann die Bereitschaft der Betriebe sinken, neue Auszubildende aufzunehmen (vgl. DGB 2012: 3). Eine dadurch bedingte Verringerung des Angebots an Ausbildungsplätzen kann bei der gleichzeitig erhöhten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Ausbildungsabbrecher auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu „*Fehlallokationen am Arbeitsmarkt*“ führen (vgl. BMBF 2009: 11; vgl. Deuer 2006: 20).

Für die betroffenen Jugendlichen gehen vorzeitige Vertragslösungen oft mit großer Frustration und einer Senkung des eigenen Selbstwertgefühls einher. Eine abgebrochene Ausbildung kann einen erheblichen Rückschlag in der eigenen Berufs- und Lebenswegplanung bedeuten, eine starke Verunsicherung bei den jungen Menschen auslösen und im schlimmsten Fall zu einem Ausstieg aus dem Bildungssystem führen (vgl. Schöngen 2003a: 12; vgl. Jasper 2009: 5; vgl. Bessey / Backes-Gellner 2008: 20; vgl. Anbuhl 2012: 6). Angesichts dieser Kosten und Risiken stellt sich die Frage nach der Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen mit besonderer Dringlichkeit. Die Lösungsquoten von Ausbildungsverhältnissen werden durch statistische Erhebungen der Kammern erfasst. Diese durch die Kammern erhobenen Daten werden vom Statistischen Bundesamt in Form einer jährlichen Berufsbildungsstatistik ausgewertet und vom Bundesinstitut für Berufsbil-

chen Passungsproblemen zwischen den Ausbildungsbewerbern und den ausbildenden Betrieben kommen, die das Zustandekommen eines Ausbildungsverhältnisses verhindern. Eine Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus dem Jahr 2010 gibt hierüber nähere Auskünfte (vgl. Ebbinghaus / Loter 2010).

derung (BIBB) in Form eines jährlich erscheinenden Datenreports zum Berufsbildungsbericht aufbereitet (vgl. BMBF 2014). Die Daten enthalten Informationen über alle Personen, die sich in dualer Berufsausbildung sowie in überwiegend öffentlich finanzierten Berufsausbildungsverhältnissen („außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse“) befinden. Keine Berücksichtigung finden Personen in vollzeitschulischen Berufsausbildungen und sonstigen Berufsausbildungen, die außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geregelt sind (vgl. Uhly et al. 2012: 3).

Zu beachten gilt, dass die Lösungsquoten auch sogenannte positive Ausbildungsabbrüche enthalten, also Ausbildungsabbrüche, die einen Berufs- oder Betriebswechsel zur Folge haben und nicht mit einem Ausstieg aus dem Ausbildungssystem verbunden sind. Zudem sind auch die Vertragslösungen jener Jugendlichen inbegriffen, denen ein Wechsel ins vollzeitschulische System gelungen ist oder die eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben (vgl. Schöngen 2003b: 36). Eine genaue Differenzierung zwischen positiven und langfristigen bzw. negativen Ausbildungsabbrüchen ist bislang nicht möglich, da bei der Datenerfassung der genannten Indikatoren durch die Kammern weder die genauen Gründe einer Vertragslösung noch der Verbleib der jungen Erwachsenen nach einer Vertragslösung systematisch dokumentiert werden (vgl. Jasper u.a. 2009: 12; vgl. Bessey / Backes-Gellner 2008: 20). Die Studienergebnisse des BIBB (2010) und des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (2014: 91ff) zeigen jedoch, dass von jenen Abbrechern in Baden-Württemberg, denen kein unmittelbarer Betriebswechsel gelingt, nur 20 Prozent innerhalb von sechs Monaten wieder in beruflicher Ausbildung sind. Die anderen 80 Prozent der Abbrecher sind zumeist arbeits- und erwerbslos oder aber in (geringqualifizierter) Erwerbstätigkeit.

Im Jahr 2013 wurden in Baden-Württemberg 17.505 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, was einer Vertragslösungsquote von 21 Prozent entspricht (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2014a: 29). Die Lösungsquote liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt von 24 Prozent im Jahr 2013 (Statistisches Bundesamt 2014: 90). Auch wenn Baden-Württemberg damit im Vergleich zu allen anderen Bundesländern die niedrigste Abbruchquote aufweist, ist sie wie die Quote auf Bundesebene kontinuierlich gestiegen. So lag die Lösungsquote im Jahr 2006 in Baden-Württemberg noch bei 16 Prozent (vgl. IAW 2014: 25).

Noch detaillierter lässt sich die Lösungsquote in Baden-Württemberg anhand verschiedener Merkmale betrachten. Hinsichtlich des Geschlechts zeigt sich nur ein minimaler Unterschied: 2013 lösten 23 Prozent der weiblichen Auszubildenden und 20 Prozent der männlichen Auszubildenden vorzeitig ihren Vertrag (vgl. Statistisches Bundesamt 2014: 90). Eine erhöhte Lösungsquote in Baden-Württemberg weisen indes Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf: Ihre Abbruchquote lag 2013 bei 32 Prozent (vgl. *ibid.*: 90). Noch deutlichere Unterschiede gibt es in Hinblick auf die schulische Vorbildung: Je höher der schulische Abschluss, desto geringer ist in der Regel die Lösungsquote. Während beispielsweise 2013 die Lösungsquote von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss bei 38 Prozent lag, brachen von den Jugendlichen mit Abitur oder Fachabitur nur 15 Prozent ihre Ausbildung ab (vgl. *ibid.*: 92).

Stellt man die Ausbildungsbereiche gegenüber, fällt auf, dass der größte Ausbildungsbereich "Industrie und Handel" mit einer Lösungsquote von 18 Prozent gut drei Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt von 21 Prozent liegt. Die höchste Lösungsquote mit 28 Prozent ergibt sich im "Handwerk", gefolgt von den „Freien Berufen“ mit 27 Prozent. Die niedrigste Lösungsquote mit sechs Prozent hat der Ausbildungsbereich „Öffentlicher Dienst“ (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2014b: 29) vorzuweisen. Vergleicht man jedoch die Berufsgruppen miteinander, sticht ein Gewerbe besonders hervor: Das „Hotel- und Gaststättengewerbe“ hatte im Jahr 2013 eine überdurchschnittlich hohe Lösungsquote von fast 43 Prozent. Im Berufsfeld „Koch“ wurden sogar 46 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2014b).

Zudem lassen sich auch Unterschiede hinsichtlich des Zeitpunktes von Vertragslösungen feststellen. So zeigt sich, dass Vertragslösungen insbesondere zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses stattfinden: Rund 51 Prozent aller Vertragslösungen im Jahr 2013 wurden bereits im ersten Ausbildungsjahr vorgenommen, 31 Prozent im Folgejahr (vgl. Statistisches Bundesamt 2014: 88f.). Unter den im ersten Ausbildungsjahr vorgenommenen Vertragslösungen erfolgten 67 Prozent noch in der Probezeit.

2.3 Ursachenerklärung für vorzeitige Vertragslösungen

Wie bereits dargestellt, lassen sich aufgrund fehlender Datengrundlagen und empirisch überprüfter Erklärungsmodelle (vgl. Jasper et al. 2009: 12; vgl. Deuer 2006: 19f.) nur bedingt verallgemeinerbare Aussagen über die Gründe von Ausbildungsabbrüchen treffen. Studienübergreifend lässt sich jedoch festhalten, dass einem Ausbildungsabbruch im Einzelnen, sowie der Zunahme der Lösungsquoten im Allgemeinen ein Zusammenwirken von verschiedenen Faktoren zugrunde liegt (vgl. Schöngen 2003a: 3). So ergaben quantitative Analysen, dass u.a. schulische Vorbildung und Ausbildungsvergütung (vgl. IAB 2014: 29) ebenso wie die Größe der Betriebe und die Qualifikation der Eltern zu den Determinanten des Ausbildungsabbruchs (vgl. IAW 2014: 120 ff) zählen.

Andere Studien wie die von Schöngen (vgl. 2003a und 2003b) zeigen, dass neben schulischen und persönlichen Gründen insbesondere auch betriebliche Gründe für eine Vertragslösung genannt werden: Etwa 70 Prozent der befragten Auszubildenden gaben Probleme auf der betrieblichen Ebene als verantwortlich für ihren Ausbildungsabbruch an. Etwa die Hälfte der Abbrüche (46 Prozent) haben persönliche Gründe (familiäre, gesundheitliche Probleme), 34 Prozent liegen unter anderem in der mangelnden beruflichen Orientierung bzw. einer falschen Berufswahl begründet und nur 19 Prozent der Abbrüche stehen mit fachlichen Problemen in Verbindung (Mehrfachnennung von Gründen war möglich) (vgl. Schöngen 2003a: 8).

Die Zunahme der Lösungsquote könnte laut Studie des IAW (vgl. 2014: 120ff) auf die veränderte Zusammensetzung der Auszubildenden zurückzuführen sein. Aufgrund des Mangels an Bewerbern werden nach Argumentation der Autoren der Studie zunehmend leistungsschwächere Jugendliche in das duale Ausbildungssystem einbezogen. Die Qualifikation und Kompetenzen der Auszubildenden sind jedoch oft unzureichend. Zudem führt die für Auszubildende günstige Angebot-Nachfrage-Relation des Ausbildungsstellenmarkts dazu, dass Auszubildende häufiger den Ausbildungsberuf oder -betrieb wechseln und ihre bisherigen Ausbildungsverträge auflösen.

Die Herausforderungen für eine effektive Strategie zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sind also beachtlich. Handlungserfordernisse bestehen nicht nur bezüglich der Auszubildenden, die umfangreiche und langfristige Unterstützungsstrukturen bedürfen sondern auch hinsichtlich der Betriebe. So ist zum Beispiel die Verbesserung der Kommunikation zwischen Ausbildern und Auszubildenden notwendig, da Konflikte auf Betriebsebene zu den häufigsten Gründen für Ausbildungsabbrüche zählen.

3. ZIELSETZUNG DER PROJEKTE

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 2 skizzierten Ausgangslage förderte das MFW das Modellprojekt „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ und das ESF-Projekt „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“. Die übergeordneten Ziele der Projekte bestanden in der Senkung der Zahl von Ausbildungsabbrüchen und der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg. Das Modellprojekt wurde aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg finanziert und seit August 2012 gefördert. Das Projekt „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ wurde aus ESF-Mitteln finanziert. Die ESF-geförderten Projektträger haben ihre Arbeit Anfang des Jahres 2013 aufgenommen. Beide Projekte hatten eine Laufzeit bis Ende Dezember 2014.

Das Modellprojekt und ESF-Projekt waren in ein Gesamtkonzept für das Land Baden-Württemberg zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen eingebettet, das eng mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Kultusministerium) abgestimmt wurde. Das Gesamtkonzept bestand aus zwei Säulen zur beruflichen Ausbildung. Eine Säule stellt die überfachliche Unterstützung von Auszubildenden am schulischen Lernort dar. Im Rahmen des INDUS-Projekts („Individuelle Unterstützung in der Berufsschule“) fördert das Kultusministerium die Einrichtung von „Sonderpädagogischen Diensten“ an beruflichen Schulen, die bei Bedarf eine qualifizierte Diagnostik des Schülers durchführen und die betreffenden Lehrkräfte beraten. Darüber hinaus wird an den am INDUS-Projekt teilnehmenden Schulen ein Lehrerteam „Individuelle Unterstützung“ eingerichtet. Die entsprechenden Lehrkräfte sollen die Berufsschüler je nach Ergebnis der Diagnostik individuell und zielgerichtet unterstützen (vgl. ausführlich Kultusportal Baden-Württemberg).

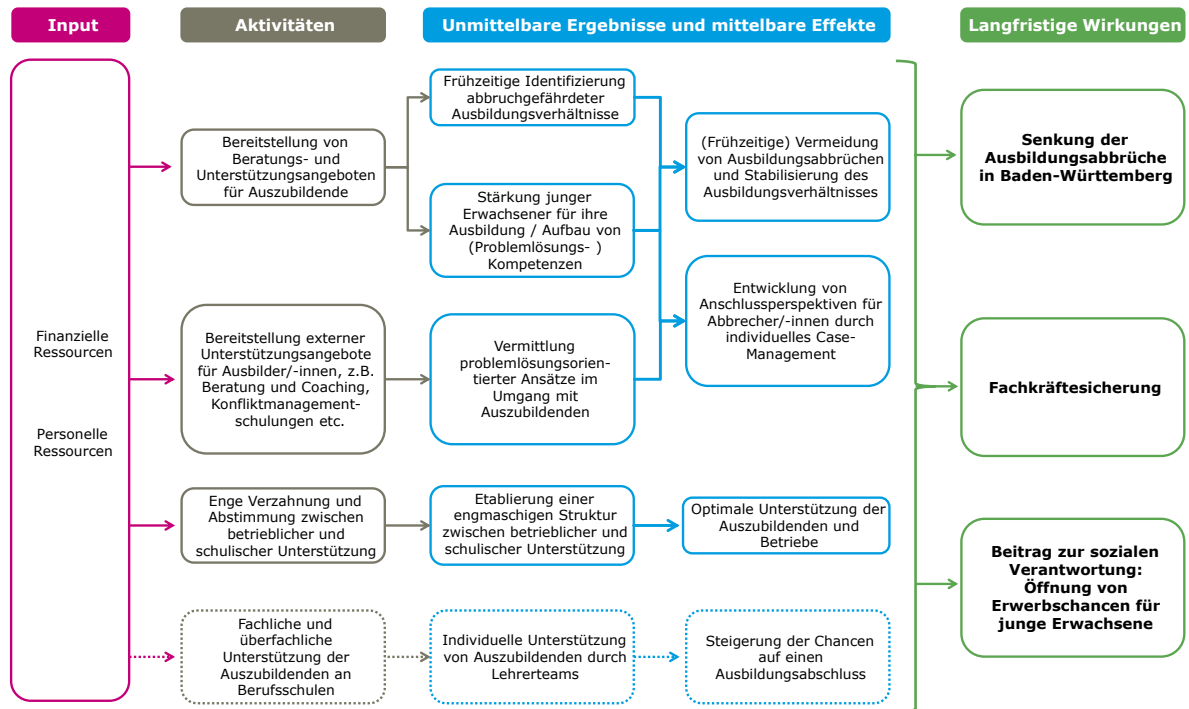
Die zweite Säule des Gesamtkonzepts sah die Unterstützung im betrieblichen Bereich der Ausbildung vor. Im Rahmen des Modellprojekts „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ und des ESF-Projekts „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ des MFW wurden Ausbildungsbegleiter gefördert, die abbruchgefährdete Auszubildende und ihre Betriebe unterstützen sollten. Die beiden Projekte stimmten hinsichtlich ihrer Zielrichtung und der wesentlichen Projektaktivitäten überein, allein die Finanzierungsgrundlage unterschied sich. In der folgenden Abbildung 1 sind die intendierten Ergebnisse und Wirkungen der beiden Projekte aufgeführt. Da die durch das Kultusministerium geförderte Unterstützung an schulischen Lernorten eng mit den beiden Projekten verzahnt und somit gleichermaßen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beitragen sollte, wurde diese ebenso in der Übersicht berücksichtigt. Die INDUS-Projekte waren jedoch nicht Teil der Evaluation.

Um abbruchgefährdete Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren, wurden sowohl Auszubildende als auch Betriebe durch qualifizierte Ausbildungsbegleiter im Rahmen des Modell- und des ESF-Projektes unterstützt. Ziel war es, gefährdete Ausbildungsverhältnisse möglichst frühzeitig zu erkennen und Ausbildungsabbrüchen durch individuelle und präventive Beratungs- und Unterstützungsleistungen entgegenzuwirken. Die Förderung der Ausbildungsbegleitung mit Mitteln des Landes Baden-Württemberg sowie des ESF war dabei nicht darauf angelegt, die Fortführung der Ausbildung im selben Betrieb um jeden Preis zu erreichen. Abhängig von den Problemlagen und Bedürfnissen der Auszubildenden und Betriebe waren auch die Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb sowie ein Wechsel des Ausbildungsberufs geeignete Alternativen.

Das Beratungs- und Unterstützungsangebot sollte sich in erster Linie an junge Erwachsene richten, die ohne Betreuung nicht in der Lage waren, ihre Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Je nach Problemlagen der Jugendlichen wurde ihr berufliches, schulisches und soziales Umfeld mit in die Betreuung einbezogen. Durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Problemlagen und die individuelle und problemlösungsorientierte Begleitung sollte das Ausbildungsverhältnis

stabilisiert und der Abschluss der Berufsausbildung sichergestellt werden. Wenn ein Ausbildungsabbruch trotz Unterstützungsleistungen nicht vermieden werden konnte, sollten durch ein individuelles Case-Management gemeinsam mit den Jugendlichen Anschlussperspektiven entwickelt und realisiert werden.

Abbildung 1: Interventionslogik des Modellprojekts „Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“ und des ESF-Projekts „Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“



Quelle: Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Das Unterstützungsangebot für Betriebe sah vor allem Beratung und Coaching sowie Konfliktmanagementschulungen für Ausbilder vor. Diese sollten für die Problemlagen ihrer Auszubildenden sensibilisiert und dazu befähigt werden, mit aufkommenden Schwierigkeiten und Konfliktsituationen angemessen und problemlösungsorientiert umzugehen. Die neu erlernten Kompetenzen sollen sich auf diese Weise positiv auf das abbruchgefährdete Ausbildungsverhältnis auswirken und somit ebenfalls zur Abwendung eines Ausbildungsabbruchs beitragen.

Insgesamt wurden durch das MFW im Rahmen der beiden Projekte 15 Träger (Bildungsträger und Kammern) finanziell gefördert. Innerhalb des Modellprojekts und des ESF-Projektes haben 43 Ausbildungsbegleiter Unterstützungsleistungen für Auszubildende und Betriebe angeboten. Die Förderung bzw. Begleitung der Auszubildenden und ihrer Betriebe durch professionelle Ausbildungsbegleiter sollte langfristig zu einer Senkung der Ausbildungsabbrüche sowie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg beitragen.

4. EVALUATIONSKONZEPT

Mit der Evaluation des Modellprojekts „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ und des ESF-Projektes „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ wurde Rambøll Management Consulting Anfang des Jahres 2013 vom MFW beauftragt.

Zielsetzung der Evaluation war es, sowohl die Implementierung als auch die unmittelbaren Effekte und mittelbaren Wirkungen des Modellprojektes und des ESF-Projektes zu überprüfen. Es handelte sich dabei vorrangig um eine formative Prozess- und Wirkungsevaluation³, in deren Mittelpunkt die Generierung steuerungs- und handlungsrelevanter Befunde stand. Es sollten Erfolgsfaktoren sowie gute Ansätze identifiziert werden, um diese an die steuernden Akteure zurückzuspiegeln. Hierdurch wurde eine Optimierung der beiden Projekte auch während der Laufzeit ermöglicht und eine kontinuierliche Zielerreichungs- und Wirksamkeitskontrolle etabliert. Die Evaluation war in hohem Maße prozess- und beteiligungsorientiert angelegt, um die Perspektiven möglichst aller an der Ausbildungsbegleitung beteiligter Akteure auf den Untersuchungsgegenstand in den Erhebungen und Auswertungen zu berücksichtigen. Neben quantitativen Erhebungen, die insbesondere auch einer umfassenden Abbildung der Implementierung sowie der Erfassung der Wirkungen dienen sollten, wurden des Weiteren umfangreiche qualitative Fallstudien durchgeführt. Diese waren sehr gut geeignet, die umfangreichen Erfahrungen und Kenntnisse der beteiligten Akteure zu erfassen, Wirkungsmechanismen nachzuvollziehen und Ansätze zur Optimierung zu identifizieren.

Das Evaluationsdesign umfasste im Wesentlichen vier Projektphasen (vgl. Abbildung 2). In einem ersten Schritt wurde zunächst eine ausführliche Bestandsaufnahme durchgeführt. Es fand ein ausführliches Fachgespräch mit dem Auftraggeber statt, in dem die wesentlichen Projektziele präzisiert, die erwarteten Ergebnisse und Wirkungen vorgestellt und Evaluationsziele definiert wurden. Die Bestandsaufnahme umfasste des Weiteren umfangreiche Daten- und Dokumentenanalysen (es wurden bspw. alle Projektanträge gesichtet und ausgewertet) sowie explorative Experteninterviews. Des Weiteren wurden zwei explorative Trägerbesuche durchgeführt, um einen ersten Eindruck von der Umsetzung der Ausbildungsbegleitung zu erhalten. Die Erkenntnisse sind entsprechend in die Erstellung der Leitfäden und Fragebögen eingeflossen. Ebenfalls zu Beginn des Projektes wurde das Monitoringsystem entwickelt sowie ein Auftaktworkshop mit den Projektträgern durchgeführt.

Im Anschluss an die Bestandsaufnahme wurden sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungen durchgeführt. Zum einen wurden die Projektträger in zwei Erhebungswellen im Rahmen einer Onlinebefragung zu Organisations- und Kommunikationsstrukturen, Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, Arten der Zielgruppenansprache sowie der Unterstützungsangebote und Wirkungen der Projektarbeit befragt. Des Weiteren wurden die Monitoringdaten kontinuierlich ausgewertet und dem Auftraggeber der aktuelle Stand der Projektarbeiten rückgespiegelt.

³ Im Gegensatz zu einem Grundverständnis der summativen Evaluation, d.h. mit zusammenfassendem und bilanzierendem Schwerpunkt. Siehe exemplarisch zur Definition der Begriffe Bussmann et al. (vgl. 1997).

Abbildung 2: Evaluationsdesign

Quelle: Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Komplementiert wurden die quantitativen Erhebungen durch zwölf regionale Fallstudien, die ebenfalls zu zwei Erhebungszeitpunkten durchgeführt wurden. Es wurden dabei Leitfadenterviews mit Ausbildungsbegleitern, Betrieben, relevanten Netzwerkakteuren sowie Auszubildenden geführt. Im Rahmen der Fallstudien konnten insbesondere die Beratungs- und Unterstützungsprozesse sowie die erzielten Ergebnisse und Wirkungen detailliert nachvollzogen und die verschiedenen Sichtweisen der eingebundenen Akteure berücksichtigt werden. So konnten vielfältige Erfolgsfaktoren aber auch potenzielle Hemmnisse für die Umsetzung der Projekte identifiziert werden. Im Rahmen eines Workshops mit den Projektträgern in der ersten Erhebungsphase wurden zudem Zwischenergebnisse der Evaluation an die Träger zurückgemeldet sowie in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themenschwerpunkten (z.B. Zielgruppenansprache, Kooperationsstrukturen, Unterstützungsangebote) gute Praxisbeispiele aber auch Hindernisfaktoren herausgearbeitet.

Die einzelnen Erhebungsschritte sind im Anhang I (Methodisches Vorgehen) ausführlich dargestellt. Des Weiteren sind dort eine Übersicht zum Aufbau des Monitoringsystems sowie die Fragebögen der I. und II. Welle zur Online-Befragung der Ausbildungsbegleiter (Anhang I und Anhang II) dokumentiert.

5. ERGEBNISSE DER EVALUATION

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse zur Umsetzung des Modellprojekts *„Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“* und des ESF-Projekts *„Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“* vorgestellt. Die Basis der Befunde stellen vor allem die Onlinebefragungen der Projektträger, die regionalen Fallstudien sowie die Auswertung der Monitoringdaten dar.

In einem ersten Schritt werden die Erkenntnisse zu den Rahmenbedingungen der Projekte vorgestellt sowie die Befunde zu der Zielgruppenansprache und -erreicherung der Ausbildungsbegleitung differenziert dargelegt. Im Anschluss daran werden die wichtigsten Ergebnisse zur Umsetzung der Ausbildungsbegleitung beschrieben sowie die Netzwerk- und Kooperationsstrukturen der Ausbildungsbegleiter beleuchtet. Der Ergebnisteil des vorliegenden Berichts schließt mit den wichtigsten Befunden zu den Ergebnissen und Wirkungen der Ausbildungsbegleitung ab.

5.1 Rahmenbedingungen der Projekte

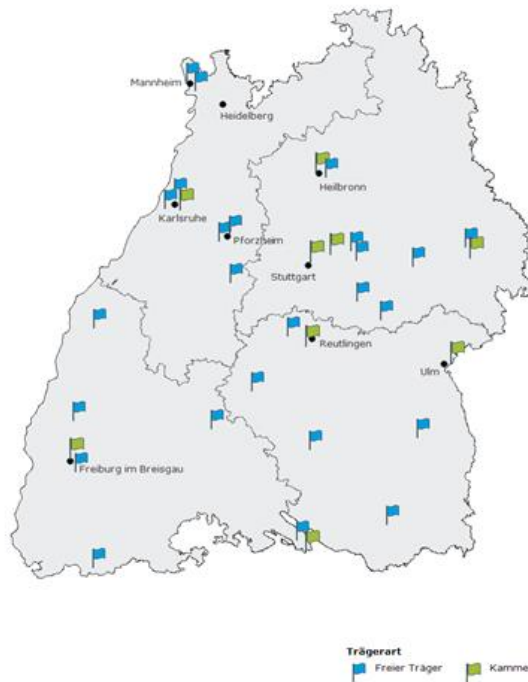
Um Aussagen über erfolgreiche Projektansätze treffen zu können, ist eine Bestimmung der Rahmenbedingungen, mit denen die Projekte konfrontiert waren, zielführend. So dürften für die Aufstellung und Ausrichtung eines Projektes der regionale Kontext und bereits vorhandene Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen eine Rolle gespielt haben. Darüber hinaus dürften die vorhandenen Ressourcen sowie ein Branchenfokus der Projekte relevant für die Umsetzung der Projektarbeit gewesen sein. Um einen Überblick über die Projektstrukturen zu generieren, werden im Folgenden die grundlegenden Rahmenbedingungen und Eckdaten der Projekte dargestellt. Basis hierfür bildeten insbesondere die Analyse der Projektanträge sowie die Onlinebefragungen und Fallstudieninterviews mit den Ausbildungsbegleitern sowie relevanten Netzwerkpartnern und Zielgruppen.

5.1.1 Ausgangslage der Projekte

Im Rahmen des Modellprojekts *„Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“* und des ESF-Projekts *„Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“* wurden die Projekte durch 15 Träger an 34 Standorten in ganz Baden-Württemberg durchgeführt (vgl. Abbildung 3). Insgesamt wurden die Projekte von 43 Ausbildungsbegleitern verantwortet⁴.

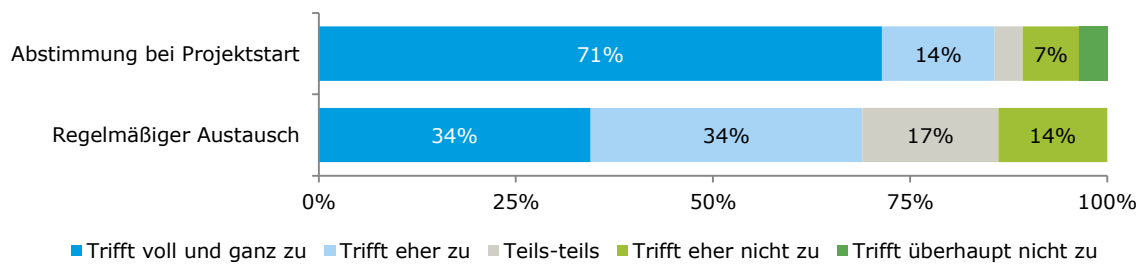
⁴ Die Projekte unterlagen im Zeitverlauf einer veränderten Personalstruktur. So erhielten wir zum Zeitpunkt der ersten Onlinebefragung 41 Kontaktdaten von Ausbildungsbegleitern, von denen sich 32 beteiligten. Für die zweite Onlinebefragung erhielten wir 43 Kontaktdaten, von denen 41 Ausbildungsbegleiter an der Befragung teilnahmen.

Abbildung 3: Standorte der Projekte zur Ausbildungsbegleitung in Baden-Württemberg



Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Wie in obiger Abbildung 3 ersichtlich wird, gab es Standorte bzw. Regionen, an denen mehrere Projekte zugleich angesiedelt waren. Auch 91 Prozent der Ausbildungsbegleiter gaben in der ersten Onlinebefragung an, dass in ihrer Region ein weiterer Projektträger tätig ist, der im Rahmen des Modellprojekts „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ oder des ESF-Projekts „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ gefördert wird. Nach Angabe der überwiegenden Mehrheit der Ausbildungsbegleiter in der ersten Onlinebefragung fanden Absprachen insbesondere zum Projektstart statt, um Angebote und Zielgruppen aufeinander abzustimmen (vgl. Abbildung 4). Von regelmäßigen Abstimmungen und einem Austausch über den bisherigen Projektverlauf wurde hingegen seltener berichtet. Dennoch stimmte etwa jeweils ein Drittel der befragten Ausbildungsbegleiter der Aussage zu, dass ein regelmäßiger Austausch zwischen den Projekten in der Region stattfindet.

Abbildung 4: Art der Abstimmungen zwischen Projektträgern

N=32

Frage 10:

Sie haben angegeben, dass in Ihrer Region ein weiterer Projektträger tätig ist, der im Rahmen des „Modellprojekts bzw. des ESF-Projekts“ gefördert wird. Wie bewerten Sie die Abstimmung in Hinblick auf die folgenden Aspekte?

Anmerkungen:

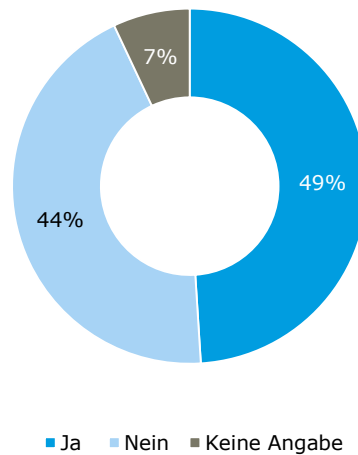
Die Kategorie „Sonstiges, und zwar:“ ist in der Abbildung nicht berücksichtigt. Fünf Ausbildungsbegleiter gaben an, dass aufgrund der unterschiedlichen Branchenfokussierung keine Abstimmung nötig war.

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Ausgehend von den Monitoringdaten befand sich etwas mehr als die Hälfte der 15 Projekte in Trägerschaft von Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern (acht Projekte). Sechs Projekte waren bei Bildungsträgern angesiedelt, bei einem Projekt wurde das Projektmanagement gemeinsam von einer Kammer und einem Bildungsträger übernommen. Die Unterschiede in der Trägerschaft können dabei mit verschiedenen Vorteilen für die Projekte einhergehen. So sind beispielsweise Effekte auf die Kooperationsstrukturen der Projekte vorstellbar. Während Projekte in der Trägerschaft von Kammern über einen erleichterten Zugang zu Betrieben und relevanten Kammerakteuren (z.B. Ausbildungsberatern) und deren Netzwerke verfügen können, können Bildungsträger hingegen eher auf die enge Zusammenarbeit mit Akteuren der Berufsschulen (wie z.B. Berufsschullehrer oder Schulsozialarbeiter) zurückgreifen.

Auch gibt es Unterschiede zwischen den Projektträgern, ob und wenn ja, auf welche Branche sich ihre Aktivitäten fokussieren. Ein Branchenfokus kann den Vorteil haben, dass hierdurch eine Konzentration auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in Branchen mit hohen Abbruchquoten möglich ist. Andererseits kann sich die Branchenfokussierung insbesondere in ländlichen Gebieten einschränkend auf die Generierung von Betreuungsfällen auswirken. Die Ausbildungsbegleiter wurden zu Projektende in der zweiten Onlinebefragung nach dem Vorliegen eines Branchenfokus befragt. Rund die Hälfte der Projektträger konzentrierte sich gemäß Selbstausskunft auf eine bestimmte Branche (vgl. Abbildung 5). Am häufigsten genannt wurden hier die Branchen „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, „Baugewerbe“ sowie das „Verarbeitende Gewerbe“; Mehrere Träger konzentrierten ihre Arbeit aber auch auf das „Gastgewerbe“.

Abbildung 5: Branchenfokus der Ausbildungsbegleiter



N=41

Frage 09A:

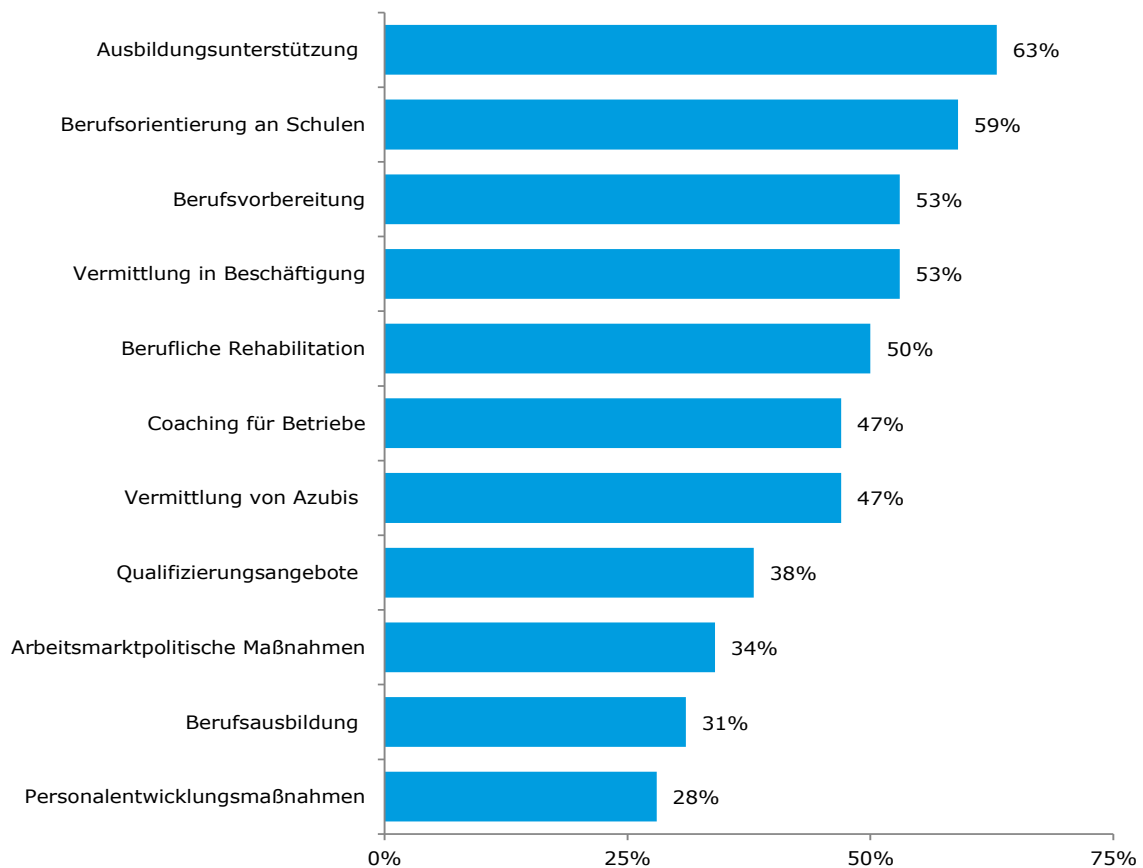
Haben Sie einen Branchenfokus? Falls ja, geben Sie bitte an, auf welche Branchen Sie Ihre Arbeit konzentrieren.

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

5.1.2 Erfahrung der Träger und personelle Ressourcen

Wie sich in der ersten Onlinebefragung der Ausbildungsbegleiter gezeigt hatte, lagen bei der Mehrheit der Projektträger Vorerfahrungen in der Durchführung von Projekten, Maßnahmen oder Angeboten zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen vor. Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten gab an, dass ihr Träger über entsprechende Vorerfahrungen verfügt (68 Prozent). Etwas weniger als ein Viertel (23 Prozent) gab an, dass hierzu keine Vorerfahrungen vorliegen.

Bildungsträger, die eine Angabe zu ihren Tätigkeitsschwerpunkten machten, benannten insbesondere Dienstleistungsangebote in Geschäftsfeldern, die auf den Übergang in Ausbildung oder der Reintegration in Beschäftigung ausgelegt sind. Sie sind dabei häufig in mehreren Geschäftsfeldern aktiv (vgl. Abbildung 6). Am häufigsten genannt wurden die Ausbildungsunterstützung sowie Berufsorientierung an Schulen. Ebenfalls häufig genannt wurde die Vermittlung in Beschäftigung sowie Coaching für Betriebe. Seltener wurden Qualifizierungsangebote, Personalentwicklungsmaßnahmen sowie das Geschäftsfeld Berufsausbildung angegeben.

Abbildung 6: Geschäftsfelder der Projektträger

N=32

Frage 07:

Bitte geben Sie an, in welchen Geschäftsfeldern Ihr Träger an Ihrem Standort Dienstleistungen anbietet.

Anmerkungen:

Die Kategorie „Sonstiges, und zwar:“ ist in der Abbildung nicht enthalten (N=9). Genannt wurde beispielsweise die Ausbildung von Müttern in Teilzeit oder Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen.

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Hinsichtlich der personellen Ressourcen zeigt sich, dass der Umfang der Ausbildungsbegleitungsstellen, der den Projekten an den Standorten zur Verfügung stand, variiert. Aus den Ergebnissen der ersten Onlinebefragung geht hervor, dass etwas weniger als die Hälfte der Projektstandorte (44 Prozent) mit einer Teilzeitstelle ausgestattet war. Gut ein Drittel (34 Prozent) verfügte über eine Vollzeitstelle. Lediglich einem Zehntel der Standorte stand eine 1,5 Stelle zur Umsetzung des Projektes zur Verfügung⁵.

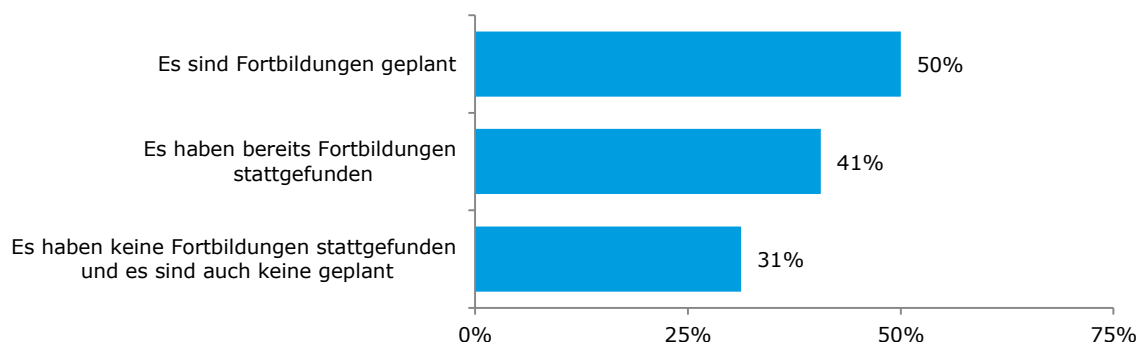
Die von den Ausbildungsbegleitern geforderten Qualifikationen ähneln sich stark. In ihren Projektanträgen stellten die Träger die Rekrutierung von sozialpädagogisch geschultem Fachpersonal mit einschlägiger Berufserfahrung in Aussicht. Leichte Abweichungen finden sich bei der Nennung von Zusatzqualifikationen. Manche Anträge betonten die Notwendigkeit von Kompetenzen in der Netzwerkarbeit, andere legten besonderen Wert auf Erfahrungen mit dem Case-Management-Ansatz, im Umgang mit benachteiligten Jugendlichen oder verlangten Gender-Kompetenz. Vor allem Sozialpädagogen, aber auch Erzieher, (Arbeits-)Pädagogen und Sozialarbeiter sind rekrutiert worden. Die verbliebenen Ausbildungsbegleiter besaßen oftmals fachfernere Abschlüsse wie

⁵ In den Projektanträgen variieren die beantragten Stellen von einer Teilzeitstelle über drei bis zu fünfzehn geplanten Vollzeiteinstellungen (bei einem Träger, der in mehreren Regionen aufgestellt ist).

„Personalfachwirt“ oder „Groß- und Außenhandelskauffrau bzw. -kaufmann“. Diese verfügten allerdings häufig über relevante Zusatzqualifikationen wie Wirtschaftsmediation, systemische Beratungsausbildung oder sonderpädagogische Zusatzqualifikationen. Alternativ verfügten sie über mehrjährige Erfahrung in der Betreuung von Jugendlichen bzw. Einzelpersonen oder hatten bereits bei einem Bildungsträger gearbeitet.

Bezüglich der Weiterqualifizierung des Personals nach Einstellung zeigt sich, dass rund 40 Prozent der Träger zum Zeitpunkt der ersten Onlinebefragung den Ausbildungsbegleitern bereits Fortbildungen spezifisch zu ihrem Projekt angeboten hatten. Die Hälfte der Ausbildungsbegleiter gab außerdem an, dass (weitere) Fortbildungen geplant sind. Dass keine Fortbildungen stattgefunden haben und auch keine geplant sind, gab knapp ein Drittel der Befragten an (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Angebot von Fortbildungen für die Ausbildungsbegleiter



N=32

Frage 04:

Fanden bereits Fortbildungen der Mitarbeiter speziell für das Projekt statt bzw. sind solche geplant?

Anmerkungen: Mehrfachantworten waren möglich.

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Stattgefundene Fortbildungen bzw. angekündigte Fortbildungen bezogen sich dabei in der Regel insbesondere auf den Auf- oder Ausbau der Beratungs- und Kommunikationskompetenzen der Ausbildungsbegleiter. Häufig genannt wurden in diesem Zusammenhang Fortbildungen zur Mediation. Wesentlich seltener wurde eine Fortbildung mit dem Titel „Halten oder kündigen“ genannt, die Entscheidungshilfen zu Entlassungen bieten sollte. Einzelnennungen bezogen sich auf Themengebiete wie die Herstellung und Pflege von Betriebskontakten, den Umgang mit schwierigen Auszubildenden oder die Motivation in der Ausbildung.

Gefragt nach Fortbildungen, die sich die befragten Ausbildungsbegleiter wünschten, nannten diese in erster Linie solche, die sich auf Beratungs- bzw. Mediationskompetenzen beziehen. Vermehrt wurde auch der Wunsch nach Fortbildungen zum Arbeitsrecht oder Jugendschutz geäußert. Selten wurden beispielsweise Fortbildungen zum Umgang mit schwierigen Jugendlichen oder Jugendlichen mit psychischen Problemen, Kundenakquise oder Netzwerkarbeit gefordert.

Aus den im Monitoringsystem hinterlegten Kontaktdaten der Ausbildungsbegleiter lässt sich ableiten, dass die Projekte ein gewisses Maß an personeller Fluktuation unter den Ausbildungsbegleitern hinnehmen mussten. Betroffen hiervon waren insbesondere die Bildungsträger. In den Fallstudien monierte beispielsweise ein Ausbildungsbegleiter, dass sein Träger vor allem zu Projektbeginn mit einer hohen Mitarbeiterfluktuation zu kämpfen hatte. Dies war „sehr hinderlich, denn die Ausbildungsbegleitung ist keine kurzfristige Maßnahme, sondern muss längerfristig ausgelegt [werden]“.

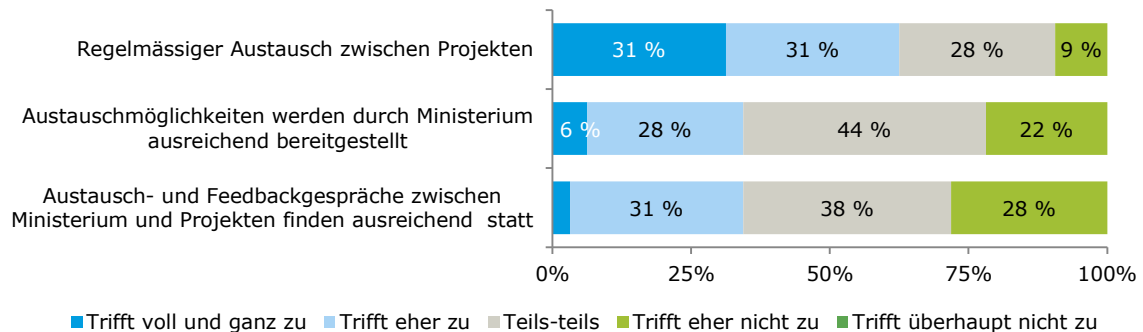
5.1.3 Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen der Projekte

Vorausgehend wurden die Eigenschaften der Projekte sowie deren regionale Rahmenbedingungen beschrieben. Einfluss auf die Projektarbeit nahmen aber auch übergeordnete Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen, die Austauschmöglichkeiten zwischen den Projekten schafften, Feedbackgespräche ermöglichten und so zum Aufbau von Qualitätssicherungsaspekten beitragen konnten. Die Unterstützung konnte dabei unterschiedlich gestaltet werden, z.B.:

- in Form einer Anlaufstelle für Fragen der Projektträger,
- durch die Organisation von Projekttreffen / Workshops, bei denen Erfahrungen ausgetauscht und Lösungen für Probleme entwickelt werden können,
- die gemeinsame Entwicklung von Leitfäden für die Projektarbeit
- die Schaffung von Formaten / Medien zum Austausch von Good-Practice-Beispielen
- Formate zur Bewerbung der Projekte
- ...

Die Ergebnisse der zweiten Onlinebefragung, Anmerkungen in den Fallstudien sowie im Workshop „Ausbildungsbegleitung“ vom 21.10.2013 weisen darauf hin, dass die Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen für die evaluierten Projekte noch ausgebaut und optimiert werden können. Wie aus der zweiten Onlinebefragung hervorgeht, erfolgte der Austausch innerhalb der Modellphase in erster Linie zwischen den einzelnen Projekten. Etwas weniger als zwei Drittel der befragten Ausbildungsbegleiter gab in der ersten Onlinebefragung an, im regelmäßigen Austausch mit anderen Projekten zu stehen („Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ zusammengefasst, vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Austauschmöglichkeiten innerhalb des Programms



N=32

Frage 25:

Wie bewerten Sie die bisherigen Austauschmöglichkeiten innerhalb des Programms?

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

5.2 Umsetzung der Ausbildungsbegleitung

Neben den vorgefundenen Rahmenbedingungen wirkten sich die von den jeweiligen Projektträgern verfolgten Umsetzungsansätze und -strategien entscheidend auf den Erfolg der Ausbildungsbegleitung aus. Fasst man die Schilderungen der Ausbildungsbegleiter zusammen, fußte eine erfolgreiche Projektumsetzung auf drei Säulen:

- Entwicklung von zielgruppengerechten Formaten zur Ansprache und Erstinformation der relevanten Zielgruppen;
- Etablierung von zielgruppengerechten und nachhaltigen Zugangswegen zu den Zielgruppen der Ausbildungsbegleitung;
- Bereitstellung und Umsetzung zielgruppengerechter Beratungs- und Unterstützungsangebote.

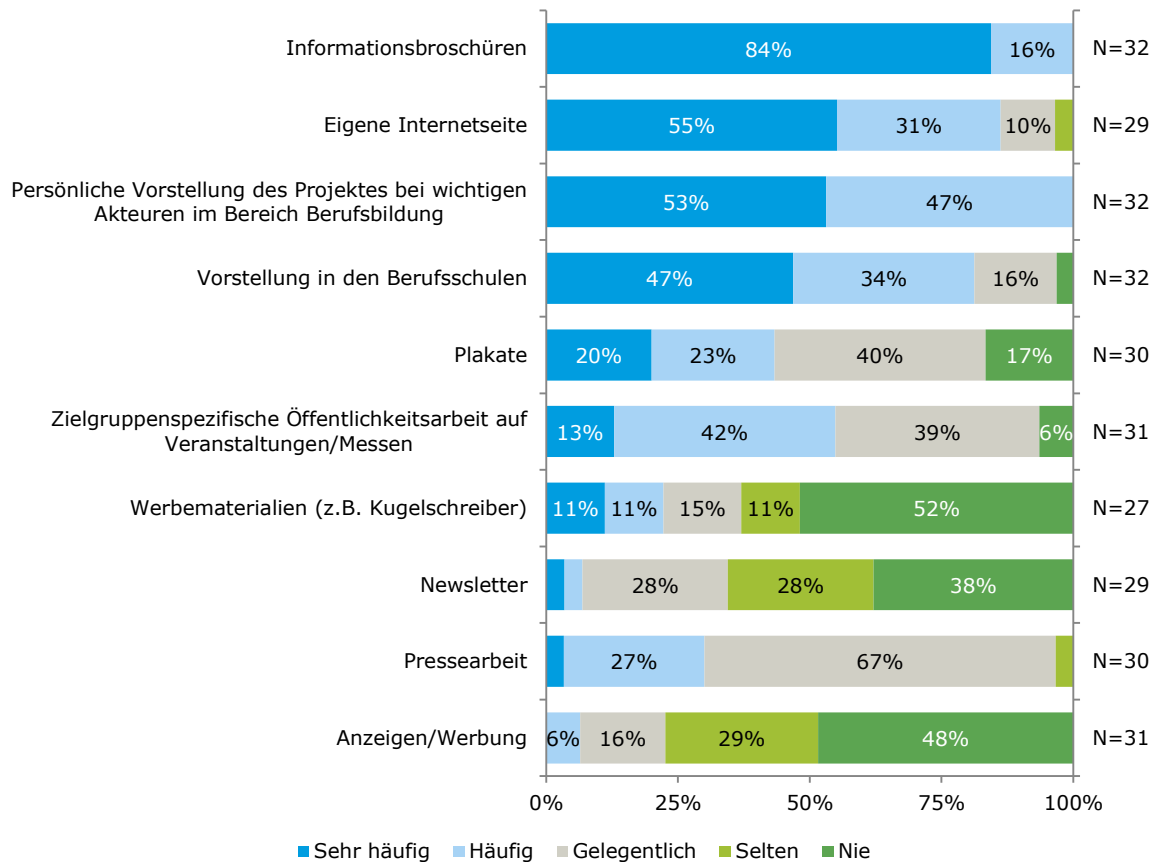
Im Folgenden werden zunächst die Zugangswege der Ausbildungsbegleiter zu den Zielgruppen veranschaulicht, die oftmals von Herausforderungen begleitet waren und den Ausbildungsbegleitern spezifische Lösungsansätze abverlangten. Daraufhin werden umfassende Informationen zu den erreichten Zielgruppen der Ausbildungsbegleitung präsentiert, die erste Rückschlüsse auf den Erfolg der Ausbildungsbegleitung zulassen. Abschließend werden die spezifischen Problemlagen der Auszubildenden sowie Betriebe detailliert betrachtet, die maßgeblich das Portfolio an umgesetzten Beratungs- und Unterstützungsleistungen der Ausbildungsbegleiter bestimmten.

5.2.1 Zielgruppenansprache

Die im Nachfolgenden präsentierten Befunde verdeutlichen die gängigsten Formate der Zielgruppenansprache, die von den Ausbildungsbegleitern zur Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung genutzt wurden. Dabei wird zugleich auf den Erfolg der eingesetzten Formate eingegangen.

Laut den Aussagen der interviewten Ausbildungsbegleiter galt es mit Aufnahme der Projektarbeit, die relevanten Zielgruppen sowie die den Zielgruppen nahestehenden Akteure auf das neue Unterstützungsangebot der Ausbildungsbegleitung aufmerksam zu machen. Hierfür setzten die Ausbildungsbegleiter auf eine Vielzahl an Medien bzw. Strategien zur Bekanntmachung ihrer Beratungs- und Unterstützungsangebote (vgl. Abbildung 9). Wichtigstes Format war hierbei die Bereitstellung bzw. Verteilung von Informationsbroschüren bzw. Flyern. Weitere wichtige Wege zur Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung bildeten die Bewerbung der Ausbildungsbegleitung über die projektträgereigene Online-Präsenz sowie die persönliche Vorstellung des Projektes bei wichtigen Akteuren im Bereich der Berufsausbildung, wie z.B. Berufsschulen, Kammern oder den Agenturen für Arbeit.

Abbildung 9: Relevanz spezifischer Medien bzw. Strategien in Hinblick auf die Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung



Frage 11:

Bitte geben Sie an, wie häufig Sie die folgenden Medien bzw. Strategien nutzen, um die Öffentlichkeit über das Projekt an Ihrem Standort zu informieren.

Anmerkungen:

Die Kategorie „Sonstiges, und zwar:“ ist in der Abbildung nicht enthalten (N=11). Genannt wurden hier z.B. persönliche Informationsschreiben oder die Bekanntmachung des Projektes bei facebook.

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Vor dem Hintergrund der gewählten Medien bzw. Strategien zur Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung wurden die Ausbildungsbegleiter im Rahmen der zweiten Online-Befragung gefragt, welche Formate – retrospektiv betrachtet – am zielführendsten waren, um abbruchgefährdete Auszubildende sowie Betriebe bzw. Ausbilder für die Ausbildungsbegleitung zu gewinnen. Die Ergebnisse der zweiten Onlineumfrage unter den Ausbildungsbegleitern verdeutlichen, dass insbesondere die persönliche Vorstellung des Projektes in den Berufsschulen sowie bei wichtigen Akteuren im Bereich der Berufsausbildung die größte Wirkung entfaltete (vgl. Tabelle 1). Zudem wurde die Bereitstellung bzw. Verteilung von Informationsmaterialien, z.B. in Form von Broschüren, Flyern oder Plakaten gleichermaßen als effektiv eingestuft. Dies galt insbesondere für die Ansprache und Erstinformation von Ausbildungsbetrieben bzw. Ausbildern.

Tabelle 1: Zielführendste Medien bzw. Strategien zur Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung bei den beiden Zielgruppen Auszubildende und Betriebe

Auszubildende		Betriebe	
Persönliche Vorstellung des Projekts in den Berufsschulen	78%	Informationsbroschüren, Flyer, Plakate	59%
Persönliche Vorstellung des Projektes bei wichtigen Akteuren im Bereich der Berufsausbildung	73%	Persönliche Vorstellung des Projektes bei wichtigen Akteuren im Bereich der Berufsausbildung	51%
Informationsbroschüren, Flyer, Plakate	59%	Vorstellung des Projekts in den Berufsschulen	37%

N=41

Fragen 1 und 10:

Bitte geben Sie rückblickend für Ihr Projekt an, welches für Sie die drei zielführendsten Medien bzw. Strategien bei der Ansprache und Erstinformation von abbruchgefährdeten Auszubildenden/ von Betrieben bzw. Ausbilder waren.

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Danach befragt, worin die Vorzüge der persönlichen Vorstellung des Projekts in den Berufsschulen sowie bei wichtigen Akteuren im Bereich der Berufsausbildung bestanden, wurden drei grundsätzliche Argumente seitens der Ausbildungsbegleiter vorgebracht:

Erstens ermöglichte die Vorstellung des Projekts in den Berufsschulen einen direkten Zugang zu den Auszubildenden. Auf diese Weise war es möglich, den Jugendlichen Projektinformationen aus erster Hand zu übermitteln. Zudem konnten sich die Auszubildenden ein erstes Bild von dem Ausbildungsbegleiter machen, wodurch frühzeitig der Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Auszubildenden gelegt werden konnte.

Zweitens bot die persönliche Ansprache im schulischen Raum die Möglichkeit, mit Schulpersonal in Kontakt zu kommen, dieses detailliert über die Möglichkeiten der Ausbildungsbegleitung zu informieren und zugleich als wichtige Multiplikatoren sowie unterstützende Kräfte für die Arbeit der Ausbildungsbegleiter zu gewinnen. Einige Ausbildungsbegleiter sprachen an dieser Stelle von der Etablierung eines „Frühwarnsystems“ (Interview Ausbildungsbegleiter). Das Prinzip eines solchen „Frühwarnsystems“ beruhte darauf, Schulpersonal gezielt in die Arbeit der Ausbildungsbegleiter einzubinden, um frühzeitig abbruchgefährdete Auszubildende identifizieren und an die Ausbildungsbegleitung vermitteln zu können. Ferner berichteten einige Ausbildungsbegleiter, Elternabende oder Schulveranstaltungen gezielt genutzt zu haben, um für die Ausbildungsbegleitung zu werben. Hierdurch konnten weitere relevante Akteurskreise erschlossen werden (z.B. Eltern), die einen unmittelbaren Bezug zur primären Zielgruppe der Ausbildungsbegleitung besitzen.

Drittens steigerte die Vorstellung des Projekts bei Akteuren im Bereich der Berufsausbildung nicht nur erheblich die regionale Bekanntheit des Projekts, sondern erleichterte zugleich den Zugang zu den relevanten Zielgruppen. Großer Stellenwert wurde hierbei Unternehmensverbänden, wie z.B. Kammern oder Innungen beigemessen, da über diese Verbände ein breiter Zugang zu den Ausbildungsbetrieben der Region hergestellt werden konnte. Die Zusammenarbeit mit Kammern bzw. Innungen war insbesondere für die Ausbildungsbegleiter der Bildungsträger von großer Relevanz, da diese anders als die bei Kammern ansässigen Ausbildungsbegleiter mehrheitlich keinen direkten Zugang zu relevanten Unternehmensverbänden besaßen. Entsprechend galt es, diese Institutionen von dem Mehrwert der Ausbildungsbegleitung zu überzeugen und als Multiplikatoren für die Ausbildungsbegleitung zu gewinnen. So sollten die Institutionen Teil des Unter-

stützungsnetzwerks der Ausbildungsbegleitung werden, mit der Funktion Ausbildungsbegleiter bei der Identifizierung von abbruchgefährdeten Auszubildenden sowie von Ausbildungsabbruch gefährdeten Betrieben zu unterstützen. Selbiges galt für andere Akteure im Bereich der Berufsausbildung, wie z.B. die Agenturen für Arbeit oder die Träger von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH).

Die Bereitstellung bzw. Verteilung von Informationsmaterial entfaltete ihr Potenzial insbesondere auf Betriebsseite. Nicht selten hätte es den Betrieben an zeitlichen Ressourcen gefehlt, um Informationsveranstaltungen zur Ausbildungsbegleitung zu besuchen oder sich proaktiv zur Ausbildungsbegleitung zu informieren. Vor diesem Hintergrund berichtete eine Vielzahl von Ausbildungsbegleitern, viele Betriebe per postalischem oder elektronischem Versand von Informationsmaterialien auf die Ausbildungsbegleitung aufmerksam gemacht zu haben. Auf diese Weise konnte vielen Betrieben eine nachhaltige Informationsgrundlage bereitgestellt werden, die den Betrieben die Möglichkeit einräumte, sich zeitlich flexibel mit der Ausbildungsbegleitung auseinanderzusetzen.

Beispiel Guter Praxis:

Die Etablierung eines sogenannten „Frühwarnsystems“ (Interview Ausbildungsbegleiter) bildete aus Sicht vieler befragter Ausbildungsbegleiter einen außerordentlich wichtigen Bestandteil hinsichtlich der frühzeitigen Identifizierung abbruchgefährdeter Auszubildender. Ein Beispiel guter Praxis stellt die systematische Herangehensweise der HWK Heilbronn-Franken bei der Etablierung eines solchen „Frühwarnsystems“ dar.

Mit Aufnahme der Projektstätigkeit lag der Arbeitsfokus des Ausbildungsbegleiters der HWK Heilbronn-Franken darauf, möglichst frühzeitig alle relevanten Akteure auf das Unterstützungsangebot der Ausbildungsbegleitung aufmerksam zu machen. Ziel war es, zum einen die angesprochenen Akteure für die Bedarfe abbruchgefährdeter Auszubildender zu sensibilisieren. Zum anderen galt es, die Unterstützungsmöglichkeiten der Ausbildungsbegleitung hinsichtlich Art und Umfang zu vermitteln.

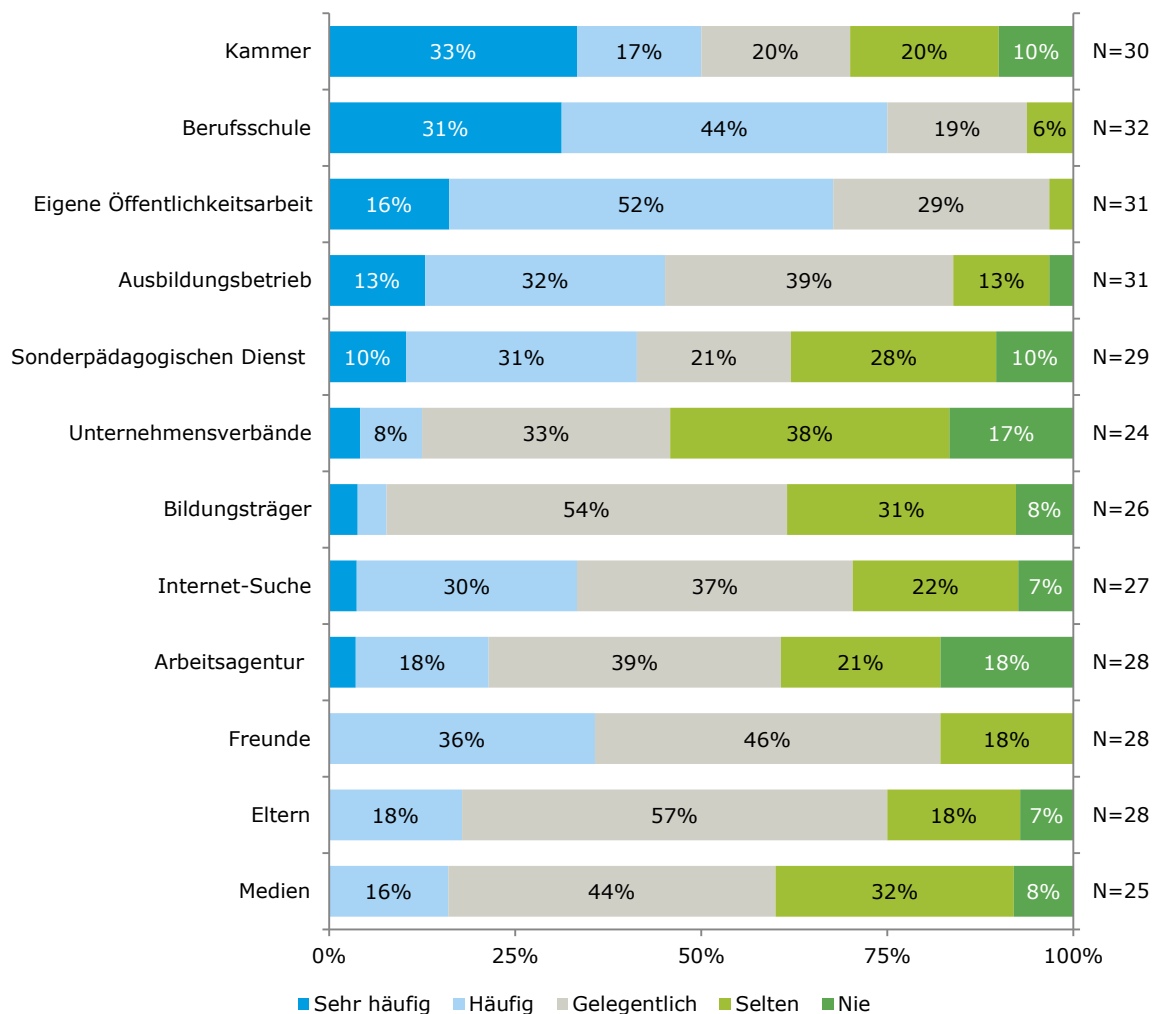
Als wichtigste Multiplikatoren der Ausbildungsbegleitung wurden zunächst die ortsansässigen Berufsschulen definiert, indem mit allen Schulleitern ein persönliches Vorstellungsgespräch angebahnt wurde. Die Gespräche mit den Schulleitern dienten dazu, relevante Kontaktpersonen, vorrangig Lehrkräfte sowie sonderpädagogisches Lehrpersonal, in den jeweiligen Schulen zu identifizieren, die dem Ausbildungsbegleiter als wichtige Netzwerkpartner zur Umsetzung der Ausbildungsbegleitung dienen sollten. Mithilfe der gewonnenen Multiplikatoren konnte der direkte Kontakt zu den Berufsschülern hergestellt sowie die gesamte Lehrerschaft der kontaktierten Berufsschulen auf die Arbeit der Ausbildungsbegleitung aufmerksam gemacht werden. Hierfür wurde dem Ausbildungsbegleiter unter anderem der Zugang zum Lehrerzimmer der Berufsschulen gewährt, um für das Angebot der Ausbildungsbegleitung zu werben.

Zudem wurde mit einigen Schulleitern vereinbart, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen der Berufsschulen zur Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung zu nutzen. Hierbei wurde dem Ausbildungsbegleiter vielerorts die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen von Elternabenden, Sommerfesten, Sportveranstaltungen oder anderweitigen Veranstaltungen das Unterstützungsangebot der Ausbildungsbegleitung vorzustellen. Ziel dieser Maßnahmen war es, eine möglichst große und vielfältige Gruppe an potenziellen Multiplikatoren anzusprechen, um auf die Bedarfe abbruchgefährdeter Auszubildender hinzuweisen sowie das Unterstützungsangebot der Ausbildungsbegleitung zu bewerben.

Informationsquellen und Zugangswege der Zielgruppen

Die als am zielführendsten wahrgenommenen Strategien des Zugangs zu den Zielgruppen wurden insofern bestätigt, als es auch diejenigen Informationsquellen waren, anhand derer Auszubildende am häufigsten mit dem Projekt der Ausbildungsbegleitung in Berührung kamen. So verdeutlicht Abbildung 10 die herausragende Rolle der Kammern sowie Berufsschulen als primäre Informationsquellen für abbruchgefährdete Auszubildende. Gleichermäßen effektiv wurde die eigene Öffentlichkeitsarbeit der Ausbildungsbegleiter eingeschätzt. Vor diesem Hintergrund fiel der persönlichen Ansprache von schulischem Personal sowie relevanten Akteuren im Bereich der Berufsausbildung neben der Bereitstellung und Verbreitung von Informationsmaterial besonders großes Gewicht zu.

Abbildung 10: Häufigste Informationsquellen für abbruchgefährdete Auszubildende



Frage 12:

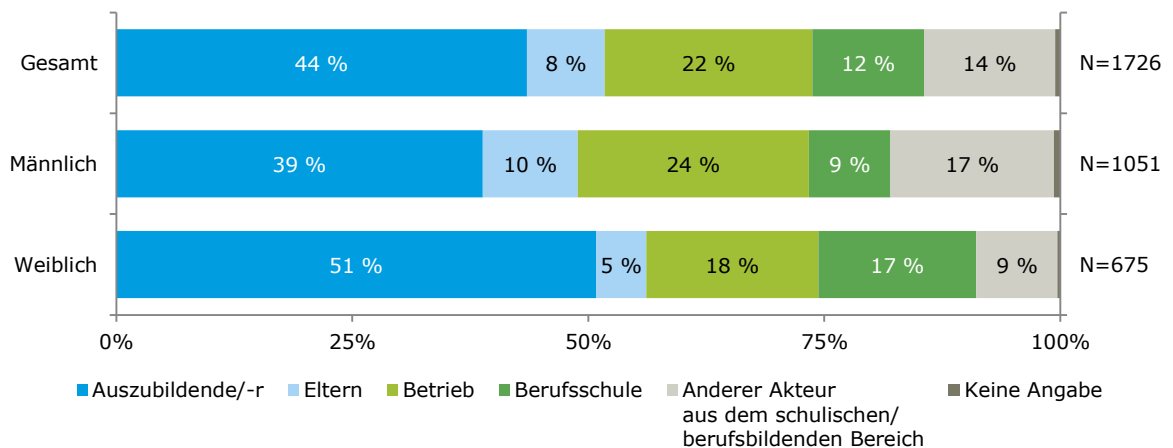
Wie häufig erfahren Ihrer Einschätzung nach abbruchgefährdete Auszubildende von dem Projekt an Ihrem Standort durch die folgenden Informationsquellen?

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die in Abbildung 10 veranschaulichten Befunde werden durch die Ergebnisse des Monitorings zusätzlich bekräftigt (vgl. Abbildung 11). So gaben die Ausbildungsbegleiter jeweils an, durch wen sie auf das gefährdete Ausbildungsverhältnis aufmerksam gemacht worden waren. Hierbei wird ersichtlich, dass in etwa einem Viertel aller Fälle ein Akteur aus dem schulischen bzw. be-

rufsbildenden Bereich die Ausbildungsbegleiter auf das gefährdete Ausbildungsverhältnis hingewiesen hatte. Eine große Rolle spielten zudem die Betriebe selbst, die ebenfalls in fast einem Viertel der Fälle auf die Ausbildungsbegleiter zuzugingen. Hierbei fällt auf, dass Betriebe bei Problemen mit männlichen Auszubildenden häufiger aktiv wurden, während weibliche Auszubildende stärker dazu tendierten, selbst Unterstützung bei der Ausbildungsbegleitung zu suchen. Nicht unerwähnt soll zudem die Rolle der Eltern von Auszubildenden bleiben. Während jeder zehnte männliche Auszubildende dank der Initiative seiner Eltern den Weg zur Ausbildungsbegleitung fand, waren es im Fall der weiblichen Auszubildenden ca. fünf Prozent aller Fälle.

Abbildung 11: Kenntnisnahme des abbruchgefährdeten Ausbildungsverhältnisses



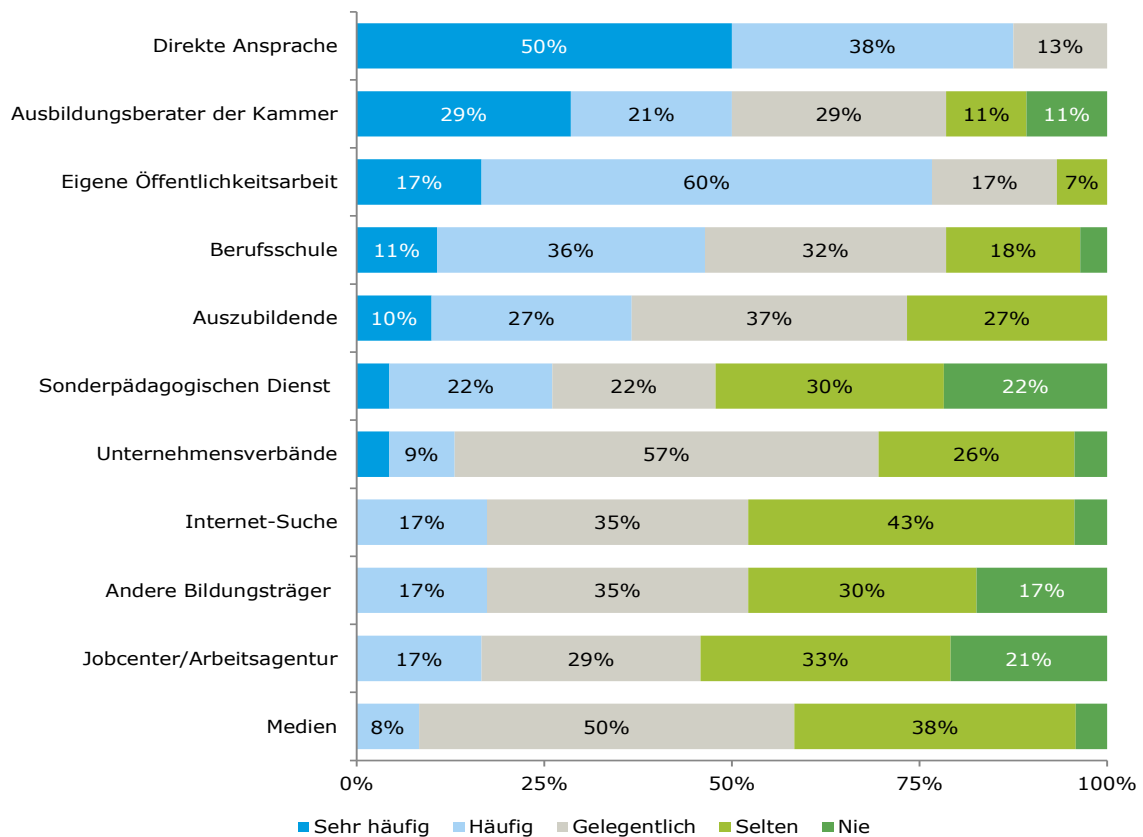
Frage:

Durch wen sind Sie auf das gefährdete Ausbildungsverhältnis aufmerksam gemacht worden?

Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Was für die Seite der Auszubildenden gilt, zeigt sich auf ähnliche Weise bei den Betrieben bzw. Ausbildern (vgl. Abbildung 12). Demnach bildete die direkte Ansprache der Betriebe bzw. Ausbilder die wichtigste Informationsquelle, um die Betriebsseite auf das Angebot der Ausbildungsbegleitung aufmerksam zu machen. Nicht weniger wichtig wurden die eigene Öffentlichkeitsarbeit der Ausbildungsbegleiter sowie die Rolle der Kammern und der Berufsschulen als Informanten zur Ausbildungsbegleitung bewertet. Diese Ergebnisse stützen die Auffassung der Ausbildungsbegleiter, wonach die persönliche Ansprache von Berufsschulen sowie relevanten Akteuren im Bereich der Berufsausbildung die zielführendsten Strategien bei der Gewinnung von Betrieben bzw. Ausbildern für die Ausbildungsbegleitung darstellten.

Abbildung 12: Häufigste Informationsquellen für Ausbildungsbetriebe



Frage 13:

Wie häufig erfahren Ihrer Einschätzung nach Ausbildungsbetriebe von dem Projekt an Ihrem Standort durch die folgenden Informationsquellen?

Anmerkungen:

Die Kategorie „Sonstiges, und zwar“ (N=2) ist in der Abbildung nicht enthalten.

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Zugang zu den Zielgruppen: Herausforderungen und Lösungsansätze

Auch wenn es den Ausbildungsbegleitern gemäß eigener Aussage an vielen Stellen gelungen war, effektive Formate und Strategien für die Ansprache der relevanten Zielgruppen zu entwickeln, garantierte dies nicht zwangsläufig einen problemlosen Zugang zu Auszubildenden und Betrieben. Vielmehr berichteten alle befragten Ausbildungsbegleiter von multiplen Herausforderungen beim Zugang. Dies hatte zur Konsequenz, dass zielgruppenspezifische Lösungsansätze entwickelt werden mussten, um wiederkehrende Herausforderungen bei der Gewinnung von Auszubildenden sowie Betrieben für die Ausbildungsbegleitung zu bewältigen. Im Folgenden wird die Vielfalt an entwickelten Lösungsansätzen neben den zugrundeliegenden Herausforderungen für die Gruppen der Auszubildenden und Betriebe aufgezeigt.

Zugang zu abbruchgefährdeten Auszubildenden: Nach den Ergebnissen der zweiten Onlineumfrage waren es insbesondere persönliche Ängste, Schamgefühle sowie ein Mangel an Vertrauen, die es den Ausbildungsbegleitern erschwerten, abbruchgefährdete Auszubildende für die Ausbildungsbegleitung zu gewinnen.

So berichteten Ausbildungsbegleiter von Fällen, in denen die Auszubildenden die Befürchtung hatten, dass der Betrieb über die Ausbildungsbegleitung informiert wird und hierdurch Konflikte entstehen. Die Ängste mancher Auszubildenden gingen in einigen Fällen so weit, dass sie Sorge hatten, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren, sobald der Ausbildungsbetrieb von der Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung erfährt. Andere Auszubildende hatten zunächst Schwierigkeiten, sich gegenüber der Ausbildungsbegleitung zu öffnen, weil die eigenen Problemlagen zum einen als sehr belastend empfunden wurden und sie es zum anderen nicht gewohnt waren, frei über ihre Probleme zu sprechen.

Laut den Aussagen der befragten Ausbildungsbegleiter hing der Zugang zu den Auszubildenden von der Fähigkeit ab, ein notwendiges Maß an Vertrauen auf Seiten der Auszubildenden zu schaffen. Hierbei sei es darauf angekommen, den Auszubildenden zu vermitteln, dass der Ausbildungsbegleiter als neutrale Person fungiert, ohne die Interessen einer bestimmten Partei oder Institution zu vertreten. Zudem war es wichtig, den Auszubildenden das Gefühl zu vermitteln, dass die Ausbildungsbegleitung einen geschützten Raum zur Verfügung stellt, in dem man die eigenen Sorgen und Nöte ohne Zurechtweisungen oder persönliche Konsequenzen mitteilen kann. Einige Ausbildungsbegleiter berichteten davon, Auszubildenden die Möglichkeit eingeräumt zu haben, eine weitere Vertrauensperson in die Gespräche der Ausbildungsbegleitung einzubinden. Andere wiesen darauf hin, den potenziellen Beratungsfällen eine Art „Vertrag“ (Interview Ausbildungsbegleiterin) in Aussicht gestellt zu haben, in der die Verschwiegenheit gegenüber dem Betrieb oder anderen Akteuren ausdrücklich zugesichert wurde. Die „vertragliche“ Zusicherung von Vertraulichkeit hätte in einigen Fällen das „Eis gebrochen“ (Interview Ausbildungsbegleiterin) und die Auszubildenden dazu bewegt, sich auf die Ausbildungsbegleitung einzulassen.

Hin und wieder gelang den Ausbildungsbegleitern der Zugang zu potenziellen Ausbildungsabrechern nicht, weil die Auszubildenden das Ausmaß bestehender Problemlagen im Ausbildungsverhältnis nicht erkannten bzw. unterschätzten. Andere Auszubildende waren sich ihrer Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis zwar bewusst, hätten jedoch ihre eigenen Problemlösungskompetenzen überschätzt. In solchen Fällen hätten die von Ausbildungsabbruch gefährdeten Auszubildenden die Möglichkeit externer Hilfe erst gar nicht in Erwägung gezogen und seien dadurch zum Teil unbewusst auf einen Ausbildungsabbruch zugesteuert. Diese Phänomene betrafen laut Aussage der befragten Ausbildungsbegleiter sowie Netzwerkpartner vorrangig männliche Auszubildende, wonach sich diese tendenziell weniger häufig aus eigenem Antrieb heraus bei der Ausbildungsbegleitung meldeten und der Zugang zu dieser Gruppe oftmals nur über Multiplikatoren der Ausbildungsbegleitung hergestellt werden konnte (vgl. hierzu Abbildung 13).

Um zu verhindern, dass abbruchgefährdete Auszubildende durch das Raster fielen, wiesen die befragten Ausbildungsbegleiter auf die große Bedeutsamkeit eines engmaschigen Netzwerks bestehend aus schulischen Akteuren sowie Kammern hin (vgl. Kapitel 5.2.4). Demnach galt es, entsprechende Akteure im Zuge der Projektumsetzung auf die Ausbildungsbegleitung aufmerksam zu machen, um gemeinsam mit diesen „Frühwarnsysteme“ zu etablieren (siehe weiter oben).

Einige Ausbildungsbegleiter, die vorrangig im Bereich des Gastgewerbes tätig waren, berichteten zudem von strukturellen Problemen beim Zugang zu Auszubildenden. Zum einen hätten teilweise familiengeführte Betriebe sowie Kleinbetriebe den Zugang zu betreuungsbedürftigen Auszubildenden erschwert. Die befragten Ausbildungsbegleiter mutmaßten in diesen Fällen, dass sich diese Betriebe davor schützen wollten, dass unlautere Arbeitspraktiken, wie z.B. die Überschreitung der gesetzlich festgelegten Arbeitszeiten bekannt werden. Um den Zugang zu den Auszubildenden bestimmter Branchen, insbesondere denen des Gastgewerbes zu erhalten, war es gemäß Ansicht der Ausbildungsbegleiter notwendig, diese für die Problematik des Ausbildungsabbruchs fortwährend zu sensibilisieren. Vereinzelt Ausbildungsbegleiter berichteten

beispielsweise davon, auf DEHOGA-Vertreter zugegangen zu sein, um das Thema Ausbildungsabbruch an die Betriebe des Gastgewerbes heranzutragen.

Zugang zu Betrieben: Legt man die Angaben der Ausbildungsbegleiter zugrunde, äußerten sich die strukturellen Probleme beim Zugang zu Ausbildungsbetrieben vorrangig in einem Mangel an Zeit und Personal auf Seiten der Betriebe. Vor allem kleineren Unternehmen sowie speziellen Branchen, wie dem Bau- und Gastgewerbe hätten oftmals die notwendigen zeitlichen Ressourcen gefehlt, um sich aktiv mit der Problematik des Ausbildungsabbruchs auseinanderzusetzen sowie Personal für Maßnahmen der Ausbildungsbegleitung, wie z.B. Teilnahme an Seminaren oder Workshops (vgl. Kapitel 5.2.3) freizustellen. Selbst bei gegebenem Interesse der Betriebe an den Maßnahmen der Ausbildungsbegleitung sei oftmals die Zusammenarbeit aufgrund hoher Arbeitsbelastung, dünner Personaldecke sowie eingeschränkter Erreichbarkeit der Betriebe extrem erschwert worden.

Neben strukturellen Problemen berichtete eine Vielzahl von Ausbildungsbegleitern von einer „großen Hemmschwelle“ (Interview Ausbildungsbegleiter) auf Seiten vieler Betriebe, interne Probleme einer „fremden Person“ (Interview Ausbildungsbegleiter) anzuvertrauen und sich auf „externe Betreuung“ (Interview Ausbildungsbegleiter) einzulassen. So wäre die Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung aus Sicht der Betriebe dem Eingeständnis gleich gekommen, in seiner Funktion als ausbildende Institution versagt bzw. den Anforderungen nicht genügt zu haben. Um ein notwendiges Maß an Vertrauen für die Zusammenarbeit zu schaffen, boten viele Ausbildungsbegleiter den Geschäftsführern bzw. den Ausbildern der Betriebe „unverbindliche Gespräche“ (Interview Ausbildungsbegleiter) an. Zudem kooperierten einige Ausbildungsbegleiter mit Verantwortlichen von Meisterkursen, um zukünftige Ausbilder vorab für die Thematik des Ausbildungsabbruchs zu sensibilisieren. Diesem Vorgehen unterlag die Annahme, Multiplikatoren auf Betriebsseite gewinnen zu können, die ihr Wissen um die Ausbildungsbegleitung in die eigenen sowie andere Betriebe tragen würden.

Viele Ausbildungsbegleiter berichten zudem von einem fehlenden oder schwach ausgeprägten Problembewusstsein der Betriebe im Umgang mit Auszubildenden. Oft wurden die Sorgen und Nöte von Auszubildenden ignoriert oder nur unzureichend berücksichtigt. Zudem gesellte sich in einigen Fällen die Auffassung hinzu, dass Probleme im Ausbildungsverhältnis allein auf den Auszubildenden zurückzuführen sind. Entsprechend wurde betriebliches Verschulden erst gar nicht in Erwägung gezogen. Aus Sicht der Ausbildungsbegleiter kam es darauf an, den Betrieben bewusst zu machen, dass Konflikte im Rahmen der alltäglichen Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Auszubildenden auftreten und hierfür in der Regel Lösungswege gefunden werden können. Daneben war es notwendig, die Sinnhaftigkeit und Bedeutung der angebotenen Unterstützungsleistungen durch die Darstellung von Beispielen guter Praxis bzw. von Erfolgsgeschichten für die Betriebsseite greifbar zu machen. Auf diese Weise sollte das Interesse der Betriebe an der Ausbildungsbegleitung angeregt und diese zu einer Teilnahme bewegt werden.

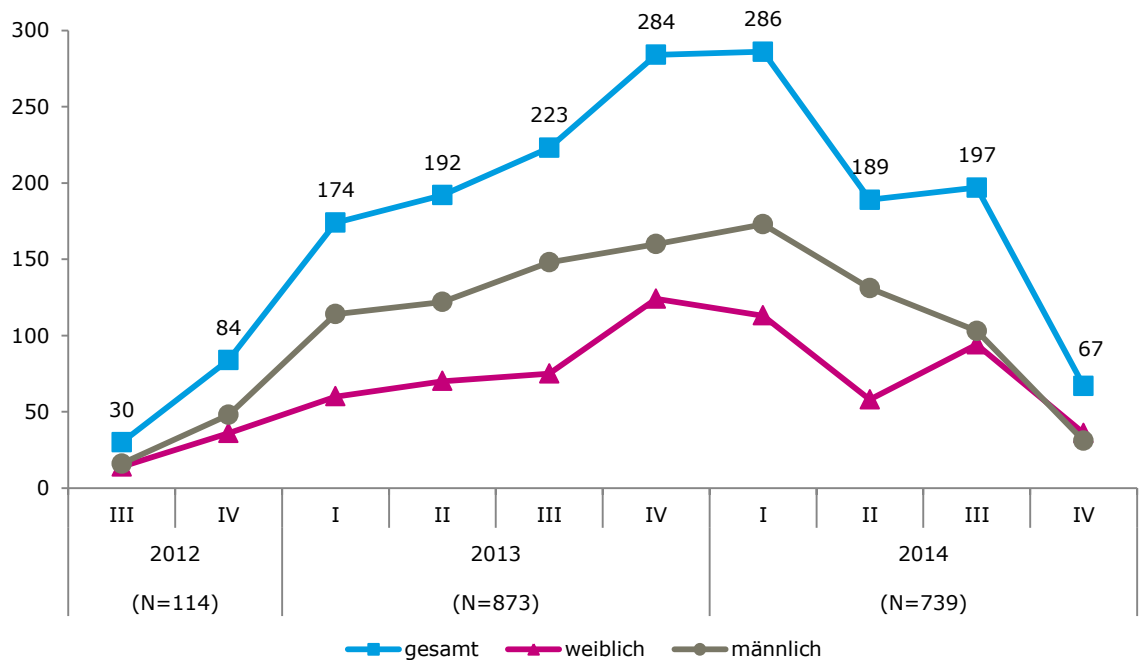
5.2.2 Zielgruppenerreichung und Inanspruchnahme der Förderung

In einem nächsten Schritt werden die Befunde zur Zielgruppenerreichung dargelegt. Hierdurch wird ersichtlich, welche Auszubildenden und Betriebe durch die Ausbildungsbegleitung unterstützt wurden. Im Anschluss daran lässt sich ableiten, welche Problemlagen und daraus resultierende Unterstützungsbedarfe die Zielgruppen besaßen.

Charakteristika der unterstützten Auszubildenden

Die im Rahmen des Monitorings erhobenen Daten zeigen auf, dass während der Projektlaufzeit insgesamt 1.726 Auszubildende von Ausbildungsbegleitern betreut wurden. Während zu Beginn der Projektimplementierungen im Jahr 2012 die Zahl der Eintritte in die Ausbildungsbegleitung lediglich bei 114 Fällen lag, konnten in den Folgejahren 2013 und 2014 erhebliche Zuwächse bei den Eintrittszahlen verzeichnet werden (vgl. Abbildung 13). Dies lässt auf eine mit zunehmender Projektdauer wachsende Bekanntheit und Akzeptanz der Ausbildungsbegleitung schließen. Bricht man die Zahl der Gesamteintritte in die Ausbildungsbegleitung auf die Zahl der Ausbildungsbegleiter herunter, ergibt sich demnach eine erreichte Betreuungszahl von etwas mehr als 40 Auszubildenden pro Ausbildungsbegleiter für den betrachteten Förderzeitraum.

Abbildung 13: Entwicklung der Eintritte von Auszubildenden in die Ausbildungsbegleitung



N=1.726

Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Laut Auskunft vieler Ausbildungsbegleiter hätte die erreichte Zahl an betreuten Auszubildenden durchaus höher ausfallen können. So konnte der vorhandene Bedarf nach der Ausbildungsbegleitung nicht in allen Fällen adressiert werden, da aufgrund mangelnder Ressourcen die Kapazitäten oftmals ausgeschöpft waren und daher die Betreuung weiterer Auszubildender nicht möglich war. Nachdem bekannt geworden war, dass eine finanzielle Unterstützung der Projekte durch das MFW über den 31.12.2014 hinaus nicht gewährleistet werden würde, hätten zudem viele Ausbildungsbegleiter einige Anfragen von unterstützungsbedürftigen Auszubildenden gegen Ende des Jahres 2014 nicht mehr bedienen können. Dies zeigt sich in dem rapiden Abfall von Eintritten in die Ausbildungsbegleitung im vierten Quartal 2014.

Nimmt man eine trägerspezifische Perspektive auf die Zahl der erreichten Auszubildenden ein, fällt auf, dass Kammerprojekte tendenziell mehr Auszubildende betreut hatten als Bildungsträger. Die an den Kammern ansässigen Ausbildungsbegleiter betreuten im Durchschnitt jeweils etwa 63 Auszubildende, während die Ausbildungsbegleiter der Bildungsträger durchschnittlich jeweils 29

Auszubildende im betrachteten Förderzeitraum in Betreuung hatten. Dieser Befund ist jedoch insofern vorsichtig zu interpretieren, da zum einen die mit den Ausbildungsbegleitern geführten Interviews zeigten, dass es unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Definition von betreuten Fällen gab⁶. Zum anderen hatten einige Bildungsträger mit personellen Fluktuationen zu kämpfen, wodurch neu eingestellte Ausbildungsbegleiter üblicherweise erst eine Orientierungsphase durchlaufen mussten, ehe sie ihre Projektarbeit effektiv aufnehmen konnten. Grundsätzlich wurde jedoch darauf hingewiesen, dass die Kammerprojekte aufgrund bereits etablierter Netzwerkkontakte und guter Zugänge zu den Betrieben und Auszubildenden häufig schneller mit ihrer Arbeit beginnen konnten, was sich möglicherweise auch an den erreichten Betreuungszahlen ablesen lässt.

Neben der Gesamtzahl der betreuten Auszubildenden können auf Basis des Monitorings zudem einige Aussagen zu deren sozio-demographischen Merkmalen getroffen werden. Die in Tabelle 2 enthaltenen Befunde verdeutlichen zunächst ein Ungleichgewicht in Hinblick auf die Geschlechterverteilung. So betrug der Anteil betreuter Auszubildender männlichen Geschlechts etwa 61 Prozent. Dies ist insofern auffallend, da die Vertragslösungsquote von Frauen in Baden-Württemberg etwas höher liegt als die der männlichen Auszubildenden. Etwas mehr als ein Drittel der begleiteten Auszubildenden wies einen Migrationshintergrund auf.

Tabelle 2: Sozio-demographische Merkmale der betreuten Auszubildenden

Merkmal	Geschlecht			Migrationshintergrund			Durchschnittsalter bei Eintritt		
	weiblich	männlich	gesamt	ja	nein	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Jahr									
2012	44%	56%	114	22%	78%	97	20,5	19,7	108
2012	38%	62%	873	35%	65%	716	21,1	20,2	844
2014	40%	60%	739	34%	66%	637	21,0	20,1	702
gesamt	39%	61%	1.726	34%	66%	1.450	21,1	20,1	1.654

Anmerkungen:

Die für die Merkmale „Migrationshintergrund“ sowie „Durchschnittsalter bei Eintritt“ im Vergleich zur Gesamtzahl der erreichten Auszubildenden (N=1.726) abweichende Gesamtzahlen in Höhe von 1.450 sowie 1.654 Auszubildenden sind dem Fehlen von Angaben im Monitoring geschuldet.

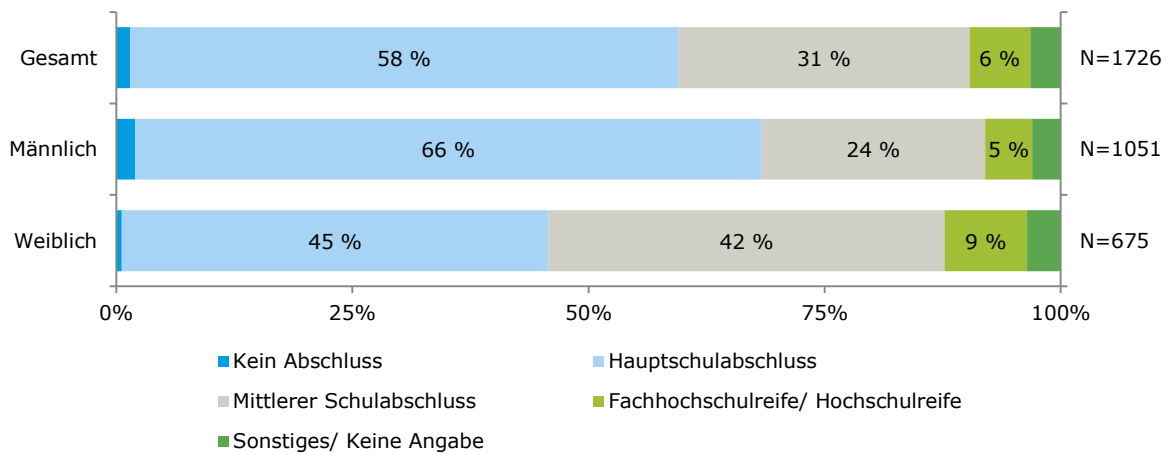
Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Weibliche Auszubildende waren bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung im Durchschnitt ein Jahr älter als männliche Auszubildende (vgl. Tabelle 2), was mit Hinweis auf deren höheren Schulabschlüsse und somit tendenziell längere Verweildauer an Schulen erklärt werden kann (vgl. Abbildung 14). Während zwei Drittel der männlichen Auszubildenden als höchsten Schulabschluss einen Hauptschulabschluss gegenüber der Ausbildungsbegleitung angab, lag dieser Anteil im Fall der weiblichen Auszubildenden um fast 20 Prozent niedriger. Spiegelbildlich hierzu wies etwas

⁶ Einzelne Projektträger definierten auch telefonische Einzelberatungen bereits als Ausbildungsbegleitung, während andere Ausbildungsbegleiter erst dann von Betreuungsfällen sprachen, wenn sie einen Auszubildenden bzw. Betrieb über einen längeren Zeitraum unterstützten.

mehr als die Hälfte der weiblichen Auszubildenden mindestens einen mittleren Schulabschluss auf, während dieser Anteil für die männlichen Auszubildenden lediglich bei ca. 29 Prozent lag.

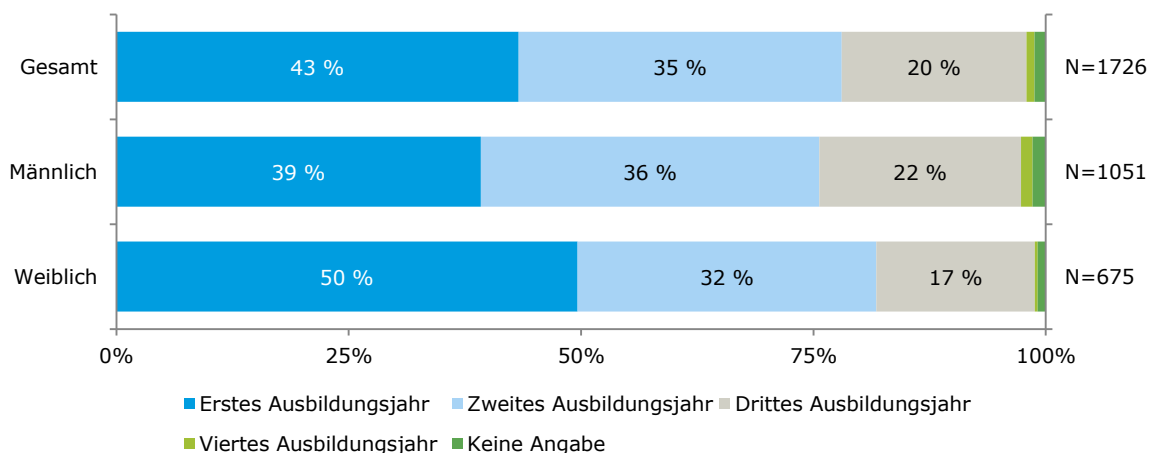
Abbildung 14: Höchster Schulabschluss der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung



Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Zusätzlich zu den sozio-demographischen Merkmalen der betreuten Auszubildenden wurden einige Informationen zu den Ausbildungsverhältnissen durch die Ausbildungsbegleiter erhoben. Hier zeigt sich zum einen, dass weibliche Auszubildende gemessen an den Ausbildungsjahren früher die Ausbildungsbegleitung in Anspruch nahmen als männliche Auszubildende (vgl. Abbildung 15). Demnach befand sich etwa die Hälfte der weiblichen Auszubildenden beim Eintritt in die Ausbildungsbegleitung im ersten Lehrjahr, während männliche Auszubildende bereits häufig im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr waren, als sie die Ausbildungsbegleitung in Anspruch nahmen. Dieser Befund korrespondiert mit der Einschätzung der interviewten Ausbildungsbegleiter, wonach männliche Auszubildende häufig einen längeren zeitlichen Anlauf benötigten, um externe Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen (vgl. weiter unten zu Problemlagen).

Abbildung 15: Ausbildungsjahr der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung



Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bildet die Branchenzugehörigkeit der betreuten Auszubildenden. Hier zeigen sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. Tabelle 3). Unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit der Auszubildenden zeigt sich,

dass insbesondere die Branchen „Verarbeitendes Gewerbe“, „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie das „Gastgewerbe“ unter den am häufigsten genannten Branchen rangieren. Dieser Befund entspricht gängigen wissenschaftlichen Beobachtungen, wonach es sich bei den genannten Branchen um Wirtschaftsbereiche handelt, die mitunter am stärksten von Ausbildungsabbruch gekennzeichnet sind (Oschmiansky et al. 2012: 40) und daher besonders stark im Fokus einiger Ausbildungsbegleiter standen (vgl. Kapitel 5.1). Während im Fall der männlichen Auszubildenden der größte Anteil der begleiteten Personen dem „Baugewerbe“ entstammte, gehörte etwa ein Viertel der weiblichen Auszubildenden der Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ an.

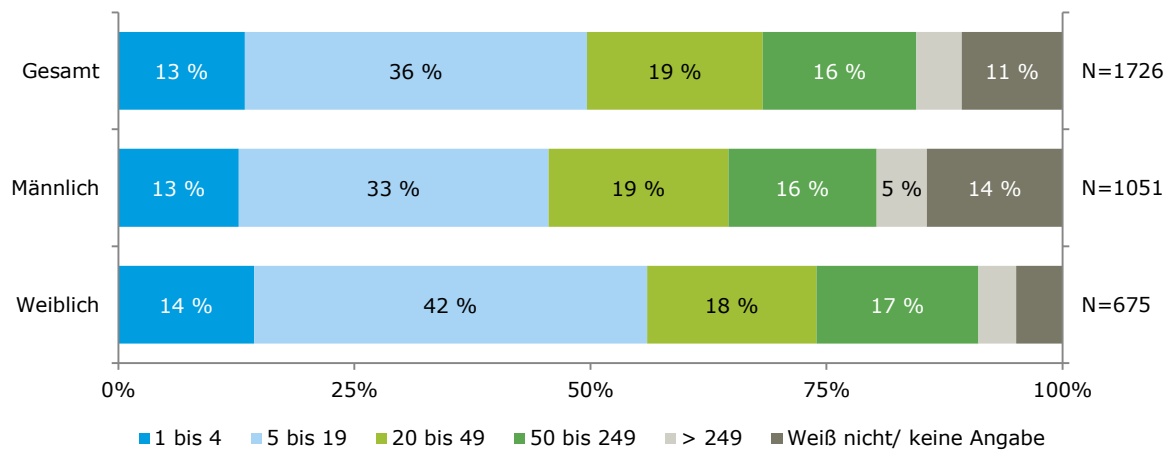
Tabelle 3: Branchenherkunft der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung

<i>männlich</i>		<i>weiblich</i>	
Baugewerbe	39%	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	25%
Verarbeitendes Gewerbe	22%	Verarbeitendes Gewerbe	16%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13%	Gastgewerbe	15%
Gastgewerbe	7%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	12%
Verkehr und Lagerei	5%	Gesundheits- und Sozialwesen	11%
Gesamt	1.050	Gesamt	674

Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Lediglich geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich in Hinblick auf die Betriebsgröße der Ausbildungsbetriebe, die von den betreuten Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung besucht wurden. So entstammte etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden Unternehmen mit einer Betriebsgröße von 5 bis 19 Beschäftigten. Lediglich 11 Prozent der Auszubildenden nahmen ihre Ausbildung in Großunternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von mehr als 249 Beschäftigten wahr (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Betriebsgröße der Auszubildenden bei Eintritt in die Ausbildungsbegleitung (Zahl der Mitarbeiter)



Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Charakteristika der unterstützten Ausbildungsbetriebe

Während im Monitoring vorwiegend Informationen zu den betreuten Auszubildenden und deren Ausbildungsverhältnissen dokumentiert sind, wurden die Ausbildungsbegleiter in der zweiten Onlinebefragung auch dezidiert zu der Begleitung und Beratung von Betrieben befragt. Anhand der Befunde wird zunächst ersichtlich, dass die befragten Ausbildungsbegleiter im Durchschnitt 43 Ausbildungsbetriebe mit ihrem Angebot unterstützten. Eine differenzierte Betrachtung der erreichten Ausbildungsbetriebe verdeutlicht zudem, dass Ausbildungsbegleiter mit einem Branchenfokus im Durchschnitt etwa 17 Betriebe weniger erreichen konnten als Ausbildungsbegleiter ohne Branchenfokus. Dies könnte ggf. daran liegen, dass Projekte mit Branchenfokus Anfragen von Auszubildenden bzw. Betrieben aus anderen Branchen nicht bedienen konnten bzw. wollten. Darüber hinaus könnte ein Branchenfokus die potenzielle Zielgruppe insbesondere in ländlichen Gebieten stark eingeschränkt haben.

Weiterhin zeigt sich, dass bei Kammern ansässige Ausbildungsbegleiter signifikant höhere Zahlen in Hinblick auf die Unterstützung und Beratung von Betrieben berichteten als die Ausbildungsbegleiter von Bildungsträgern. Der durchschnittliche Unterschied zwischen diesen Gruppen beläuft sich auf etwa 23 Betriebe. Dieses Ergebnis geht mit den Aussagen vieler Ausbildungsbegleiter einher, wonach bei Kammern ansässige Ausbildungsbegleiter grundsätzlich einen leichteren Zugang zu Betrieben gehabt hätten als die Ausbildungsbegleiter von Bildungsträgern. Von großer Bedeutung war hierbei die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern, die als wichtige Multiplikatoren sowie Anlaufstellen für Unternehmenskontakte zugunsten der an Kammern angesiedelten Ausbildungsbegleiter fungierten.

Zu den drei häufigsten Branchen, die seitens der Ausbildungsbegleiter Unterstützungsangebote in Anspruch nahmen, gehörten laut Aussage der befragten Begleiter das „Baugewerbe“, das „Verarbeitende Gewerbe“ sowie die Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (vgl. Tabelle 4). Dieser Befund deckt sich mit den weiter oben präsentierten Ergebnissen in Hinblick auf die Branchenzugehörigkeit der begleiteten Auszubildenden.

Tabelle 4: Branchen mit der größten Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung

Branche	Prozentualer Anteil
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	51%
Baugewerbe	44%
Verarbeitendes Gewerbe	38%
Gastgewerbe	33%
Gesundheits- und Sozialwesen	26%

N=41

Frage 09B:

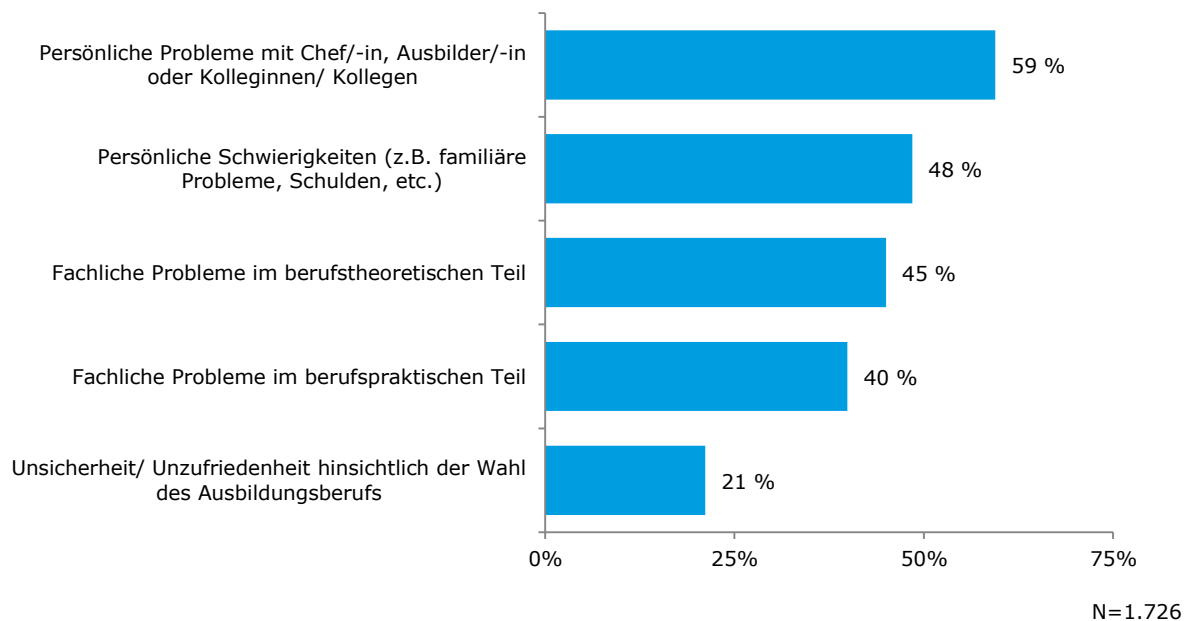
Bitte geben Sie die drei häufigsten Branchen an, in denen Sie die Ausbilder bzw. Personen, die in die Ausbildung von Jugendlichen involviert sind, unterstützt und beraten haben.

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Problemlagen der abbruchgefährdeten Auszubildenden und ihrer Betriebe

Danach befragt, welche Problemlagen die von den Ausbildungsbegleitern betreuten Auszubildenden am häufigsten mitbringen, wurden vorrangig persönliche Probleme mit dem Personal des eigenen Ausbildungsbetriebs sowie persönliche Schwierigkeiten genannt (vgl. Abbildung 17). Nur etwa ein Fünftel der betreuten Auszubildenden zeigte sich unsicher bzw. unzufrieden mit dem ausgeübten Ausbildungsberuf. Diese Ergebnisse gelten für beide Geschlechter gleichermaßen und stützten die in einer Studie des BIBB (vgl. 2009) dargelegten Befunde, wonach betriebliche Gründe gefolgt von persönlichen Ursachen die häufigsten Determinanten von Ausbildungsabbrüchen sind. Deutlich wird aber auch, dass fachliche Probleme sowohl im berufstheoretischen als auch berufspraktischen Teil relativ häufig bei den abbruchgefährdeten Auszubildenden auftraten.

Abbildung 17: Problemlagen der unterstützten Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungsbegleitung



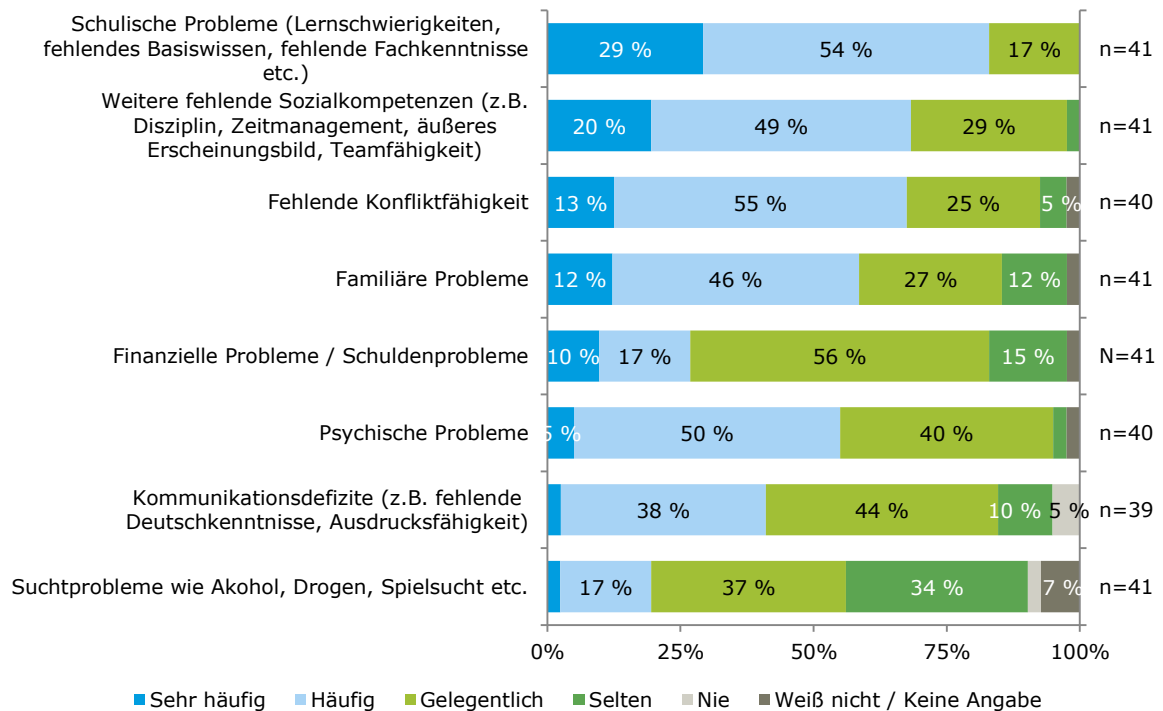
Anmerkungen:

Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Was im Rahmen der Fallstudiengespräche seitens aller interviewten Ausbildungsbegleiter explizit hervorgehoben wurde, wird auch durch die Ergebnisse der Monitoringauswertung bestätigt: Demnach zeichnete sich die Mehrheit der betreuten Auszubildenden durch multiple Problemlagen aus. So wiesen etwa 59 Prozent aller Auszubildenden mindestens zwei und nahezu ein Drittel sogar mindestens drei Problemlagen auf.

Legt man die Erfahrungen der befragten Ausbildungsbegleiter zugrunde, wurde in vielen Fällen das tatsächliche Ausmaß an Problemen erst mit zunehmender Dauer der Ausbildungsbegleitung ersichtlich. Oftmals hätten Auszubildende die Ausbildungsbegleiter mit einem bestimmten Problem konsultiert, dessen tatsächlich dahinter liegende Ursachen erst mit der Fortdauer der Ausbildungsbegleitung vollständig erfasst werden konnten. Im Zuge der Problemanalyse hätten sich in vielen Fällen persönliche Schwierigkeiten der Auszubildenden herauskristallisiert, die mitursächlich für den drohenden Ausbildungsabbruch waren. Dabei war vielen Auszubildenden gar nicht bewusst gewesen, inwiefern die eigenen Schwierigkeiten im privaten bzw. familiären Umfeld mit Konflikten im Ausbildungsverhältnis zusammenhingen und die Fortführung des eigenen Ausbildungsverhältnisses gefährdeten. Vor diesem Hintergrund sind die in Abbildung 18 dargestellten Befunde zu verstehen.

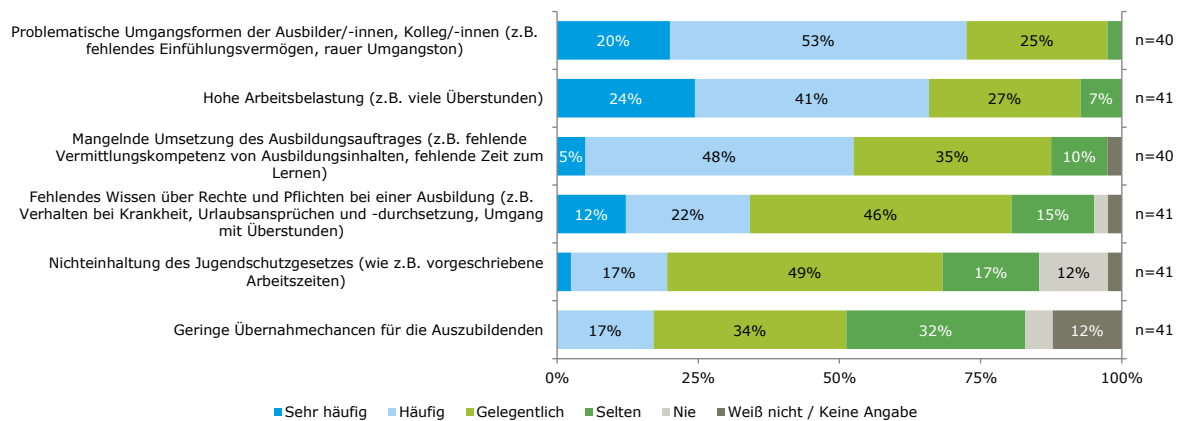
Abbildung 18: Persönliche Problemlagen von betreuten Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungsbegleitung**Frage 04:**

Wie häufig weisen die Auszubildenden, die Sie betreuen, die folgenden Problemlagen auf?

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Es zeigt sich, dass neben persönlichen Problemfeldern, wie z.B. fehlenden Sozialkompetenzen, fehlender Konfliktfähigkeit sowie Kommunikationsdefiziten die betreuten Auszubildenden nicht selten unter familiären oder psychischen Problemen litten. Viele unterstützte Auszubildende zeigten laut Auskunft der Ausbildungsbegleiter die Tendenz, diese Schwierigkeiten in den Hintergrund zu rücken oder gar vollständig auszublenken, obwohl diese häufig ursächlich für die Probleme im Ausbildungsbetrieb oder für Schwierigkeiten in der Berufsschule gewesen seien.

Dabei kommt in vielen Fällen erschwerend hinzu, dass „Auszubildende mit schwierigen sozialem Hintergrund“ nicht selten in „Unternehmen mit wenig wertschätzendem Umgang“ ausgebildet werden, so die Einschätzung eines Ausbildungsbegleiters. Demnach berichteten etwa 73 Prozent der befragten Ausbildungsbegleiter, dass die von ihnen betreuten Betriebe häufig problematische Umgangsformen gegenüber den Auszubildenden pflegten. Diese hätten sich z.B. in Form eines fehlenden Einfühlungsvermögens oder eines rauen Umgangstons gegenüber den Auszubildenden ausgedrückt. Weitere häufig auftretende Problemlagen auf Betriebsseite waren eine hohe Arbeitsbelastung, fehlendes Wissen über Rechte und Pflichten bei einer Ausbildung sowie eine mangelhafte Umsetzung des Ausbildungsauftrags. Laut Einschätzung der interviewten Ausbildungsbegleiter hatten sich die benannten Probleme vordergründig in den Branchen „Handwerk“, sowie „Bau- und Gastgewerbe“ offenbart. Insbesondere kleinere und mittlere (Familien-)Betriebe seien einem großen Wettbewerbsdruck in diesen Branchen ausgesetzt, wodurch häufig wenig Zeit und Geld in die Kompetenzen der Ausbilder sowie die Qualität der Ausbildung investiert werden würden.

Abbildung 19: Problemlagen der betreuten Ausbildungsbetriebe im Rahmen der Ausbildungsbegleitung**Frage 13:**

Wie häufig stellen Sie bei den Ausbildungsbetrieben, die Sie betreuen, die folgenden Problemlagen fest?

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

5.2.3 Beratungs- und Unterstützungsangebote für abbruchgefährdete Auszubildende und Betriebe

Im Forschungsbericht „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategie“ des BMBF wird zu Recht darauf hingewiesen, dass es sich bei einem Ausbildungsabbruch um ein „prozesshaftes Geschehen“ handelt, das selten nur von einer Ursache bestimmt wird (vgl. BMBF 2009: 12). Vor diesem Hintergrund berichteten die Ausbildungsbegleiter in vielen Fällen mit unterschiedlichen, oftmals auch multiplen Problemlagen auf Seiten der relevanten Zielgruppen konfrontiert worden zu sein. Entsprechend galt es aus Sicht der Ausbildungsbegleiter, ein breit angelegtes Portfolio an Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu entwickeln, das bedarfsorientiert und entsprechend den individuellen Problemlagen der Zielgruppen bei der Umsetzung der Ausbildungsbegleitung zum Einsatz kam.

Im Rahmen der Fallstudien wurden von Seiten der Ausbildungsbegleiter beispielhaft typische Prozessabläufe einer Ausbildungsbegleitung dargelegt, die im Folgenden vorgestellt werden sollen. Darüber hinaus liegen zu diesem Themenkomplex Befunde aus der Onlinebefragung sowie ausgewertete Monitoringdaten vor.

Beratungs- und Unterstützungsangebote für abbruchgefährdete Auszubildende

Nach Auskunft der Ausbildungsbegleiter galt es, im Regelfall in den Erstgesprächen mit den Auszubildenden zunächst ein vertrauensvolles Verhältnis zu etablieren. Die Auszubildenden sollten das Gefühl gewinnen, sich in einem geschützten Raum zu bewegen, der ihnen die Möglichkeit gibt, ohne Hemmnisse über ihre Probleme im Ausbildungsverhältnis zu sprechen. Nicht selten war das Verhalten der Auszubildenden von Ängsten und Unsicherheiten geprägt (vgl. hierzu Kapitel 5.2.2), die eine behutsame und empathische Vorgehensweise im Erstgespräch erforderten. Das primäre Ziel bestand insbesondere darin, den Ursprung und das Ausmaß der Probleme des Auszubildenden im Ausbildungsverhältnis hinreichend zu erfassen. Hierbei musste darauf geachtet werden, die zugesprochene Vertraulichkeit sowie Neutralität der Ausbildungsbegleitung unter Beweis zu stellen.

Dieser Vertrauensaufbau zu Beginn stellte eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Auszubildenden dar, so die einschlägige Meinung der interviewten Ausbildungsbegleiter. In einem nächsten Schritt kam es darauf an, den Auszubildenden den nötigen Freiraum für die Schilderung ihrer Probleme im Ausbildungsverhältnis zu geben. Dabei war es wichtig, mittels gezielter Nachfragen durch den Ausbildungsbegleiter die Hintergründe zu den geschilderten Problemen zu erfassen. Oftmals hätten sich auf diese Weise tiefer liegende Probleme offenbart, die als tatsächliche Ursachen für die Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis ausgemacht werden konnten.

Insbesondere in solchen Fällen war es wichtig, den Kontakt zur Berufsschule sowie dem Ausbildungsbetrieb herzustellen, um deren Sichtweise zu den bestehenden Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis kennenzulernen. In anderen Fällen, in denen betriebliche Probleme als hauptsächliche Triebfeder für einen drohenden Ausbildungsabbruch ausgemacht wurden, war es nicht minder relevant, die Schul- und Betriebsseite des Auszubildenden zu kontaktieren. Dieses Vorgehen war wichtig, um möglichst alle relevanten Perspektiven auf die geschilderte(n) Problemlage(n) einzuholen. Die Kontaktaufnahme zu den Ausbildungsbetrieben der betreuten Auszubildenden gestaltete sich laut Meinung der Ausbildungsbegleiter jedoch hin und wieder problematisch. Erstens waren nicht alle Betriebe bereit, Gespräche mit dem Ausbildungsbegleiter zu führen. Zweitens untersagte eine nicht kleine Zahl von Auszubildenden den Ausbildungsbegleitern, sich mit deren Ausbildungsbetrieben in Kontakt zu setzen. In solchen Fällen bedurfte es auf Seiten der Ausbildungsbegleiter immenser Überzeugungsarbeit, um die Betriebe bzw. Ausbilder von dem Mehrwert solcher Gespräche zu überzeugen. Dabei griffen die Ausbildungsbegleiter ab und an auf die Unterstützung durch weitere Akteure (z.B. Schulpersonal oder Ausbildungsberater der Kammern) zurück, um die Betriebe von ihrer ablehnenden Haltung abzubringen.

Die oftmals späte Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung seitens der betreuten Auszubildenden hatte nicht selten zur Konsequenz, dass die Fronten zwischen Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb bereits stark verhärtet waren, so dass eine Fortführung des Ausbildungsverhältnisses im selben Betrieb nicht mehr möglich war. In solchen Fällen verlegten die Ausbildungsbegleiter ihren Fokus auf die Entwicklung einer Anschlussperspektive für die betreuten Auszubildenden, die je nach Problemlage(n) die Ausarbeitung und Umsetzung eines individuellen Förderplans implizierte.

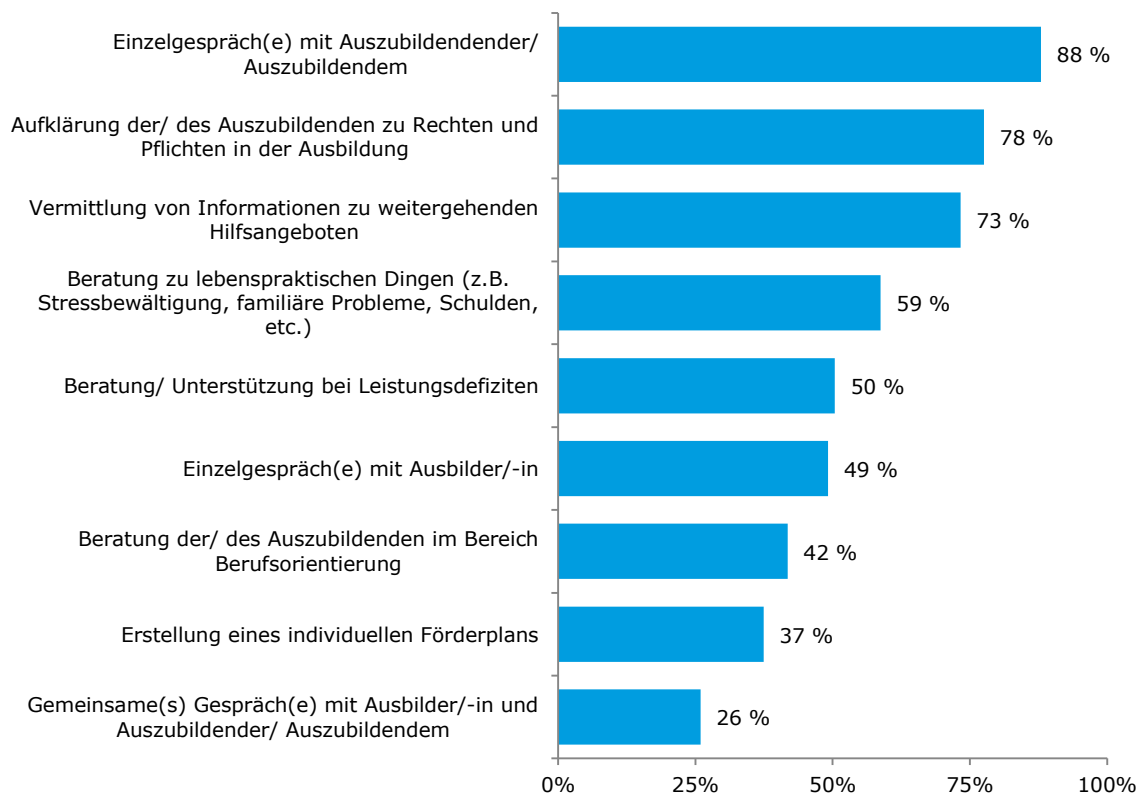
Förderpläne wurden aber auch für diejenigen Auszubildenden erarbeitet, die eine Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb besaßen. Hier kam es gemäß Auskunft der Ausbildungsbegleiter darauf an, entsprechend den vorliegenden Problemlagen die grundsätzlichen Bedarfe der Auszubildenden zu bestimmen (zum Teil in Absprache mit der Berufsschule, dem Ausbildungsbetrieb sowie weiteren relevanten Netzwerkpartnern) und dies anhand passgenauer Beratungs- und Unterstützungsangebote zu adressieren. Somit mussten die Ausbildungsbegleiter in der Lage sein, als Lotsen zu fungieren, um die Auszubildenden an die richtigen Akteure und Stellen zu verweisen, die sich ihrer spezifischen Probleme annehmen konnten. Neben stark ausgeprägter fachlicher Kompetenz wurde den Ausbildungsbegleitern somit ein breites Wissen um bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote in der Region abverlangt.

Um die Verbindlichkeit von Förderplänen zu steigern, berichteten viele Ausbildungsbegleiter davon, mit den Auszubildenden Meilensteine definiert zu haben. Diese Meilensteine wurden mit bestimmten Zielen hinterlegt, die einer regelmäßigen Überprüfung im Rahmen der Ausbildungsbegleitung unterzogen wurden. Auf diese Weise sind in vielen Fällen die Verbindlichkeit und somit auch der Erfolg von Förderplänen gesteigert worden. Dieses Vorgehen setzte jedoch ein enges Betreuungsverhältnis zwischen den Auszubildenden sowie den Ausbildungsbegleitern voraus, das von allen befragten Ausbildungsbegleitern als höchst zeitintensiv bewertet wurde. So hätten die Ausbildungsbegleiter nicht nur die betreuten Auszubildenden dabei unterstützt, passgenaue Unterstützungsangebote für sie ausfindig zu machen. Zusätzlich wäre man in Kontakt mit den

betreuenden Stellen, um festzuhalten, ob die im Förderplan vereinbarten Unterstützungsmöglichkeiten auch tatsächlich in Anspruch genommen wurden. Zudem wäre man in regem Austausch mit den Auszubildenden, um deren persönliche Entwicklung im schulischen und betrieblichen Umfeld verfolgen und bei Abweichungen vom vereinbarten Förderplan rechtzeitig intervenieren zu können. Dabei hätte sich an vielen Stellen das gemeinsam mit schulischem Personal, den Maßnahmeträgern sowie dem Ausbildungsbetrieb etablierte „Frühwarnsystem“ als höchst effektiv erwiesen, um zeitnah auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

Was den Schilderungen der interviewten Ausbildungsbegleiter zu der Umsetzung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten im Rahmen der Fallstudien entnommen werden konnte, spiegelt sich entsprechend in den Ergebnissen der Onlinebefragung wider (vgl. Abbildung 20). Demnach bildeten Einzelgespräche mit den betreuten Auszubildenden die wichtigste Form von Unterstützung. Ferner bedurften etwa 73 Prozent der Auszubildenden Informationen zu weitergehenden Hilfsangeboten, während in 59 Prozent der betreuten Fälle eine Beratung zu lebenspraktischen Dingen stattfand. Diese Befunde korrespondieren mit den berichteten Erfahrungen der Ausbildungsbegleiter, wonach abbruchgefährdete Auszubildende häufig mit multiplen, nicht selten auf der persönlichen Ebene angesiedelten Schwierigkeiten konfrontiert waren. Dementsprechend wurden für mehr als ein Drittel der betreuten Personen individuelle Förderpläne erstellt.

Abbildung 20: Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten durch Auszubildende



N=1.726

Anmerkungen:

Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

In lediglich 49 Prozent der betreuten Fälle wurden Einzelgespräche mit der Betriebsseite geführt. Dieses Ergebnis bekräftigt die seitens einer Vielzahl von Ausbildungsbegleitern thematisierte Her-

ausforderung, wonach eine erhebliche Zahl von Auszubildenden eine Kontaktaufnahme zu deren Ausbildungsbetrieben nicht gewünscht hatte oder die Ausbildungsbetriebe die Möglichkeit persönlicher Gespräche ausgeschlagen hatten. Folglich wurden nur für etwa ein Viertel der betreuten Auszubildenden „runde Tische“ veranstaltet, an denen Auszubildende, deren Ausbilder sowie die Ausbildungsbegleiter zugleich teilnahmen.

Nicht zuletzt bildete die Aufklärung der Auszubildenden zu ihren Rechten und Pflichten in der Ausbildung eine wichtige Unterstützungsleistung, die in ca. 78 Prozent der Fälle beansprucht wurde. Laut Auskunft der Ausbildungsbegleiter verfügten die meisten betreuten Auszubildenden lediglich über einen rudimentären Kenntnistand, was ihre eigenen Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis anging. Nicht selten hätten dadurch falsche, zum Teil überhöhte Erwartungen auf Seiten der Auszubildenden bestanden, was ihre Möglichkeiten und Grenzen im Ausbildungsbetrieb anging. Andere Auszubildende hatten wiederum unzumutbare, dem Arbeitsrecht zuwiderlaufende Arbeitszeiten und -bedingungen hingenommen, da sie ihre Rechte nicht kannten. Vor diesem Hintergrund bestand bei vielen Auszubildenden Nachholbedarf, was die Kenntnis und Auslegung der eigenen Rechte und Pflichten anging. Dabei standen im Rahmen der Beratung insbesondere nachfolgende Fragen im Vordergrund:

- Welche Aufgaben gehen mit dem Tätigkeitsprofil des ausgeübten Ausbildungsberufs einher?
- Wie lauten die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten und Arbeitsschutz des ausgeübten Ausbildungsberufs?
- Welche Konsequenzen bringt ein Ausbildungsabbruch bzw. eine vorzeitige Vertragsauflösung des Ausbildungsverhältnisses mit sich?

Zusätzlich zur Art der umgesetzten Beratungs- und Unterstützungsangebote können Aussagen zur zeitlichen Intensität der Betreuungsverhältnisse getroffen werden. Laut den Monitoring-Ergebnissen betrug die durchschnittliche Verweildauer der Auszubildenden in der Ausbildungsbegleitung etwa 167 Tage.⁷ Anders als bei der Art der beanspruchten Beratungs- und Unterstützungsangebote zeigen sich hier deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So wurden männliche Auszubildende im Durchschnitt circa 45 Tage länger von den Ausbildungsbegleitern betreut als weibliche Teilnehmer. Einen möglichen Erklärungsversuch für diese Beobachtung liefern die Aussagen einiger Ausbildungsbegleiter, wonach männliche Teilnehmer tendenziell multipelere sowie schwerwiegendere Problemlagen aufwiesen als weibliche Auszubildende und daher längerer Betreuungszeiten bedurften. Dies war oftmals dem Umstand geschuldet, dass männliche Teilnehmer relativ spät die Ausbildungsbegleitung in Anspruch nahmen, wodurch deren Problemlagen zumeist einen höheren Grad an Komplexität besaßen. Zudem wäre es männlichen Auszubildenden prinzipiell schwieriger gefallen, über ihre eigenen Schwierigkeiten zu sprechen. Infolgedessen hätten die Ausbildungsbegleiter mehr Zeit investieren müssen, um die Ursachen sowie das tatsächliche Ausmaß der Problemlagen bestimmen zu können.

⁷ Eine nähere Betrachtung der Monitoringdaten lässt darauf schließen, dass die durchschnittliche Verweildauer der betreuten Auszubildenden in der Ausbildungsbegleitung im betrachteten Förderzeitraum um einiges höher hätte ausfallen können. Vergleicht man die durchschnittlichen Verweildauern der Jahre 2012 (Durchschnitt: 245 Tage), 2013 (Durchschnitt: 186 Tage) und 2014 (Durchschnitt: 120 Tage) miteinander, wird ein signifikanter Abfall der durchschnittlichen Verweildauer für das Jahr 2014 deutlich. Diese Beobachtung dürfte insbesondere auf folgende Erklärung von Seiten einiger Ausbildungsbegleiter zurückzuführen sein: Diese fühlten sich aufgrund des Projektendes zum 31.12.2014 veranlasst, die insbesondere im III. und IV. Quartal 2014 in die Ausbildungsbegleitung aufgenommenen Auszubildenden schnellstmöglich die notwendigen Unterstützungsleistungen zukommen zu lassen, um das Betreuungsverhältnis noch vor Ablauf des Projekts erfolgreich beenden zu können.

Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betriebe

Die Ausbildungsbegleitung sah des Weiteren Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Betriebe vor. Die Ausbildungsbegleiter der geförderten Projekte haben dabei grundsätzlich zwischen drei Gruppen von Betrieben unterschieden, für die sie teilweise unterschiedliche Unterstützungsangebote bereithielten:

- Betriebe, deren Auszubildende auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Ausbildungsbegleitung zurückgriffen, aber nicht von sich aus aktiv auf die Ausbildungsbegleitung zugegangen waren
- Betriebe, die sich bei den Ausbildungsbegleitern aufgrund von Schwierigkeiten mit Auszubildenden meldeten
- Betriebe, die an Seminarangeboten und Workshops der Ausbildungsbegleitung teilnahmen

Wie bereits weiter oben geschildert, gestaltete sich der Zugang zu Betrieben, deren Auszubildenden die Ausbildungsbegleitung in Anspruch nahmen, in manchen Fällen schwierig. Häufig hatten die betreuten Auszubildenden die Ausbildungsbegleiter darum gebeten, keinen Kontakt zu ihren Ausbildungsbetrieben aufzunehmen oder die kontaktierten Ausbildungsbetriebe hatten sich geweigert, Gespräche mit den Ausbildungsbegleitern zu führen. Entsprechend hatten die Ausbildungsbegleiter nur bei etwa der Hälfte aller betreuten Auszubildenden auch persönliche Gespräche mit der Betriebsseite geführt (vgl. Abbildung 20). Nach Auskunft der befragten Ausbildungsbegleiter war es auch in diesen Gesprächen wichtig, eine neutrale und externe Position einzunehmen und eine gemeinsame Problemanalyse vorzunehmen. Zudem war es wichtig, den Aufwand persönlicher Gespräche für die Betriebsseite möglichst gering zu halten. So schilderten viele Ausbildungsbegleiter, grundsätzlich vor Ort Gespräche mit den Ausbildungsbetrieben geführt zu haben. Zudem wurde die Terminierung der persönlichen Gespräche der Betriebsseite überlassen, um diesen größtmögliche Flexibilität bei der Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung zu gewähren. Legt man die Berichte der Ausbildungsbegleiter zugrunde, wurde im Rahmen der persönlichen Gespräche eine dreifache Zielsetzung verfolgt. Erstens galt es, die Perspektive der Betriebsseite auf die bestehenden Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis einzuholen. Zweitens sollte in Erfahrung gebracht werden, wie die Chancen auf eine Fortführung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb bewertet wurden. Drittens sollte aus dem Austausch mit der Betriebsseite idealerweise hervorgehen, unter welchen Voraussetzungen eine Fortführung des Ausbildungsverhältnisses zu erreichen war.

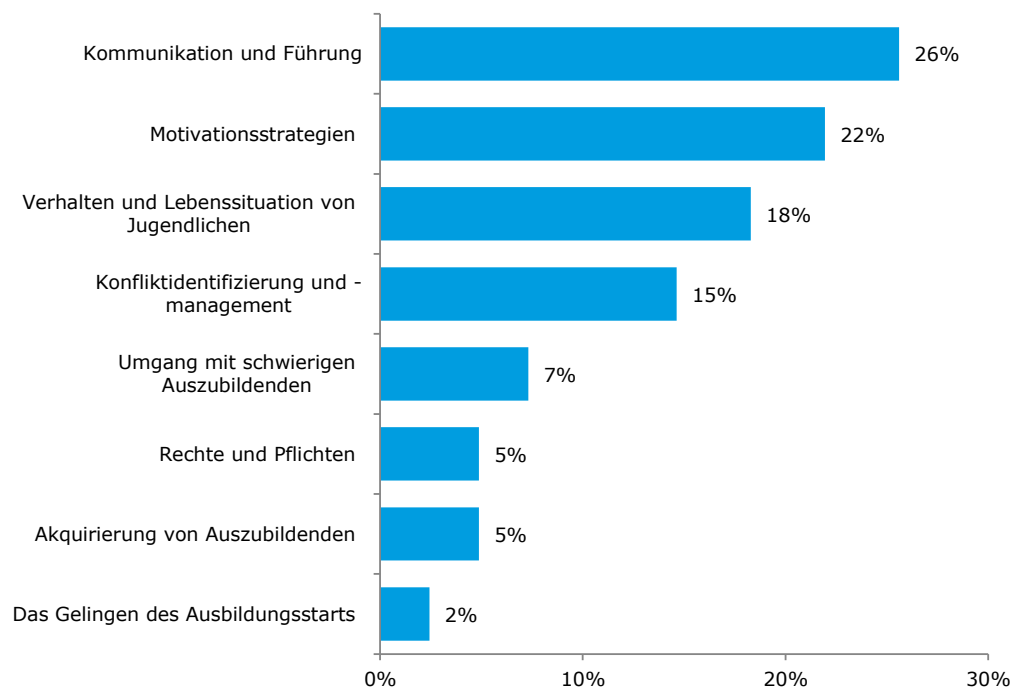
Unter der Voraussetzung, dass die betreuten Auszubildenden sowie ihre Betriebe bereit waren, ihr Ausbildungsverhältnis fortzusetzen, kam es in den darauf folgenden Schritten darauf an, an der Haltung bzw. den Einstellungen der Auszubildenden sowie der Betriebsseite zu arbeiten. Zum einen mussten die beiden Parteien ein Verständnis für die Probleme und Erwartungen des jeweils anderen entwickeln. Zum anderen mussten beide Seiten zu der Einsicht gelangen, dass zusätzliche Anstrengungen notwendig sind, um eine Fortführung des Ausbildungsverhältnisses zu erreichen. Als zielführend wurde die gemeinsame Festlegung von Meilensteinen für beide Seiten erachtet. Auf diese Weise wurden verbindliche Abmachungen für beide Parteien geschaffen, die als Leitlinien zugunsten der erfolgreichen Fortführung des Ausbildungsverhältnisses dienten.

Sind Betriebe von sich aus auf die Ausbildungsbegleitung zugegangen, gestaltete sich der Unterstützungsprozess für die Ausbildungsbegleiter häufig einfacher. Häufig waren diese Betriebe mit problematischen Ausbildungsverhältnissen konfrontiert, mit deren Umgang sie überfordert waren. Nicht selten hatte es sich um Ausbildungsbetriebe gehandelt, die grundsätzlich keine Schwierigkeiten mit Auszubildenden hatten und ein großes Interesse besaßen, das Ausbildungsverhältnis weiterzuführen. Diese Betriebe wären in der Regel offener gegenüber den Ausbildungsbegleitern und für jede Form von Unterstützung dankbar gewesen. Laut den Schilderungen einzelner Ausbil-

dungsbegleiter bestanden die maßgeblichen Herausforderungen in der Zusammenarbeit darin, dass sich die Ausbildungsbetriebe schnelle Lösungen zur Behebung der Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis erhofften. Dies galt vor allem für kleinere Betriebe, bei denen personelle Ausfälle erhebliche Schwierigkeiten für die Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe nach sich gezogen hätten. Gemäß den Berichten der Ausbildungsbegleiter mussten „ungeduldige“ Betriebe zur Einsicht gebracht werden, dass die Lösungsmöglichkeiten maßgeblich von zwei Dingen abhingen: Der Bereitschaft der Auszubildenden, sich auf die Ausbildungsbegleitung einzulassen sowie der Komplexität und Schwere der Problemlagen.

Neben persönlichen Beratungsgesprächen und passgenauen Unterstützungsangeboten boten viele der Projekte auch Seminare und Workshops für Betriebe an. Diese wurden nicht nur von Betrieben in Anspruch genommen, deren Auszubildende in Ausbildungsbegleitung waren, sondern auch von Betrieben, die grundsätzlich Interesse an den angebotenen Themen hatten. Gemäß den Ergebnissen der zweiten Online-Umfrage organisierten 90 Prozent der Ausbildungsbegleiter Seminare bzw. Workshops im Rahmen der Ausbildungsbegleitung. Diese Formate standen allen interessierten Betrieben kostenlos zur Verfügung und behandelten eine Vielfalt von Themen, wie Abbildung 21 entnommen werden kann.

Abbildung 21: Themenschwerpunkte der angebotenen Seminare bzw. Workshops



N=41

Frage 19:

Bitte nennen Sie bis zu fünf Themen, die Sie mit Betrieben bzw. Ausbilder in Workshops, Seminaren bzw. Fortbildungen behandelt haben.

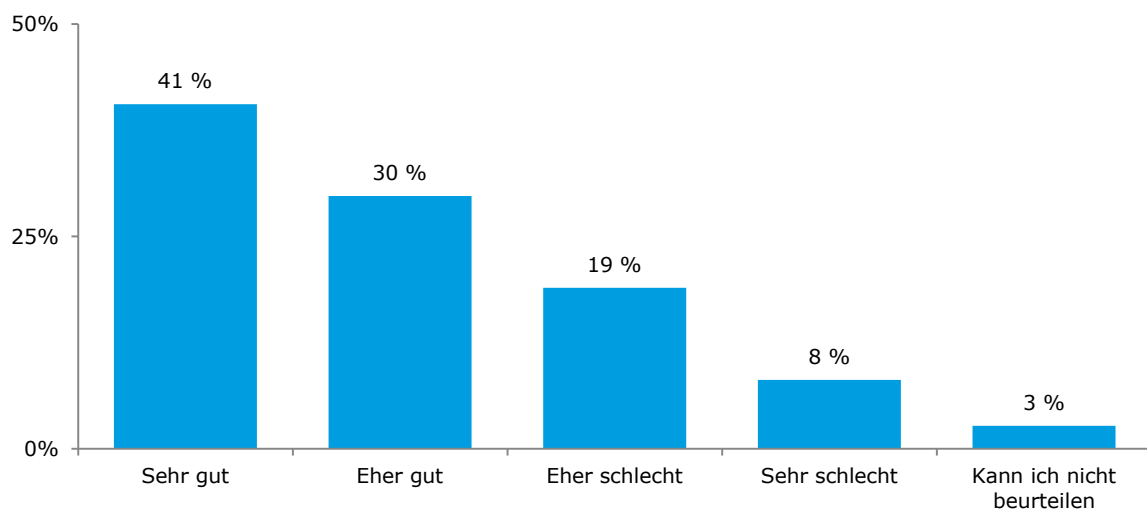
Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Aus Sicht der befragten Ausbildungsbegleiter deckten die Themen der Veranstaltungen und Seminare häufig Fragen und Problemfelder ab, mit denen Betriebe sowie Auszubildende konfrontiert wurden. So wiesen viele Ausbildungsbegleiter beispielsweise darauf hin, dass es Betrieben bzw. Ausbildern teilweise an Verständnis für die Lebenswelten von Auszubildenden mangelte und diesen die Interpretation von Bedarfen, Sorgen und Nöten der Auszubildenden schwerfiel. Eine

wichtige Zielsetzung der Seminare war es demnach, Ausbilder in die Lage zu versetzen, das Verhalten von Auszubildenden in gewissen Situationen besser deuten und damit umgehen zu können. Hieran schlossen sich oftmals Übungen zur Verbesserung der sozialen Kompetenzen an, indem insbesondere die Kommunikations- und Führungsqualitäten der Teilnehmer geschult wurden. Ähnlich große Relevanz wurde der Entwicklung von Motivationsstrategien sowie der Identifizierung und Bewältigung von Konflikten im Ausbildungsverhältnis aufseiten der Ausbildungsbegleiter beigemessen.

Laut den Berichten der Ausbildungsbegleiter sowie der teilnehmenden Betriebe zeichneten sich die angebotenen Veranstaltungen durch ein hohes Maß an Interaktion aus. Zum einen wurde den Teilnehmern ausreichend Raum gegeben, um eigene Erfahrungen im Umgang mit Auszubildenden zu schildern sowie Lösungsansätze für bestimmte Konfliktlagen zu erbeten. Zum anderen hatte eine Vielzahl der durchgeführten Formate Rollenspiele als Bestandteil. Zweck der Rollenspiele war es, häufig auftretende (Konflikt-)Situationen im Ausbildungsverhältnis zu simulieren, diese zu analysieren sowie mögliche Umgangsformen sowie Lösungsstrategien mit den Seminarteilnehmern zu erarbeiten. Dank der Rollenspiele hätten sich die angebotenen Formate durch einen starken Praxisbezug ausgezeichnet, was seitens der Teilnehmer sehr positiv aufgenommen wurde. Entsprechend hoch wurde die Akzeptanz der angebotenen Formate unter den teilnehmenden Betrieben bzw. Ausbildern aus Sicht der Ausbildungsbegleiter bewertet (vgl. Abbildung 22). So gaben etwa 71 Prozent der Ausbildungsbegleiter an, sehr gute oder eher gute Reaktionen auf die angebotenen Seminare bzw. Workshops erhalten zu haben.

Abbildung 22: Resonanz der Betriebe bzw. Ausbilder aus Sicht der Ausbildungsbegleiter



N=41

Frage 21:

Wie wurden die Workshops, Seminare bzw. Fortbildung von den Betrieben bzw. Ausbilder in der Regel angenommen?

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die Wahrnehmung der Ausbildungsbegleiter zur Akzeptanz der angebotenen Formate wurde in den Interviews mit Ausbildungsbetrieben bestätigt (vgl. Abbildung 23). Dabei wurden die zielgerichteten, auf die Bedürfnisse von Ausbildungsbetrieben zugeschnittenen Themen positiv hervorgehoben sowie die professionelle und engagierte Arbeit der Ausbildungsbegleiter gelobt. Ferner unterstrichen vereinzelte Betriebe den positiven Aspekt, dass sie dank der Seminare in Kontakt mit anderen Ausbildungsbetrieben gekommen waren. Hierdurch hätten sie festgestellt, dass auch andere Betriebe ähnliche Problemlagen bei der Umsetzung von Ausbildungsverhältnissen besa-

ßen. Diese Feststellung hätte dazu beigetragen, bestehende Hemmschwellen abzubauen und sich offen zu Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis auszutauschen.

Abbildung 23: Feedback der Kursteilnehmer zu den angebotenen Seminaren bzw. Workshops

O-Töne der Teilnehmer	<i>„Die Seminare sind wichtig, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern.“</i>	<i>„Durch das Seminar setzt man sich stärker mit den Problemen der Auszubildenden auseinander.“</i>
	<i>„Ein großer Effekt ist, dass die Ausbilder stärker sensibilisiert sind für die Belange der Auszubildenden.“</i>	<i>"Schade an den Seminaren ist, dass nur diejenigen teilnehmen, die schon sehr engagiert und bemüht sind. Die anderen, bei denen es schief läuft, sieht man nicht."</i>

Quelle: Aussagen der interviewten Ausbildungsbetriebe in den Fallstudiengesprächen.
Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Trotz dieser positiven Erfahrungen und dem guten Feedback der teilnehmenden Betriebe berichteten die befragten Ausbildungsbegleiter gleichzeitig von zahlreichen Herausforderungen bei der Bereitstellung und Umsetzung von Seminaren bzw. Workshops. So wäre es grundsätzlich schwierig gewesen, eine ausreichend hohe Zahl an Teilnehmern für die geplanten Veranstaltungen zu gewinnen. Viele Ausbildungsbegleiter teilten mit, dass sie oftmals auf Ablehnung bei den angefragten Ausbildungsbetrieben bzw. Ausbildern gestoßen waren oder gar keine Reaktion auf die Einladung zu Veranstaltungen erhielten. Oftmals hätten die angefragten Ausbildungsbetriebe bzw. Ausbilder einen Mangel an zeitlichen und personellen Ressourcen angeführt, der aus ihrer Sicht eine Seminarteilnahme unmöglich machte. Vor diesem Hintergrund versuchten die Ausbildungsbegleiter die Veranstaltungszeiten an den Betriebszeiten der angefragten Betriebe zu orientieren, indem mehrheitlich Abend- und Wochenendveranstaltungen angeboten wurden. Gleichwohl hatte diese Maßnahme nur in den wenigsten Fällen die gewünschten Wirkungen erzielt.

Weiterhin wiesen einige Ausbildungsbegleiter kritisch darauf hin, insbesondere diejenigen Betriebe mit ihren Veranstaltungen erreicht zu haben, die bereits ein ausgeprägtes Problembewusstsein für die Thematik des Ausbildungsabbruchs aufwiesen. Dagegen wären Betriebe mit wiederkehrenden Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Ausbildungsverhältnissen den Veranstaltungen der Ausbildungsbegleitung oftmals ferngeblieben. Diese Wahrnehmung wird durch die Monitoringergebnisse gestützt, wonach lediglich 13 Prozent der Betriebe, deren Auszubildende durch die Ausbildungsbegleitung betreut wurden, auch an Seminaren oder Workshops teilnahmen.

Um weniger engagierte Betriebe für die Veranstaltungen der Ausbildungsbegleitung zu gewinnen, wäre man in einigen Fällen persönlich auf die Geschäftsführer bzw. Ausbilder der Betriebe zugegangen. Je nach Möglichkeit wären zudem andere Multiplikatoren, wie z.B. Kammervertreter in die Bewerbung des Veranstaltungsangebots der Ausbildungsbegleitung einbezogen worden, um möglichst alle adressierten Betriebe von der Sinnhaftigkeit der angebotenen Formate zu überzeugen. Trotz diverser Anstrengungen wäre die Resonanz jedoch unter den Erwartungen geblieben.

Beispiel Guter Praxis:

Ein Beispiel Guter Praxis stellt das breit angelegte und innovative Seminarangebot des Projektträgers HWK Konstanz dar. Nach Schilderungen der Ausbildungsbegleiterin war es gelungen, hohe Teilnehmerzahlen sowie Zufriedenheitswerte aufseiten der Teilnehmer zu verzeichnen.

Ein außerordentlich wichtiger Gelingensfaktor bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Seminarangebote war laut Ansicht der Befragten die Möglichkeit, die Strukturen der HWK Konstanz uneingeschränkt zu nutzen. Erstens konnte die Ausbildungsbegleiterin auf zusätzliche Unterstützung durch HWK-Personal (z.B. Fachbereichsleitung oder Ausbildungsberater) zurückgreifen, das mit seiner Erfahrung und Fachexpertise einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung von Seminarangeboten leistete. Zweitens konnte die Ausbildungsbegleiterin auf die Unternehmenskontakte sowie die Infrastruktur der HWK Konstanz in Form von bestehenden Informations- und Kommunikationskanälen sowie Räumlichkeiten zur Durchführung des Seminar- und Workshopangebots zurückgreifen.

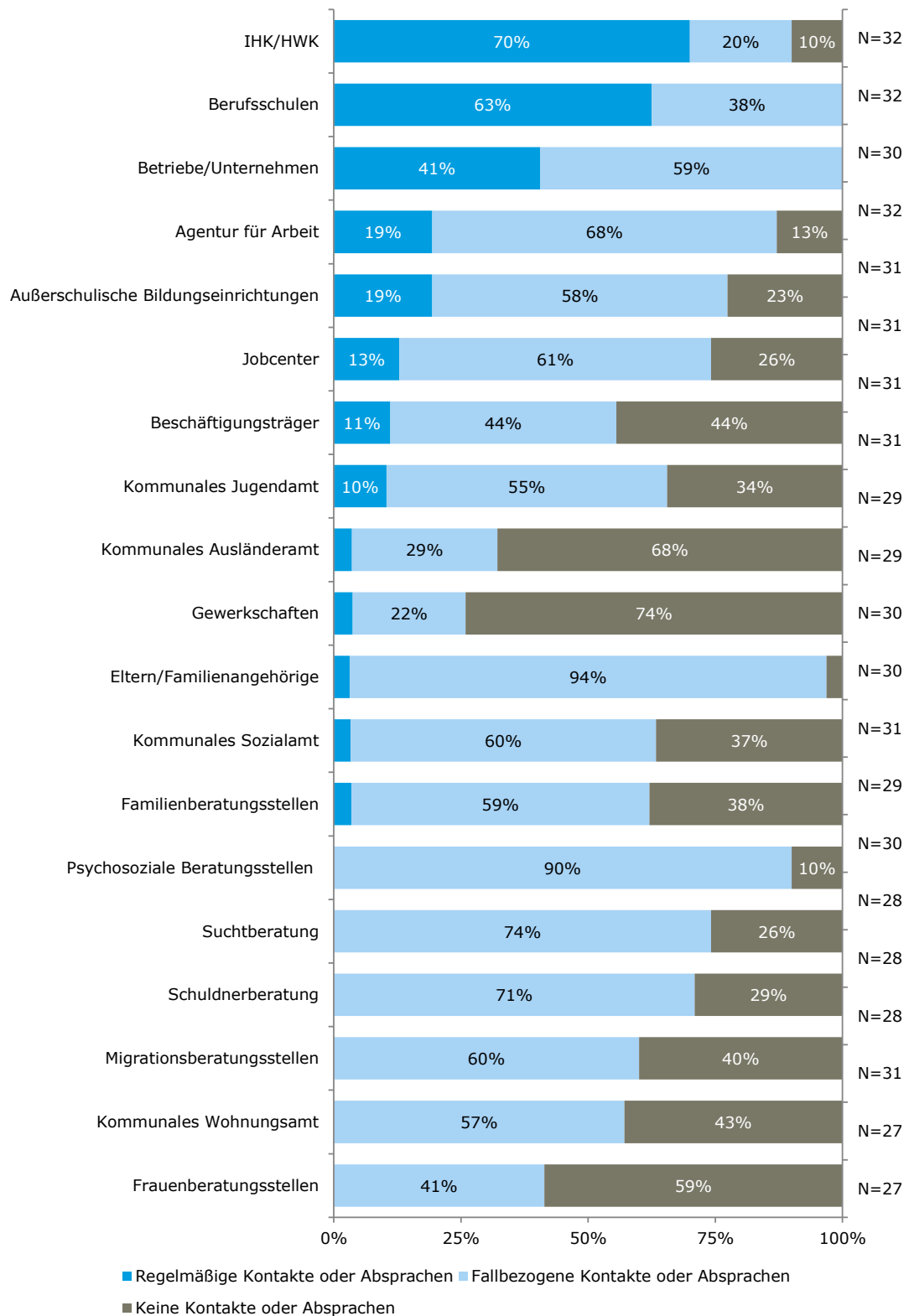
Ferner war es der Ausbildungsbegleiterin möglich, im Rahmen größerer Veranstaltungen der HWK Konstanz ihr Workshop-Angebot umzusetzen. So wurde im Rahmen des „Ausbildertags 2013“ gemeinsam mit zwei Pädagogen der Schule für Erziehungshilfe der Workshop *„Wie fühlt sich Erfolg an? Praktische Tipps im Umgang mit Jugendlichen, die Schwierigkeiten haben und Schwierigkeiten machen“* durchgeführt. Ziel des Workshops war es, praktische Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Ausbildungspraxis abzuleiten. Weitere Workshops ähnlichen Inhalts wurden im Rahmen der HWK Konstanz Veranstaltungen zum „Ausbildertag 2014“ sowie der „Gesellenausschussvorsitzenden Tagung“ umgesetzt. Laut Auskunft der Ausbildungsbegleiterin hatten die Strukturen der HWK Konstanz einen immens wichtigen Beitrag geleistet, die relevanten Zielgruppen für das Seminarangebot zu gewinnen sowie eine hohe Qualität der Seminarkonzepts zu garantieren. Entsprechend hoch wären deshalb die Teilnehmerzahlen sowie Zufriedenheitswerte ausgefallen, die im Ergebnis dazu geführt hätten, dass manche Teilnehmer (z.B. Ausbilder) an mehreren Seminaren und Workshops teilgenommen hätten.

5.2.4 Netzwerkarbeit und Zusammenarbeitsstrukturen

Wie schon in obigen Ausführungen angedeutet, ist die Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren unabdingbar für den Erfolg der Ausbildungsbegleitung. Tatsächlich legen die Fallstudienresultate nahe, dass Träger, die bereits in ein breites Netzwerk eingebunden waren, weniger Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Projekts hatten als solche, die Kooperationsstrukturen erst aufbauen oder ausweiten mussten. Denn etablierte Beziehungen zu relevanten Kooperationspartnern vereinfachten nicht nur die Bekanntmachung des Projekts sondern auch den Zugang zur Zielgruppe und zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten.

Ausbildungsbegleiter griffen dabei auf eine Vielzahl von Netzwerkakteuren zurück und haben diese mehr oder minder stark in ihre Arbeit eingebunden, wie die folgende Abbildung 24 zeigt. Regelmäßige Kontakte und Absprachen bestanden insbesondere zu Kammern (Ausbildungsbegleiter von Kammerprojekten führten hierbei interne Kontakte und Absprachen z.B. mit Ausbildungsberatern an) sowie den Berufsschulen. Des Weiteren wurden die Betriebe selbst regelmäßig von den Ausbildungsbegleitern in ihre Arbeit eingebunden. Zu Agenturen für Arbeit, Jobcentern, dem Jugendamt, aber auch zu weiteren Beratungseinrichtungen wurden hingegen eher fallbezogen Kontakte von den Ausbildungsbegleitern aufgebaut. Auffallend ist der häufige Kontakt zu psychosozialen Einrichtungen sowie Sucht- und Drogenberatungsstellen, was auf die oft komplexen Problemlagen der Auszubildenden hinweist. Eltern bzw. Familienangehörige der Auszubildenden wurden ebenfalls von fast allen Ausbildungsbegleitern (94 Prozent) fallbezogen in den Begleitungsprozess eingebunden. Regelmäßige Kontakte bestanden hier aber nur selten. Ebenso selten wurden mit diesen Personen konkrete Absprachen getroffen.

Abbildung 24: Einbindung von Netzwerkpartnern



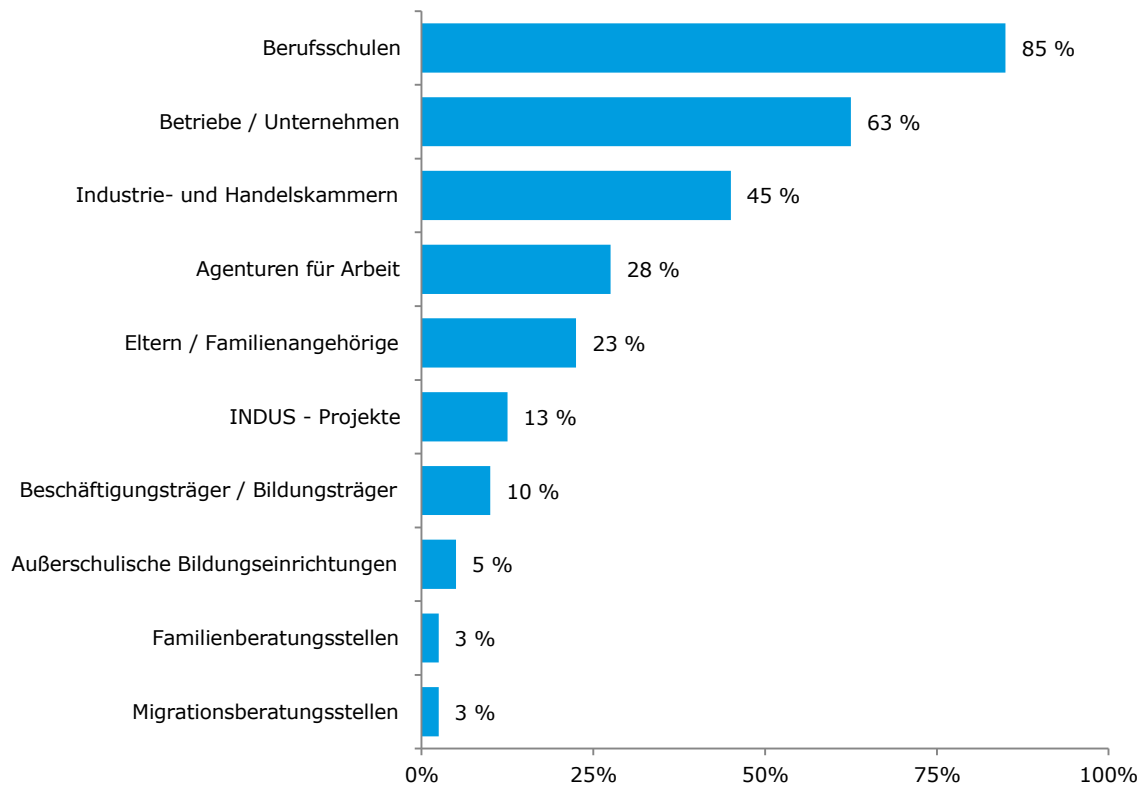
Frage 21:

Bitte geben Sie an, mit welchen Akteuren Sie regelmäßige Absprachen treffen, mit welchen Akteuren lediglich fallbezogene Kontakte bestehen und mit welchen Akteuren keine Kontakte oder Absprachen bestehen.

Quelle: I. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Insgesamt zeigt sich, dass Ausbildungsbegleiter auf ein relativ großes Netzwerk von Partnern und Institutionen zurückgriffen. So hatten mindestens zwei Drittel der Ausbildungsbegleiter Kontakt zu fast allen genannten Akteuren, die in Abbildung 24 aufgeführt werden. Lediglich Gewerkschaften, kommunale Gesundheitsämter oder zielgruppenspezifische Institutionen wie kommunale Ausländerämter, Migrations- oder Frauenberatungsstellen wurden seltener konsultiert.

Abbildung 25: Wichtigste Netzwerkpartner bei der Ansprache der Zielgruppen



N=40

Frage 26:

Welche der folgenden Akteure sind für die Zielgruppenansprache (Auszubildende und Ausbildungsbetriebe) und für die Verbreitung von Informationen zu Ihrem Projekt besonders wichtig? Bitte wählen Sie aus der folgenden Liste die bis zu drei wichtigsten Netzwerk- und Kooperationspartner aus und beschreiben Sie kurz, inwiefern Sie diese einbinden.

Anmerkungen:

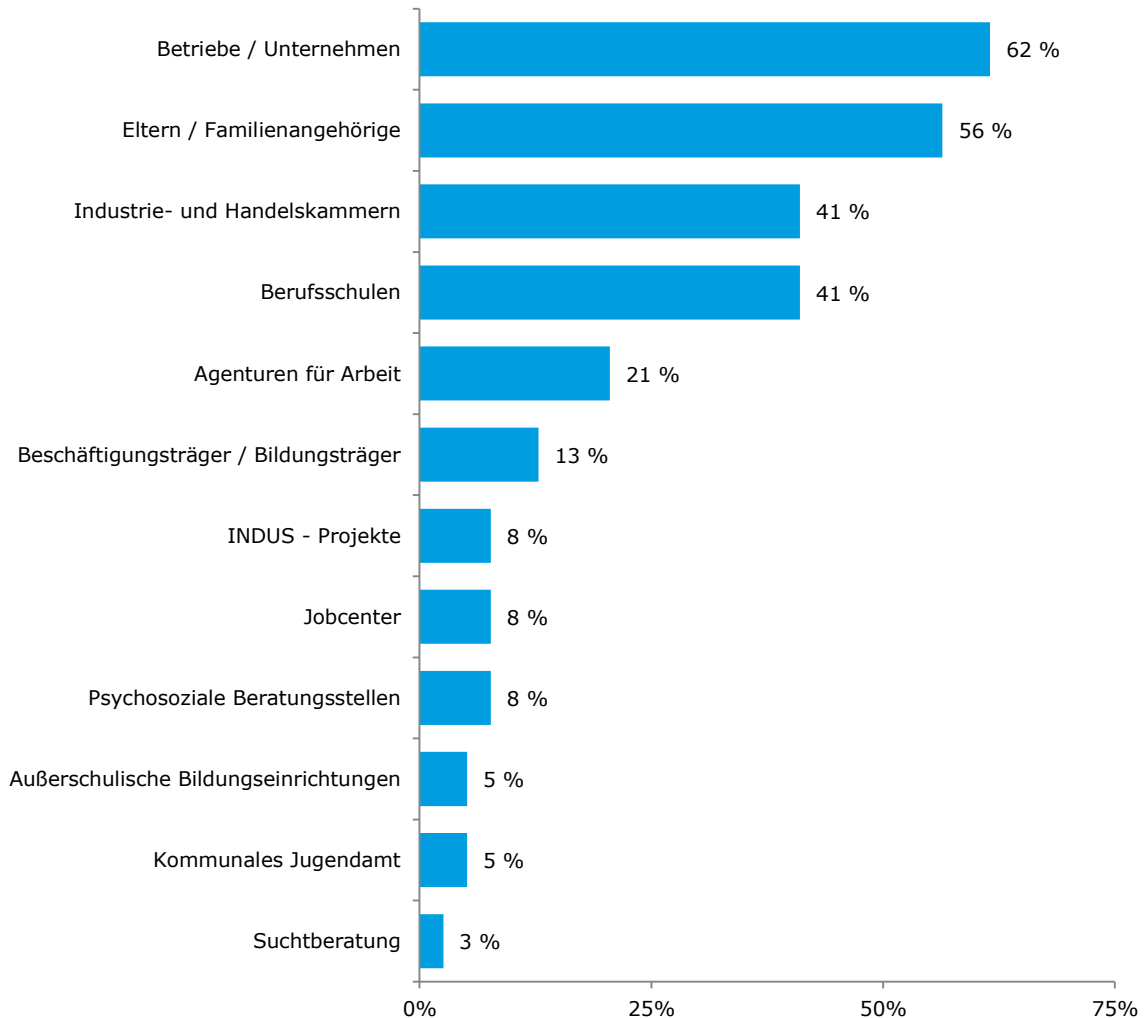
Mehrfachnennungen waren möglich. Die Kategorie „Sonstiges, und zwar“ (12 Prozent) ist in der Abbildung nicht enthalten.

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung verdeutlichen zudem, dass die Bedeutung der einzelnen Netzwerkpartner je nach Aufgabenstellung unterschiedlich ausfällt. So stellten bei der Ansprache der Zielgruppen die Berufsschulen (85 Prozent) die mit Abstand wichtigsten Kooperationspartner für die Projektträger dar (vgl. Abbildung 25). Sie ermöglichten den Ausbildungsbegleitern nicht nur die direkte Kontaktaufnahme mit Auszubildenden in den Berufsschulklassen, sondern eröffneten auch den Zugang zu kooperierenden Betrieben. Das Personal der Berufsschulen fungierte hierbei häufig als Multiplikator und „Frühwarnsystem“, indem es Ausbildungsbegleiter gezielt auf abbruchgefährdete Ausbildungsverhältnisse hinwies. Sehr vorteilhaft für die Zielgruppenansprache waren zudem bestehende Kooperationsstrukturen mit Betrieben bzw. Unternehmen, worüber insbesondere Projektträger der Kammern verfügten. Bereits bestehende Kontakte zu Betrieben garantierten einen direkten Zugang zu Ausbildern und erlaubten eine „effektive Mundpropagan-

da" (Interview Ausbildungsbegleiter). Ebenfalls von Bedeutung waren Netzwerkkontakte zu den Ausbildungsberatern der Kammern (je nach Projektträger internes oder externes Netzwerk), da diese auf abbruchgefährdete Ausbildungsverhältnisse hinweisen konnten.

Abbildung 26: Wichtigste Netzwerkpartner bei der Begleitung von Auszubildenden



N=39

Frage 27:

Welche der folgenden Akteure sind für die Betreuung und Begleitung von Auszubildenden besonders wichtig? Bitte wählen Sie aus der folgenden Liste die bis zu drei wichtigsten Netzwerk- und Kooperationspartner aus und beschreiben Sie kurz, inwiefern Sie diese einbinden.

Anmerkungen:

Mehrfachnennungen waren möglich. Die Kategorie „Sonstige, und zwar“ (7 Prozent) ist in der Abbildung nicht enthalten

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

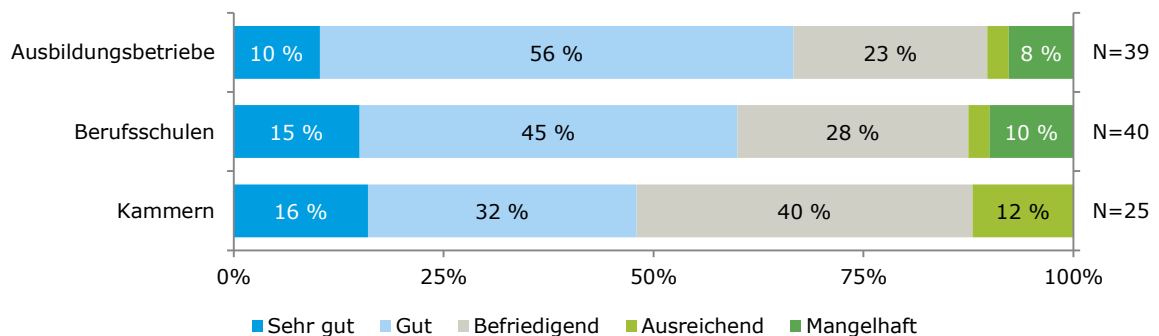
Mit der Betreuung von abbruchgefährdeten Auszubildenden ändert sich die Bedeutungskonstellation der Netzwerkakteure, wie Abbildung 26 aufzeigt. So waren für eine effektive Begleitung von abbruchgefährdeten Auszubildenden die Betriebe selbst (62 Prozent) die wichtigsten Ansprechpartner für die Ausbildungsbegleiter. Deren Mitwirken erlaubte die Planung und Umsetzung von gemeinsamen Problemlösungen, denn oft ist die „Beilegung eines Ausbildungskonfliktes (...) nur möglich, wenn man den Betrieb mit ins Boot holt“ (Interview Ausbildungsbegleiterin). Die am zweithäufigsten genannten Netzwerkpartner sind Eltern bzw. Familienangehörige, denn nach

Aussage vieler Ausbildungsbegleiter waren „die Eltern manchmal Teil des Problems, manchmal eine wichtige Stütze“ (Interview Ausbildungsbegleiter). Die Schaffung bzw. Beibehaltung eines motivierenden, verständnisvollen sozialen Umfelds wäre notwendig gewesen, um auf die oft komplexen Problemlagen der Auszubildenden effektiv reagieren zu können. Wichtige Netzwerkpartner bei der Begleitung der abbruchgefährdeten Auszubildenden waren nach Aussage der Ausbildungsbegleiter zudem die Kammern sowie die Berufsschulen. Mit den Ausbildungsberatern der Kammern, den Schulsozialarbeitern oder den Berufsschullehrern konnten sich die Ausbildungsbegleiter zu dem Leistungsstand und den Problemen der Auszubildenden austauschen und mögliche Lösungswege entwickeln.

Für die Begleitung der Ausbildungsbetriebe stellten Mitarbeiter der Kammern aufgrund ihrer fachlichen Expertise die wichtigsten Kooperationspartner für die Ausbildungsbegleiter dar (61 Prozent). So wurde deren Personal häufig bei Fragestellungen zu Rechten und Pflichten der Betriebe bei Ausbildungsverhältnissen konsultiert und um entsprechende Einschätzungen gebeten. Die Berufsschulen wurden als zweitwichtigste Netzwerkpartner bei der Begleitung der Ausbildungsbetriebe angeführt (46 Prozent), da deren enger Kontakt zu den Betrieben förderlich für die Verstärkung einer Vertrauensbasis zwischen Ausbildungsbegleitung und Betrieben ist und zudem eine „direkte und zeitnahe Kommunikation bei problematischem Verhalten des Auszubildenden“ (Interview Ausbildungsbegleiter) in der Berufsschule ermöglichte.⁸

Die Ausbildungsbegleiter wurden im Rahmen der zweiten Onlinebefragung um eine Bewertung der Zusammenarbeit mit relevanten Kooperationspartnern gebeten. Wie Abbildung 27 aufzeigt, wurde insbesondere die Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben (66 Prozent) und den Berufsschulen (60 Prozent) als überwiegend gut oder sehr gut beschrieben. Die Zusammenarbeit mit Kammern wurde in 48 Prozent der Fälle als gut oder sehr gut bewertet.

Abbildung 27: Bewertung der Zusammenarbeit mit relevanten Netzwerkakteuren



Frage 24:

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit bei der Betreuung und Begleitung von Auszubildenden mit folgenden Akteuren auf einer Skala von 1 = Sehr gut bis 6 = Ungenügend?

Anmerkungen:

Die Bewertung der Zusammenarbeit mit Kammern wurde lediglich den bei Bildungsträgern tätigen Ausbildungsbegleitern gestellt.

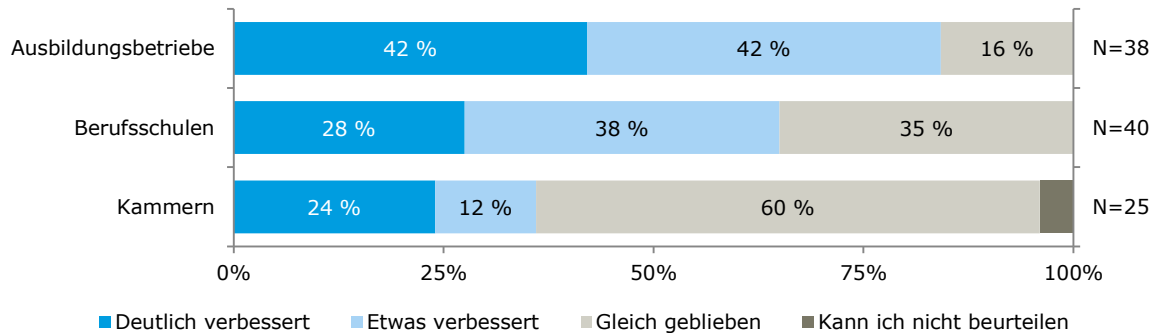
Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Zudem wird in Abbildung 28 deutlich, dass sich im Zuge der Projektumsetzung die Zusammenarbeit mit relevanten Netzwerkakteuren teilweise deutlich verbessert hat. Dies betrifft in erster

⁸ Die Ergebnisse entstammen der zweiten Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern. Hierbei wurde erhoben, welche Akteure für die Betreuung von Begleitung von Betrieben bzw. Ausbilder besonders wichtig waren (Frage 28).

Linie die Kooperation mit Ausbildungsbetrieben sowie Berufsschulen. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass zu Beginn der Projekte zunächst persönliche Kontakte aufgebaut werden mussten, die sich im Laufe des Förderzeitraums intensiviert und verstetigt hatten.

Abbildung 28: Veränderungen in der Zusammenarbeit mit Netzwerkakteuren



Frage 25:

Inwiefern hat sich die Zusammenarbeit im Projektverlauf mit den folgenden Akteuren verändert?

Anmerkungen:

Die Frage nach Veränderungen in der Zusammenarbeit mit Kammern wurde lediglich den bei Bildungsträgern tätigen Ausbildungsbegleitern gestellt.

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

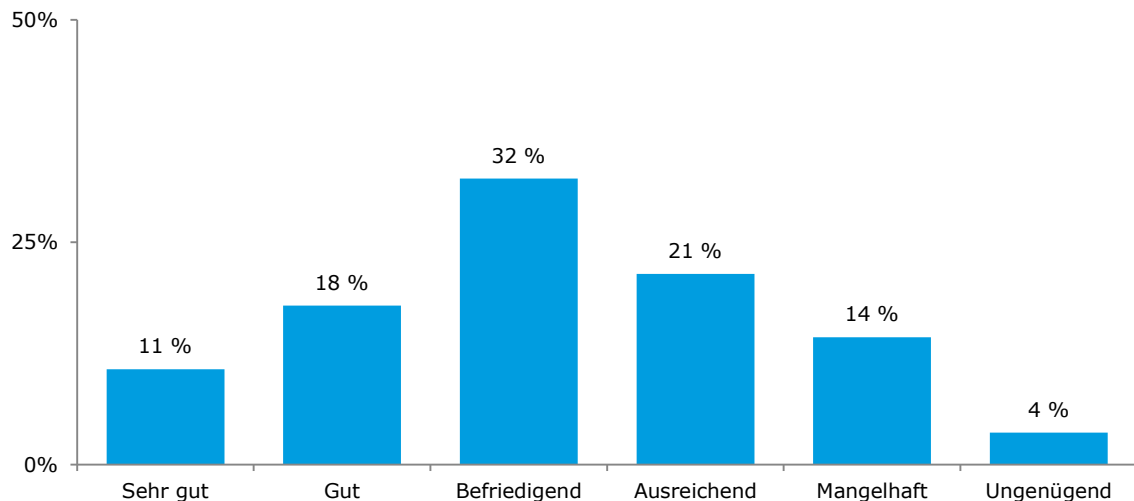
Weitere wichtige Netzwerkpartner bildeten aus Sicht der befragten Ausbildungsbegleiter die INDUS-Projekte, die die zweite Säule des Gesamtkonzepts für Baden-Württemberg zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bildeten (vgl. Kapitel 3). Idealerweise sollten die im Rahmen der INDUS-Projekte eingestellten Sonderschullehrkräfte sowie die Lehrerteams „Individuelle Unterstützung“ eng mit den Ausbildungsbegleitern kooperieren und ihre Unterstützungsangebote aufeinander abstimmen. Da die INDUS-Projekte nicht flächendeckend an allen Berufsschulen in Baden-Württemberg implementiert wurden, waren jedoch nicht in allen Tätigkeitsgebieten der Ausbildungsbegleiter die notwendigen Rahmenbedingungen für eine mögliche Zusammenarbeit gegeben.

Etwa ein Drittel der befragten Ausbildungsbegleiter gab an, nicht mit INDUS-Projekten zusammenarbeiteten. Im Fall der Ausbildungsbegleiter, bei denen es zu einer Zusammenarbeit mit INDUS-Projekten gekommen war, wurden die Kooperationsbeziehungen differenziert bewertet (vgl. Abbildung 29). Eine mögliche Erklärung hierfür liefern die Aussagen der Ausbildungsbegleiter, die in den Fallstudieninterviews sowie dem Workshop mit den Projektträgern getroffen wurden: So wäre an einigen Projektstandorten insbesondere zu Beginn des Projekts die Ausbildungsbegleitung aufgrund ähnlicher Zielsetzungen teilweise als „Konkurrenzmodell“ (Interview Ausbildungsbegleiter) zu den INDUS-Projekten aufgefasst worden. Nach Auffassung einiger Ausbildungsbegleiter ist dies darauf zurückzuführen, dass die Verantwortungsbereiche der jeweiligen Unterstützungsmaßnahmen nicht klar genug abgesteckt waren und es daher koordinierender Gespräche bedurfte.

Die Zusammenarbeit mit den INDUS-Projekten konnte im Projektverlauf optimiert werden. So gab etwa ein Drittel der befragten Ausbildungsbegleiter an, dass die Kooperation im Zuge der Projektumsetzung etwas oder deutlich verbessert werden konnte. Nach Aussagen einiger im Rahmen der Fallstudien befragter Ausbildungsbegleiter ist dies vor allem durch ein vom MFW

organisiertes Treffen zwischen INDUS-Projekten und Ausbildungsbegleitern begünstigt worden. Infolgedessen konnten Kooperationsstrukturen aufgebaut und verfestigt werden.

Abbildung 29: Bewertung der Zusammenarbeit mit INDUS-Projekten



N=28

Frage 24:

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit bei der Betreuung und Begleitung von Auszubildenden mit folgenden Akteuren auf einer Skala von 1 = Sehr gut bis 6 = Ungenügend?

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Beispiel Guter Praxis:

Eine aus Sicht der Evaluatoren gelungene Zusammenarbeit zwischen einem INDUS-Projekt und der Ausbildungsbegleitung verdeutlicht das Beispiel des Projektträgers AFB Karlsruhe. Charakteristisch für die Zusammenarbeit waren die günstigen Rahmenbedingungen, die laut Aussage der interviewten Ausbildungsbegleiterin die Grundlage für eine enge und vertrauensvolle Kooperation bildete. So befand sich das Büro der Ausbildungsbegleiterin direkt im Gebäude der Berufsschule, an der zugleich die INDUS-Lehrkraft beschäftigt ist.

In den Interviews mit den beiden Personen wurde insbesondere die räumliche Nähe als ausschlaggebend für die intensive Kooperation herausgestellt. Beide Personen wiesen darauf hin, frühzeitig aufeinander zugegangen zu sein. Im Zuge der ersten Treffen wurden die jeweiligen Verantwortungsbereiche einander vorgestellt sowie Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit gemeinsam ausgelotet. Auf diese Weise konnte sehr schnell ein gemeinsames Verständnis erlangt werden, welche Fälle vorrangig in den Verantwortungsbereich der INDUS-Lehrkraft bzw. der Ausbildungsbegleiterin fallen. Nicht selten kam es dazu, dass Auszubildende von beiden Akteuren entsprechend ihrer Kompetenzen und Verantwortungsbereiche gleichzeitig betreut wurden, wodurch eine umfassende Unterstützung zugunsten der Auszubildenden gewährleistet werden konnte. Insgesamt wurde die Zusammenarbeit von beiden Personen als sehr gewinnbringend und nachhaltig beschrieben, wodurch in vielen Fällen abbruchgefährdeten Auszubildenden eine umfassende Unterstützung garantiert werden konnte.

5.3 Ergebnisse und Wirkungen der Ausbildungsbegleitung

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die empirischen Befunde zu den Rahmenbedingungen und der Umsetzung der evaluierten Projekte dargestellt. Im vorliegenden Abschnitt stehen die Ergebnisse und Wirkungen der Ausbildungsbegleitung im Mittelpunkt. Hierbei soll nicht nur festgestellt werden, inwieweit die übergeordneten Ziele „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ und „Eröffnung von Anschlussperspektiven“ durch die Projekte erreicht wurden, sondern auch dargelegt werden, welcher Mehrwert durch die Förderung der Projekte in Baden-Württemberg erzielt wurde. Darüber hinaus soll auf die Herausforderungen der Ausbildungsbegleitung hingewiesen werden.

5.3.1 Zielerreichung: Abbrüche verhindern, Anschlussperspektiven eröffnen

Das Modellprojekt „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ sowie das ESF-Projekt „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ hatten das Ziel, abbruchgefährdete Ausbildungsverhältnisse frühzeitig zu erkennen und Ausbildungsabbrüche durch die individuelle Unterstützung von Auszubildenden und Betrieben abzuwenden (vgl. Kapitel 3). Die Förderung der Ausbildungsbegleitung mit Mitteln des Landes Baden-Württemberg sowie des ESF war dabei nicht darauf ausgelegt, die Fortführung der Ausbildung im selben Betrieb um jeden Preis zu erreichen. Abhängig von den Problemlagen und Bedürfnissen der Auszubildenden und Betriebe konnten auch die Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb sowie ein Wechsel des Ausbildungsberufs geeignete Alternativen darstellen. Vordergründiges Ziel war es, dass die Jugendlichen eine Ausbildung fortführen, auch wenn dies bedeutet, dass der Betrieb gewechselt werden musste. Dieses Konzept spiegelte sich auch in Aussagen der Ausbildungsbegleiter wider, die einen Betriebs- oder sogar Ausbildungswechsel ausdrücklich als Lösungsmöglichkeiten bei problematischen Ausbildungsverhältnissen auffassten. Konnten Ausbildungsabbrüche nicht vermieden werden, sollten die Ausbildungsbegleiter geeignete Anschlussperspektiven für die Jugendlichen eröffnen, damit diese im (Aus-)Bildungssystem verbleiben.

Im Rahmen des Monitorings wurde zu jedem betreuten Jugendlichen der Verbleib nach Austritt aus der Ausbildungsbegleitung festgehalten. Daran lässt sich ablesen, in wie vielen Fällen die Ausbildungsbegleitung dazu beigetragen hat, dass ein Ausbildungsabbruch verhindert werden konnte. Wie bereits in Kapitel 5.2.2 dargelegt, wurden im Monitoring 1.726 Fälle von Jugendlichen dokumentiert, die durch die Ausbildungsbegleitung unterstützt wurden. Für 358 Auszubildende lagen zum letzten Monitoringdatenstand (Dezember 2014) weder ein Austrittsdatum noch eine Verbleibsangabe vor, weshalb davon auszugehen ist, dass sich diese zum letzten Abfragezeitpunkt noch in Begleitung befanden.

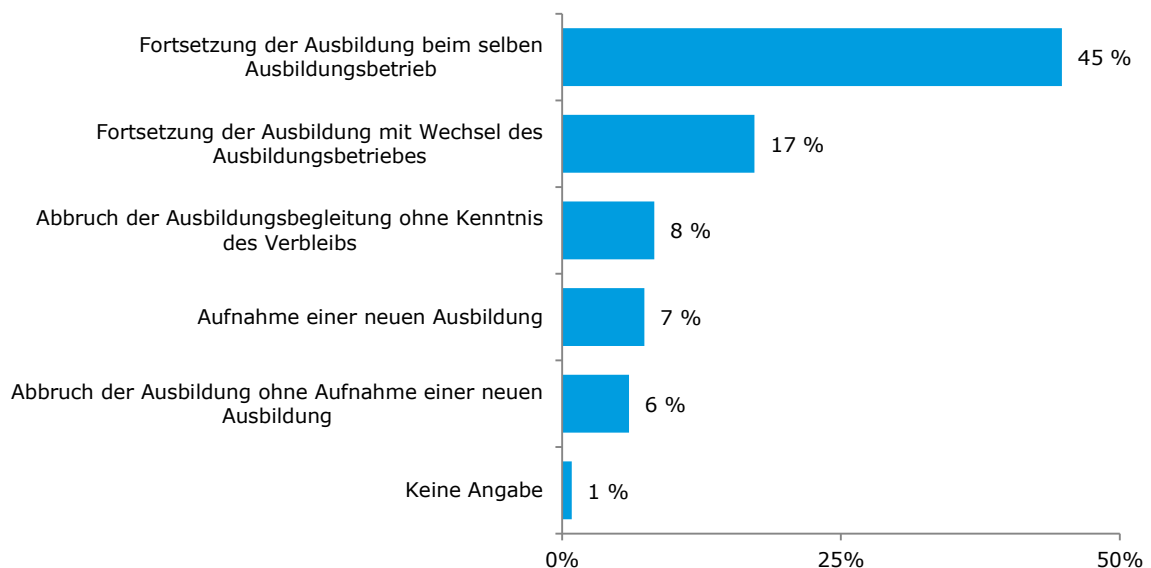
Zu den 1.368 weiteren betreuten Auszubildenden liegen in 99 Prozent der Fälle Angaben zum Verbleib vor. Betrachtet man die folgende Abbildung 30, so wird ersichtlich, dass die Ausbildungsbegleitung in etwa 70 Prozent der Fälle einen Ausbildungsabbruch erfolgreich verhindern konnte. Fast die Hälfte der betreuten Jugendlichen führte die Ausbildung im selben Betrieb fort, weitere 17 Prozent führten die Ausbildung in einem anderen Betrieb weiter. Wenngleich nicht bekannt ist, wie viele dieser Ausbildungsverhältnisse auch ohne Ausbildungsbegleitung erhalten geblieben wären, erscheint der Anteil der beim selben Ausbildungsbetrieb fortgesetzten Ausbildungen doch hoch. Schließlich haben die Ausbildungsbegleiter sowie ihre Netzwerkpartner in den Fallstudien darauf hingewiesen, dass die Ausbildungsbegleitung häufig erst in Anspruch genommen worden wäre, wenn bereits schwerwiegende Probleme vorgelegen hätten.

Für sieben Prozent der Jugendlichen konnte die Aufnahme einer neuen Ausbildung erreicht werden. In den Fallstudien haben die Ausbildungsbegleiter deutlich gemacht, dass bei einer fehlenden Passung der Ausbildungsberufe, die sich in dauerhaften berufsschulischen und fachlichen

Schwierigkeiten sowie Motivationsschwierigkeiten niederschlagen kann, eine Neuorientierung und Aufnahme einer neuen Ausbildung zielführender sein kann als ein Festhalten am bisherigen Ausbildungsberuf. Wenn die neue Ausbildung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss führt, kann die Unterstützung beim Ausbildungswechsel ebenfalls als Erfolg der Ausbildungsbegleitung gewertet werden.

Lediglich in sechs Prozent der dokumentierten Fälle konnte ein Ausbildungsabbruch nicht vermieden werden. Des Weiteren haben acht Prozent der Jugendlichen die Ausbildungsbegleitung verlassen, ohne dass die Ausbildungsbegleiter Angaben zu dem weiteren Verbleib machen konnten. Auch unter den sonstigen Angaben hat die Mehrzahl der Ausbildungsbegleiter angegeben, keine Kenntnis über den weiteren Verbleib der von ihnen beratenen Jugendlichen zu besitzen⁹. Dieser relativ hohe Anteil ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass die Projekte in Zukunft stärker angehalten werden sollten, den Verbleib der Jugendlichen infolge des Austritts aus der Ausbildungsbegleitung besser nachzufassen.

Abbildung 30: Status der betreuten Auszubildenden bei Austritt aus der Ausbildungsbegleitung



N=1.368

Anmerkungen:

In der Abbildung blieben alle betreuten Auszubildenden unberücksichtigt, für die kein Austrittsdatum im Monitoring vorlag. Zudem wird die Kategorie „Sonstiges“ (15 Prozent) in der Abbildung nicht berücksichtigt.

Quelle: Monitoring zur Ausbildungsbegleitung;
Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

5.3.2 Bewertung der erzielten Wirkungen der Ausbildungsbegleitung aus Sicht der relevanten Akteure

Neben den Monitoringdaten lassen auch die Ergebnisse der Onlinebefragung Rückschlüsse auf die Ergebnisse und Wirkungen der Ausbildungsbegleitung zu. So wurden die Ausbildungsbegleiter in der zweiten onlinebasierten Trägerbefragung darum gebeten, ihre Einschätzung zur Wirksamkeit

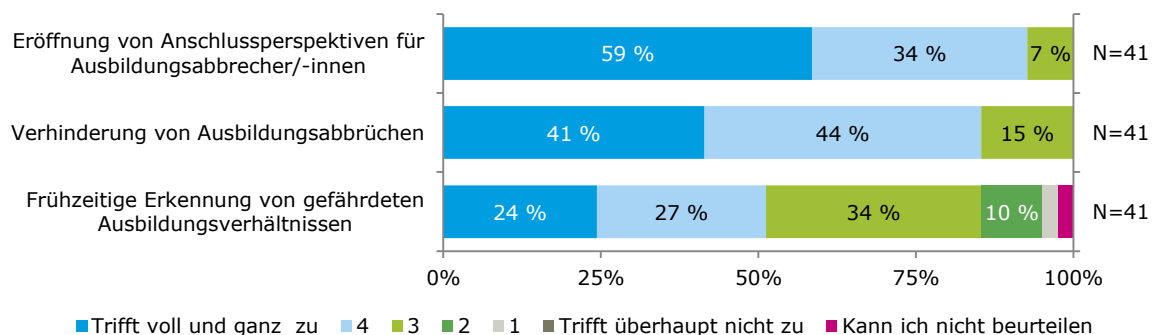
⁹ Auch unter Sonstiges hatte die überwiegende Mehrheit der Ausbildungsbegleiter angegeben, nicht zu wissen, welche Wege die Jugendlichen im Anschluss an die Beratung bzw. Ausbildungsbegleitung eingeschlagen hätten. Unter „Sonstiges“ sind vereinzelt auch Fälle erfasst, bei denen die Ausbildung abgebrochen und stattdessen schulische Bildungsgänge und berufsvorbereitende Maßnahmen gewählt oder eine ungelernte Tätigkeit aufgenommen wurden.

der Unterstützungsleistungen abzugeben. Darüber hinaus stellten die Ergebnisse und Erfolge der Ausbildungsbegleitung auch einen Schwerpunkt im Rahmen der Fallstudiengespräche dar.

Betrachtet man zunächst die Befunde aus der zweiten Onlinebefragung zu den übergeordneten Zielen der Ausbildungsbegleitung, so wird ersichtlich, dass die Ausbildungsbegleiter die Wirksamkeit der Ausbildungsbegleitung je nach Erfolgsindikator sehr differenziert bewerteten. Sehr selbstkritisch fallen die Bewertungen hinsichtlich der frühzeitigen Erkennung von abbruchgefährdeten Auszubildenden aus. So gab etwa die Hälfte der Ausbildungsbegleiter an, dass die Ausbildungsbegleitung aus ihrer Sicht kaum oder gar nicht dazu beigetragen hat, dass gefährdete Ausbildungsverhältnisse frühzeitig erkannt werden (vgl. Abbildung 31). Dies wurde wie bereits dargestellt auch häufig in den Fallstudien kritisch angemerkt und darauf verwiesen, dass die Ausbildungsbegleiter in vielen Fällen erst dann einbezogen wurden, wenn die Ausbildungsverhältnisse schon sehr belastet waren und eine akute Abbruchgefahr bestand. Viele der Ausbildungsbegleiter wünschten sich deshalb, dass beispielsweise Berufsschullehrer, Kammermitarbeiter sowie Betriebe frühzeitig über bestehende Konflikte und Probleme von Auszubildenden berichten.

Sehr positiv bewerteten die Ausbildungsbegleiter hingegen die Wirksamkeit ihrer Unterstützungsangebote auf die übergeordnete Zielsetzung, namentlich die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. So stimmten 85 Prozent der Befragten der Aussage zu bzw. voll und ganz zu, dass das Angebot der Ausbildungsbegleitung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beiträgt. Noch größer war die Zustimmung zu der Aussage, dass das Angebot der Ausbildungsbegleitung Anschlussperspektiven für Ausbildungsabbrecher eröffnet (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Wirkungen der Ausbildungsbegleitung in Hinblick auf die übergeordneten Ziele der Projekte



Frage 31:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihres Erachtens auf das Angebot der Ausbildungsbegleitung zu? Das Angebot der Ausbildungsbegleitung trägt dazu bei...

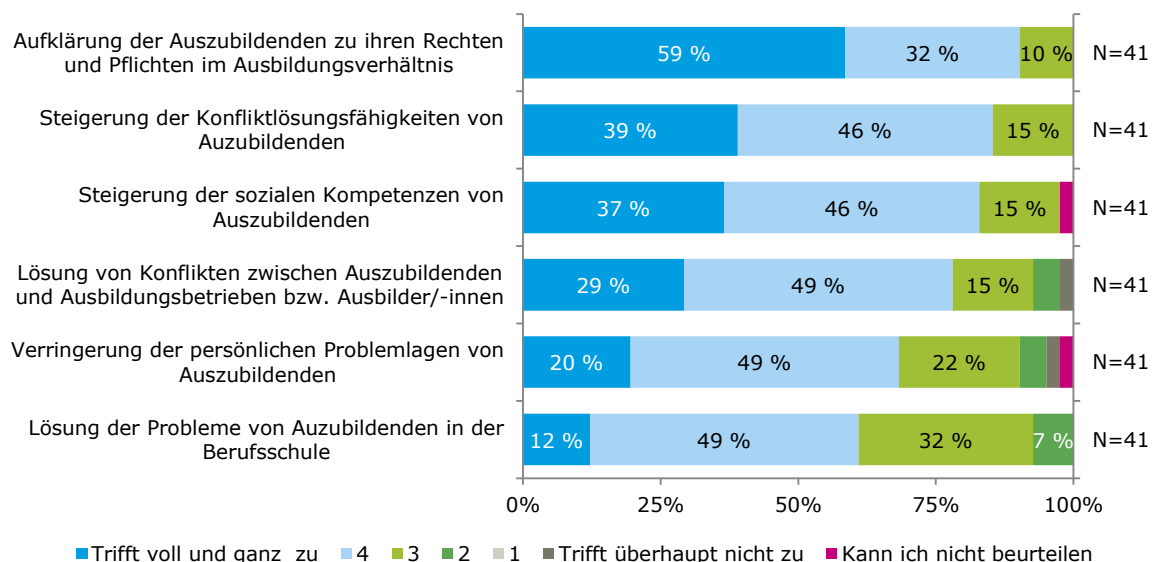
Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die Fallstudieninterviews mit den Ausbildungsbegleitern bestätigen diese Befunde. Auch in den Gesprächen mit Betrieben und Netzwerkpartnern sowie Auszubildenden wurde die Effektivität der Ausbildungsbegleitung hervorgehoben und von positiven Erfahrungen und Wahrnehmungen hinsichtlich der Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und der Eröffnung von Anschlussperspektiven berichtet. Es wurde deutlich, dass die in den evaluierten Projekten umgesetzte Ausbildungsbegleitung viel zur Fortsetzung bis dahin problembelasteter Ausbildungen im selben oder in einem anderen Betrieb beitragen konnte, aber auch den erfolgreichen Wechsel in andere Ausbildungen oder Qualifizierungsangebote förderte.

Die Ausbildungsbegleitung umfasste verschiedene Aktivitäten mit jeweils spezifischen Wirkungen. Ihre Unterstützungsangebote richteten sich insbesondere an Auszubildende und Betriebe und beinhalteten Formen der Beratung, des Coachings, der Mediation, der Vernetzung und Vermittlung in weitere Maßnahmen. Die Projekte „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ und „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ sahen vor, dass die Ausbildungsbegleitung auf die Voraussetzungen und spezifischen Problemlagen in den gefährdeten Ausbildungsverhältnissen eingeht und dabei die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden und Betriebe berücksichtigt. Damit wurde der Erkenntnis Rechnung getragen, dass viele Ursachen in unterschiedlichen Konstellationen zu einem Ausbildungsabbruch führen können.

Aus diesem Grund wurden nicht nur die Wirkungen der Ausbildungsbegleitung in Hinblick auf die übergeordneten Ziele der Projekte betrachtet, sondern auch spezifisch die Ergebnisse und Effekte bei den beiden Zielgruppen – Auszubildende und ihre Betriebe – in den Blick genommen. Häufig gefährdeten Konflikte zwischen Auszubildenden und ihrem Betrieb das Ausbildungsverhältnis (siehe auch Kapitel 5.2.2). Aus Sicht der befragten Ausbildungsbegleiter konnten die Unterstützungs- und Konfliktlösungsangebote bei der Lösung dieser Konflikte einen wichtigen Beitrag leisten. In der zweiten Onlinebefragung stimmten 85 Prozent der Projektträger der entsprechenden Aussage zu (vgl. Abbildung 32). Die Fallstudieninterviews bestätigten dieses Ergebnis und beschreiben den Beitrag der Ausbildungsbegleitung zur Konfliktlösung differenziert. In der Regel wurden die Ursachen des Konflikts gemeinsam mit den betroffenen Auszubildenden und Betrieben identifiziert. Die Ausbildungsbegleiter vermittelten häufig zwischen Auszubildenden und Betrieben sowie gegebenenfalls weiteren relevanten Akteuren wie z. B. der Berufsschule. Eine differenzierte Problemanalyse und die Vermittlung zwischen den beteiligten Akteuren stellten wichtige Schritte auf dem Weg zur Schlichtung des Konflikts dar.

Abbildung 32: Spezifische Wirkungen der Ausbildungsbegleitung auf die betreuten Auszubildenden



Frage 31:

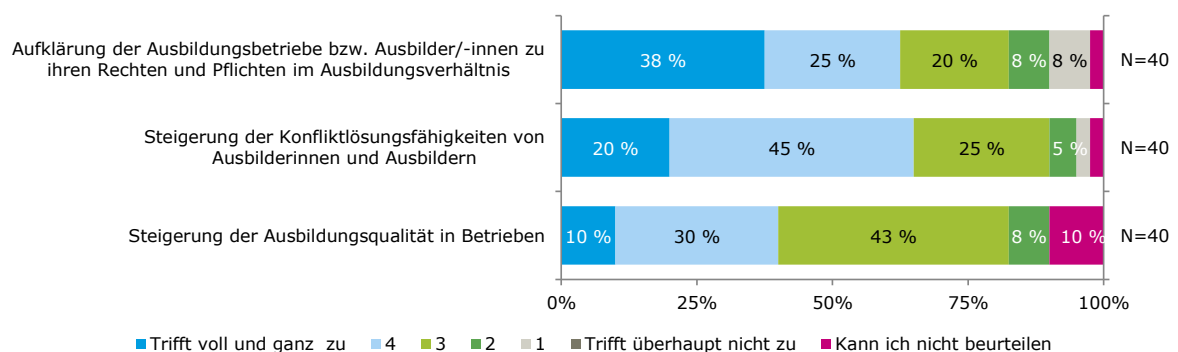
Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihres Erachtens auf das Angebot der Ausbildungsbegleitung zu? Das Angebot der Ausbildungsbegleitung trägt dazu bei...

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die Konfliktlösung und der Erhalt des Ausbildungsverhältnisses setzten jedoch häufig nicht nur voraus, dass sich Auszubildende, Betriebe und gegebenenfalls weitere Akteure zusammen mit der Ausbildungsbegleitung um eine Lösung bemühten. Vielfach galt es auch, die Auszubildenden wie Betriebe über ihre jeweiligen Rechte und Pflichten aufzuklären und die konkreten Probleme z.B. durch die Entwicklung entsprechender Kompetenzen und die Vermittlung von Hilfen zu lösen. Laut den Ergebnissen der Onlinebefragung bestand der größte Beitrag der Ausbildungsbegleitung darin, Auszubildende zu ihren Rechten und Pflichten aufzuklären. Außerdem wurde die förderliche Wirkung der Ausbildungsbegleitung auf die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden durch die Onlinebefragung bestätigt. Aus Sicht der Projektträger leistete die Ausbildungsbegleitung vielfach auch einen relevanten Beitrag zur Lösung von Problemen der Auszubildenden in der Berufsschule und von persönlichen Problemlagen (vgl. Abbildung 31).

Je nach den Ursachen der Gefährdung des Ausbildungsabbruchs kann es aber auch förderlich oder sogar entscheidend sein, dass die Betriebe ihre Ausbilderkompetenzen und Kenntnisse weiterentwickeln. In der Onlinebefragung stimmten 63 Prozent der Ausbildungsbegleiter der Aussage zu, dass die Ausbildungsbegleitung zur Aufklärung der Betriebe bzw. Ausbilder über ihre Rechte und Pflichten während der Ausbildung beiträgt. Noch deutlicher sahen die Befragten einen Nutzen der Ausbildungsbegleitung in Hinblick auf die Steigerung der Konfliktlösungsfähigkeiten der Ausbilder (65 Prozent in den beiden Kategorien der höchsten Zustimmung, weitere 30 Prozent in den mittleren Antwortkategorien). Positiv ist zudem zu werten, dass 40 Prozent der Ausbildungsbegleiter einen substantiellen Beitrag der Ausbildungsbegleitung auf die Ausbildungsqualität in den Betrieben konstatierten (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 33: Spezifische Wirkungen der Ausbildungsbegleitung auf die betreuten Betriebe



Frage 31:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihres Erachtens auf das Angebot der Ausbildungsbegleitung zu? Das Angebot der Ausbildungsbegleitung trägt dazu bei...

Quelle: II. Welle der Online-Befragung von Ausbildungsbegleitern;
Eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die befragten Ausbilder hoben in den Fallstudien vor allem hervor, dass die Ausbildungsbegleitung die Betriebe für die Lage, Probleme und Bedürfnisse der Auszubildenden sensibilisiert und dadurch die Konfliktlösung bzw. das gemeinsame Erarbeiten von Konfliktlösungen mit den Auszubildenden fördert. In den Fallstudieninterviews wurde deutlich, dass die Ausbilder die Ausbildungsbegleitung häufig als Entlastung erlebten, da sie professionelle Unterstützung und Hilfestellung erhielten, wenn ein problematisches Ausbildungsverhältnis vorlag bzw. die Auszubildenden Probleme hatten, bei denen sie sich überfordert fühlten. In den Interviews wurde außerdem bestätigt, dass die Ausbildungsbegleitung – insbesondere über entsprechende Seminare – den Ausbildern wichtige Kompetenzen im Umgang mit Auszubildenden vermittelte. Aus Sicht der Betriebe ermöglichte die Ausbildungsbegleitung zudem den Erfahrungsaustausch und die Vernetzung

der Ausbilder untereinander sowie mit weiteren relevanten Akteuren wie den Berufsschulen, der Berufsberatung, der Agentur für Arbeit, den Kammern und Innungen etc.

Auch aus Sicht der Netzwerkpartner trug die Ausbildungsbegleitung häufig dazu bei, die Berufsschule, die Agentur für Arbeit, die Kammern und Innungen usw. zu entlasten, indem sie Auszubildende direkt und an den individuellen Bedürfnissen orientiert beriet.

5.3.3 Mehrwert der Ausbildungsbegleitung aus Sicht der befragten Akteure

Mit der Ausbildungsbegleitung wurde im Rahmen der Projekte *„Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“* und *„Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“* ein Unterstützungsangebot geschaffen, das auf eine vielfältige Förderkulisse zugunsten der Unterstützung von Auszubildenden und Betrieben in Baden-Württemberg traf. In den Schulen beraten z.B. INDUS-Lehrkräfte Schüler bei fachlichen Problemen, die Kammern bieten Ausbildungsberatung an, die Agentur für Arbeit vermittelt z.B. abH- Maßnahmen. Darüber hinaus gibt es auch ehrenamtliche Initiativen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, wie z.B. das Bundesprogramm VerA.

Vor diesem Hintergrund bestand die primäre Herausforderung darin, die Ausbildungsbegleitung möglichst effektiv in die bestehende Förderlandschaft des Landes Baden-Württemberg zu integrieren, mit dem Ziel einen größtmöglichen Mehrwert der Ausbildungsbegleitung samt dazugehöriger Synergieeffekte zwischen den einzelnen Unterstützungsangeboten zu bewirken. Entsprechend galt es, im Rahmen der Fallstudieninterviews mit den Ausbildungsbegleitern sowie Netzwerkpartnern die Spezifika der Ausbildungsbegleitung zu erörtern, um den Mehrwert sowie etwaige Synergieeffekte der Ausbildungsbegleitung zu bestehenden Förderangeboten herauszuarbeiten.

Flexibilität der Ausbildungsbegleitung: In den Fallstudieninterviews wurde der Ausbildungsbegleitung eine hohe Flexibilität und Schnelligkeit beim Handeln bescheinigt. Als „Makler“ zwischen den Auszubildenden und Betrieben einerseits und den verschiedenen Akteuren und Unterstützungsangeboten andererseits kann die Ausbildungsbegleitung bedarfsorientiert Unterstützungsangebote anbieten. Darüber hinaus kann die Ausbildungsbegleitung häufig frühzeitiger ansetzen als z.B. die Angebote der Kammern oder der Agenturen für Arbeit.

(Relativ) Niedrigschwelliger Einstieg: Auch wenn in den Fallstudieninterviews mehrfach darauf hingewiesen wurde, dass die Ausbildungsbegleitung häufig erst spät eingebunden wurde, wurde gleichzeitig hervorgehoben, dass insbesondere für die Jugendlichen die Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung eine niedrigere Hemmschwelle aufwies als viele andere Unterstützungsangebote von z.B. den Regelinstitutionen.

Ansprechpartner für Auszubildende und Betriebe: Während sich viele Unterstützungsangebote zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen vorrangig an die Auszubildenden richten, konnte die Ausbildungsbegleitung sowohl von den Auszubildenden als auch von den Ausbildungsbetrieben in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus konnten durch Seminarangebote präventive Angebote für Betriebe bereitgestellt werden.

Externe, neutrale Position: Bei Unterstützungsangeboten der Kammern, der Agenturen für Arbeit aber auch der Jugendhilfe sowie der Wohlfahrts- und Sozialverbände wurde teilweise die Vermutung geäußert, dass diese Akteure entweder die Perspektive und Interessen der Ausbildungsbetriebe oder der Auszubildenden vertreten. Es wurde vielfach als Vorteil beschrieben, dass die Ausbildungsbegleiter als externe Ansprechpartner mit einer neutralen Position durch Auszubildende und Betriebe bei der Bewältigung von Konflikten wahrgenommen wurden. Dies wirkte sich insgesamt sehr positiv auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Auszubildenden und Betrieben aus.

Einbindung verschiedener relevanter Akteure und Vernetzung: Die Ausbildungsbegleitung war so angelegt, dass sie fallspezifisch und bedarfsorientiert verschiedene relevante Akteure einbinden und gemeinsam mit diesen Akteuren Lösungen für die Konflikte und Probleme erarbeiten konnte. Damit trug die Ausbildungsbegleitung dazu bei, dass die Unterstützungsangebote verschiedener Träger und Institutionen für Auszubildende und Betriebe besser aufeinander abgestimmt wurden. In der Wahrnehmung der interviewten Ausbildungsbegleiter wie auch der Ausbilder sowie Netzwerkpartner fügte sich die Ausbildungsbegleitung sehr gut in die bestehende Förderlandschaft ein und konnte zur Optimierung der bestehenden Förderkulisse beitragen.

5.3.4 Herausforderungen als Ansätze zur Weiterentwicklung

Die quantitativen und qualitativen Befunde der Evaluation des Modellprojekts *„Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“* sowie des ESF-Projekts *„Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“* zeigen auf, dass die Ausbildungsbegleitung zum Erhalt von gefährdeten Ausbildungsverhältnissen beitragen konnte bzw. Anschlussperspektiven eröffnet hat. In der Wahrnehmung der verschiedenen beteiligten Akteure hat das Angebot der Ausbildungsbegleitung somit in vielerlei Hinsicht einen Beitrag zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen leisten können. In den Fallstudieninterviews sind aber auch typische Herausforderungen benannt worden, mit denen die Ausbildungsbegleitung immer wieder konfrontiert war. Eine mögliche Optimierung des Ansatzes der Ausbildungsbegleitung kann an diesen Herausforderungen ansetzen.

Keine flächendeckende Bekanntheit: Im Verlauf der Projekte *„Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten“* und *„Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern“* ist das Konzept der Ausbildungsbegleitung zunehmend bekannter geworden. Trotzdem wurde in den Fallstudieninterviews darauf hingewiesen, dass viele Auszubildende und Betriebe noch zu wenig über das Unterstützungsangebot informiert waren. Vergleichsweise große Informationslücken wurden bei den Eltern und in den allgemeinbildenden Schulen ausgemacht. Hier müsste in Zukunft eine intensivere und fokussierte Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden, um die Bekanntheit der Ausbildungsbegleitung zu steigern.

Bestehende Hemmschwellen: Wenngleich die Ausbildungsbegleitung insbesondere für die Auszubildenden als relativ niedrighschwelliges Unterstützungsangebot angesehen wurde, gab es Hinweise in den Fallstudien, dass einige Auszubildende zunächst vor der Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung zurückschreckten, weil sie befürchteten, dass dies von den Ausbildern und/oder den Kollegen als Schwäche oder gar Provokation wahrgenommen werden könnte. Es könnten verstärkt niedrighschwellige Informationsbroschüren für die Zielgruppen aber auch Argumentationsleitfäden für die Ausbildungsbegleiter erarbeitet werden, die diese Ängste adressieren und reduzieren.

Betriebe teilweise schwierig erreichbar: Die Ausbildungsbegleitung war oftmals mit der Herausforderung konfrontiert, Betriebe einzubinden, die sich häufig noch nicht aktiv um die Optimierung ihrer Ausbildung engagiert hatten. Insbesondere Seminare zur Vorbeugung von Ausbildungsabbrüchen wurden häufig von den Betrieben besucht, die sich ohnehin schon stark in der Ausbildung und ihrer Optimierung engagieren. Bisher weniger engagierte Betriebe könnten z.B. über die Kammern und Innungen stärker auf die Ausbildungsbegleitung und die Seminarangebote aufmerksam gemacht werden.

Abgrenzung zu anderen Angeboten: In den Fallstudien wurde der Ausbildungsbegleitung vielerorts attestiert, sich sehr gut in die Förderlandschaft eingefügt und durch die Vernetzung verschiedener Akteure einen wichtigen Beitrag zur Abstimmung und Verzahnung von Unterstützungsangeboten für abbruchgefährdete Auszubildende geleistet zu haben. Gleichwohl bleibt wei-

terhin die Herausforderung bestehen, den Mehrwert der Ausbildungsbegleitung gegenüber anderen Hilfsmaßnahmen für Auszubildende herauszustellen.

6. ZUSAMMENFASSUNG

Ziel der Evaluation war es, die Umsetzung der Ausbildungsbegleitung durch die Modellprojekte „*Abbruch vermeiden – Ausbildung begleiten*“ sowie der ESF-Projekte „*Ausbildungsabbruch vermeiden – Fachkräftenachwuchs sichern*“ zu begutachten, sowie die Ergebnisse und Wirkungen der Projekte aufzuzeigen. Der Fokus der Evaluation lag insbesondere auf der Darstellung der regionalen Umsetzungspraxis sowie der Identifizierung von Erfolgsfaktoren der Ausbildungsbegleitung. Es sollten Weiterentwicklungsbedarfe bestimmt und Handlungsvorschläge für eine eventuelle Weiterentwicklung abgeleitet werden.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, wurden umfangreiche qualitative und quantitative Erhebungen umgesetzt, die die Sichtweisen aller an der Ausbildungsbegleitung beteiligter Akteure berücksichtigte. Im Folgenden sollen die wesentlichen Befunde der Evaluation noch einmal zusammengefasst und daran anschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Rahmenbedingungen der Projekte

Die Ausbildungsbegleitung wurde in Baden-Württemberg durch 15 Träger an 34 Standorten angeboten. Acht der 15 Projekte wurden durch Kammern umgesetzt, sechs durch Bildungsträger und ein Projekt wurde gleichzeitig von einer Kammer und einem Bildungsträger verantwortet. Zu Beginn der Projektlaufzeit waren teilweise Absprachen zwischen den Trägern notwendig, da in manchen Regionen mehr als ein Projekt Unterstützungsleistungen für abbruchgefährdete Auszubildende und ihre Betriebe zur Verfügung stellte. Etwa die Hälfte der Ausbildungsbegleiter gab an, sich auf bestimmte Branchen konzentriert zu haben. Häufig genannt wurden der „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, das „Baugewerbe“ sowie das „Verarbeitende Gewerbe“. Des Weiteren spezialisierten sich mehrere Träger auf das „Gastgewerbe“.

Die Mehrheit der Projektträger brachte bereits Vorerfahrungen in der Durchführung von Projekten, Maßnahmen oder Angeboten zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen mit. Für die Umsetzung der Ausbildungsbegleitung waren vor allem Sozialpädagogen, aber auch Erzieher, (Arbeits-)Pädagogen und Sozialarbeiter eingesetzt worden.

Die Befunde machen deutlich, dass die Steuerungs- und Unterstützungsstrukturen der Projekte wenig ausgebaut waren. Viele Ausbildungsbegleiter wünschten sich daher einen intensiveren Austausch zwischen den Projekten sowie eine stärkere Steuerung und Unterstützung durch eine koordinierende Stelle.

Handlungsempfehlung:

Der Austausch zwischen den Projekten sollte stärker forciert und in größerem Umfang als bislang Unterstützung für die Ausbildungsbegleitung zur Verfügung gestellt werden (z.B. Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit, Initiierung von Projektträgerevents etc.). Dies könnte durch die Benennung bzw. Etablierung einer koordinierenden Stelle erfolgen, die beispielsweise die Organisation halbjährlicher Austauschtreffen für Ausbildungsbegleiter verantwortet oder als Austauschplattform für gute Praxisbeispiele fungiert.

Zielgruppenansprache

Mit Aufnahme der Projektarbeit galt es zunächst, die relevanten Zielgruppen – abbruchgefährdete Auszubildende sowie ihre Betriebe – auf das Unterstützungsangebot der Ausbildungsbegleitung aufmerksam zu machen. Hierfür wurden von Seiten der Ausbildungsbegleiter unterschiedliche

Formate und Strategien genutzt. Für die Zielgruppe der abbruchgefährdeten Auszubildenden wurde die persönliche Vorstellung des Unterstützungsangebotes in den Berufsschulen sowie bei weiteren wichtigen Akteuren im Bereich der Berufsbildung als besonders zielführend erachtet. Diese Vorgehensweise ermöglichte zum einen den direkten Kontakt und Zugang zu den Auszubildenden. Zum anderen bot die Vorstellung des Projektes in Berufsschulen und bei weiteren wichtigen Akteuren der Berufsbildung die Möglichkeit, wichtige Multiplikatoren sowie unterstützende Kräfte für die Arbeit der Ausbildungsbegleitung zu gewinnen. Um Betriebe auf das Angebot der Ausbildungsbegleitung aufmerksam zu machen, wurde insbesondere die Bereitstellung bzw. Verteilung von Informationsmaterial (z.B. Broschüren, Flyer, Plakate) als relevant erachtet.

Bei der Ansprache von abbruchgefährdeten Auszubildenden sowie ihren Betrieben waren die Ausbildungsbegleiter durchaus mit Herausforderungen konfrontiert. Relativ häufig hatten Auszubildende Sorge, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren, sobald der Ausbildungsbetrieb von der Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung erfährt. Hier mussten die Ausbildungsbegleiter zunächst Vertrauen zu den Auszubildenden aufbauen, um eventuell vorhandene Ängste und Unsicherheiten zu reduzieren. Teilweise wurden die vorhandenen Problemlagen von Seiten der Auszubildenden auch unterschätzt bzw. die eigenen Problemlösungskompetenzen überschätzt. Vereinzelt berichteten auch Ausbildungsbegleiter davon, dass sie mit strukturellen Problemen beim Zugang zu den Auszubildenden konfrontiert gewesen wären und Betriebe den Kontakt zu den abbruchgefährdeten Jugendlichen erschwert hätten.

Handlungsempfehlungen:

Aufgrund der geschilderten Herausforderungen beim Zugang zu den Zielgruppen können Empfehlungen für die Kompetenzen und Profile zukünftiger Ausbildungsbegleiter abgeleitet werden. Es erscheint zielführend, dass für die Ausbildungsbegleitung pädagogisch geschultes Personal eingesetzt wird, das umfangreiche Erfahrungen in der Ansprache und dem Umgang mit jungen Erwachsenen besitzt. Gleichzeitig sind Branchenkenntnisse sowie gute Kontakte zu Betrieben von Vorteil.

Darüber hinaus stellt ein gutes Netzwerk der Träger bzw. Ausbildungsbegleiter zu relevanten Akteuren der Berufsausbildung eine wichtige Voraussetzung für eine gute Zielgruppenansprache dar.

Zielgruppenerreichung und Inanspruchnahme der Ausbildungsbegleitung

Während der Projektlaufzeit wurden insgesamt 1.726 abbruchgefährdete Auszubildende von den Ausbildungsbegleitern betreut. Insbesondere in den letzten Quartalen 2013 sowie dem ersten Quartal 2014 nahmen die Betreuungsfälle zu, was auf eine wachsende Bekanntheit und Akzeptanz der Ausbildungsbegleitung in Baden-Württemberg schließen lässt. Im Durchschnitt wurden während der Projektlaufzeit etwas mehr als 40 abbruchgefährdete Auszubildende pro Ausbildungsbegleiter betreut. Die durchschnittliche Verweildauer der Auszubildenden in der Ausbildungsbegleitung betrug dabei etwa ein halbes Jahr. Hierbei hatten Projekte der Kammern im Durchschnitt mehr Auszubildende durch die Ausbildungsbegleitung unterstützt als die Projekte der Bildungsträger. Dies kann zum einen damit zusammenhängen, dass die Kammern bereits zu Beginn der Projekte etablierte Zugänge zu den Betrieben und abbruchgefährdeten Auszubildenden verfügten und hierdurch schneller mit ihrer Arbeit starten konnten. Zum anderen hatten einige Bildungsträger mit hoher Personalfuktuation zu kämpfen, was eine kontinuierliche Arbeit erschwerte.

Durch die Ausbildungsbegleitung wurden tendenziell mehr männliche als weibliche Auszubildende erreicht, was ggf. dem Branchenfokus der Projekte geschuldet war. Diese wurden im Durch-

schnitt auch länger durch die Ausbildungsbegleitung betreut. Als Begründung wurde angeführt, dass männliche Auszubildende oftmals länger abwarten, bis sie eine externe Unterstützung in Anspruch nehmen. Hierfür sprechen auch die Ergebnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme, nachdem mehr männliche Auszubildende erst im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr die Unterstützungsleistungen in Anspruch nahmen, während sich die Hälfte der geförderten weiblichen Auszubildenden bereits im ersten Ausbildungsjahr von der Ausbildungsbegleitung unterstützen ließen.

Anhand der Befunde wurde ersichtlich, dass insbesondere Konflikte mit Personen im Betrieb (z.B. Ausbilder, Chef oder Kollegen) sowie persönliche Schwierigkeiten (z.B. familiäre Probleme, Schulden) als häufigste Problemlagen der Auszubildenden von Seiten der Ausbildungsbegleiter benannt wurden. Ebenfalls relativ weit verbreitet waren aber auch fachliche Probleme der abbruchgefährdeten Auszubildenden sowohl im berufspraktischen als auch -theoretischen Teil der Ausbildung. Erschwerend kommt hinzu, dass Auszubildende mit persönlichen Schwierigkeiten häufig auch in Unternehmen „mit wenig wertschätzendem Umgang“ (Interview Ausbildungsbegleiter) ausgebildet werden. So berichteten etwa drei Viertel der Ausbildungsbegleiter, dass die Betriebe, in denen die abbruchgefährdeten Jugendlichen ausgebildet wurden, (sehr) häufig problematische Umgangsformen pflegen und die Arbeitsbelastung hoch ist.

Beratungs- und Unterstützungsangebote für abbruchgefährdete Auszubildende und ihre Betriebe

Im Rahmen der Ausbildungsbegleitung wurden verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote für abbruchgefährdete Auszubildende und ihre Betriebe zur Verfügung gestellt. Mit den abbruchgefährdeten Auszubildenden wurden insbesondere Einzelgespräche geführt, in denen in einem ersten Schritt die Herausarbeitung der Problemlagen sowie der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses im Fokus standen. Daran anschließend wurden in der Regel Lösungsoptionen besprochen sowie Informationen zu weitergehenden Hilfeangeboten präsentiert. Sehr häufig bestand zudem die Notwendigkeit, die Auszubildenden über ihre Rechte und Pflichten in der Ausbildung aufzuklären.

Idealerweise sollten in die Ausbildungsbegleitung auch aktiv die Betriebe einbezogen werden, da gemeinsam getragene Lösungsansätze grundsätzlich eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit versprechen. Häufig lassen sich die ursächlichen Gründe für den drohenden Ausbildungsabbruch auch nicht einseitig auf Seiten der Auszubildenden oder der Betriebsseite verorten, weshalb eine gemeinsame Problemanalyse und Bearbeitung der Herausforderungen zielführend ist. Viele Auszubildende formulierten jedoch explizit als Teilnahmevoraussetzung, dass ihr Betrieb nicht über die Ausbildungsbegleitung informiert wird, da sie Sorge hatten, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren. Dies führte dazu, dass nur in etwa der Hälfte aller Fälle sowohl die Auszubildenden als auch ihre Betriebe in die Ausbildungsbegleitung eingebunden waren.

Neben individuellen Beratungs- und Unterstützungsangeboten führte die überwiegende Mehrzahl der Projekte auch kostenlose Seminare und Workshops für Betriebe bzw. Ausbilder durch. Das Ziel der Seminare und Workshops bestand vorwiegend darin, Betriebe für das Thema Ausbildungsabbruch zu sensibilisieren und Kommunikations-, Konflikt- sowie Führungskompetenzen zu schulen. Zwar wurden die Seminare und Workshops von den besuchten Betrieben positiv bewertet, allerdings hatten viele Projekte damit zu kämpfen, dass zu wenig Unternehmen Interesse an den Angeboten zeigten. Häufig machten die Ausbildungsbegleiter die Feststellung, dass insbesondere Betriebe an den Seminaren und Workshops teilnahmen, die sich bereits im Vorfeld sehr aktiv für eine gute Ausbildungsqualität engagierten hatten. Die eigentliche Zielgruppe – Betriebe mit Defiziten in der Ausbildung – wären hingegen nur schwer erreichbar gewesen.

Handlungsempfehlungen:

Ziel sollte es sein, Betriebe stärker als bislang aktiv in die Ausbildungsbegleitung einzubinden. Bislang scheiterte dies in vielen Fällen an den Ängsten der betreuten Auszubildenden, die Sorge hatten, dass ihr Ausbildungsverhältnis gekündigt wird, sofern der Betrieb von der Ausbildungsbegleitung erfährt. Es sollten deshalb Beispiele guter Praxis für eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden, Betrieben sowie Ausbildungsbegleitern aufbereitet werden, um sowohl Auszubildende als auch Betriebe besser von den Vorteilen einer aktiven Einbindung überzeugen zu können.

Des Weiteren wäre es zielführend, die Umsetzung der Seminare und Workshops durch die Projekte besser abzubilden. Da es kein Monitoring zu diesen Angeboten gab, sind deren Reichweite und Erfolg nur schwer abschätzbar. Darüber hinaus könnte der Austausch der Projekte zu Beispielen guter Praxis zielführend sein, um die geschilderten Probleme bei der Gewinnung von Teilnehmenden zu reduzieren.

Netzwerkarbeit und Zusammenarbeitsstrukturen

Die Zusammenarbeit mit relevanten Partnern in der Region ist unabdingbar für den Erfolg der Ausbildungsbegleitung. Diese wurden insbesondere bei der Zielgruppenansprache eingebunden, aber auch bei der Vermittlung von weiterführenden Unterstützungsangeboten ist ein gutes Netzwerk zielführend. Die Projekte verfügten über ein breites Netzwerk an Kooperationspartnern, wobei insbesondere von regelmäßigen Kontakten und Absprachen mit Berufsschulen und Kammern berichtet wurde. Bei der Ansprache der Auszubildenden stellten erwartungsgemäß die Berufsschulen die wichtigsten Partner für die Ausbildungsbegleiter dar. Diese konnten als wichtiger Bestandteil eines „Frühwarnsystem“ auf abbruchgefährdete Auszubildende aufmerksam machen sowie als Multiplikatoren zur Steigerung der Projektbekanntheit fungieren. Für die Begleitung der abbruchgefährdeten Auszubildenden wurden von Seiten der Ausbildungsbegleiter insbesondere die Betriebe selbst als zentrale Ansprechpartner wahrgenommen. Häufig wurde auch auf die Expertise der Kammern zurückgegriffen. Aber auch die Eltern der Auszubildenden stellten wichtige Stützen für den Prozess der Ausbildungsbegleitung dar.

Bei der Bewertung der Zusammenarbeit mit relevanten Netzwerkpartnern wurde ersichtlich, dass INDUS-Projekte die Arbeit der Ausbildungsbegleiter wertvoll unterstützen können. Gleichzeitig wurde jedoch ersichtlich, dass die Zusammenarbeitsstrukturen optimiert werden können.

Handlungsempfehlung:

In den Regionen, in denen die Zusammenarbeit mit den INDUS-Projekten unter den Erwartungen blieb, gilt es die Ursachen hierfür genau zu spezifizieren. Ziel sollte es sein, bisweilen ungenutzte Kooperationspotenziale in Zukunft besser auszuschöpfen, um insbesondere abbruchgefährdeten Auszubildenden mit Problemen im fachtheoretischen Teil der Ausbildung ein umfassendes Unterstützungsangebot zu garantieren. Die Förderung der Zusammenarbeit zwischen INDUS-Projekten sowie Ausbildungsbegleitern könnte durch eine zentrale Stelle verantwortet werden, in deren Verantwortungsbereich die Organisation regelmäßiger Abstimmungs- und Austauschtreffen fällt.

Ergebnisse und Wirkungen der Ausbildungsbegleitung

Die Befunde der Evaluation machen deutlich, dass die Ausbildungsbegleitung in Baden-Württemberg positive Wirkungen erzielt hat. So konnte bei 70 Prozent der betreuten Auszubildenden, über die Verbleibsinformationen vorlagen, ein Ausbildungsabbruch verhindert werden.

Fast die Hälfte der betreuten Jugendlichen hat die Ausbildung im selben Betrieb fortgesetzt, weitere 17 Prozent haben die Ausbildung in einem anderen Betrieb weitergeführt. Für sieben Prozent der abbruchgefährdeten Auszubildenden konnte die Aufnahme einer neuen Ausbildung erzielt werden. Deutlich wurde aber auch, dass in sechs Prozent der dokumentierten Fälle kein Ausbildungsabbruch vermieden werden konnte, darüber hinaus konnten die Ausbildungsbegleiter bei einer nicht unerheblichen Anzahl an betreuten Jugendlichen keine Aussagen über deren weiteren Verbleib machen.

Die Ausbildungsbegleiter bewerteten die Ergebnisse und Wirkungen ihrer Arbeit differenziert. So wurde der Erfolg der Ausbildungsbegleitung bei der frühzeitigen Erkennung von abbruchgefährdeten Ausbildungsverhältnissen relativ verhalten eingeschätzt. Weitaus mehr Wirkungen wurden der Ausbildungsbegleitung in Hinblick auf die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Aufzeigen von Anschlussperspektiven attestiert. In der Wahrnehmung der im Rahmen der Fallstudien befragten Ausbildungsbegleiter wie auch der Ausbilder und Netzwerkpartner fügte sich die Ausbildungsbegleitung sehr gut in die bestehende Förderlandschaft ein und konnte zur Optimierung der bestehenden Förderkulisse beitragen.

Handlungsempfehlung:

Es wurde deutlich, dass die Ausbildungsbegleitung erfolgreich zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen sowie zur Eröffnung von Anschlussperspektiven für Auszubildende beitragen kann. Ersichtlich wurde aber auch, dass Auszubildende und Betriebe häufig erst dann die Ausbildungsbegleitung aufsuchen, wenn bereits schwerwiegende Konflikte und Probleme vorliegen. Der Aufbau eines funktionierenden „Frühwarnsystems“ sollte deshalb noch stärker im Fokus der Ausbildungsbegleiter in Kooperation mit den INDUS-Projekten des Kultusministeriums sowie weiteren relevanten Akteuren der Berufsausbildung stehen. Wichtige Maßnahmen bilden hierbei die möglichst flächendeckende Bekanntmachung der Ausbildungsbegleitung unter Lehrkräften sowie Akteuren im Bereich der Berufsausbildung. Über die Berufsschulen könnte zudem der Kontakt zur unmittelbaren Zielgruppe der Auszubildenden hergestellt werden sowie weitere relevante Multiplikatoren für die Arbeit der Ausbildungsbegleitung, wie z.B. Eltern (beispielsweise durch Ansprache im Rahmen von Elternabenden) sowie INDUS-Lehrkräfte gewonnen werden.

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Anbuhl, Matthias (2012): „Generation abgehängt“ – Was verbirgt sich hinter den mehr als 2,2 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss? DGB-Expertise zur Bildungsbiographie und den prekären Perspektiven der Ausbildungslosen. Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin.

Bessey, Donata / Uschi Backes-Gellner (2008): Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. Panorama Sonderheft: Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidung und Bildungspolitik.

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2011): Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Land Baden-Württemberg März 2011. Arbeitsmarkt in Zahlen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2012): Aktuelle Entwicklung am Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg. Aktivierung von Nachwuchsreserven im Übergangsbereich, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2013): Die Arbeitsmarktsituation jüngerer Menschen ohne Berufsabschluss, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2014a): Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Land Baden-Württemberg März 2013. Arbeitsmarkt in Zahlen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit [BA] (2014b): Arbeitslose nach Rechtskreisen in Baden-Württemberg im Dezember 2014, Analytikreport der Statistik, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. BWP 5, Bonn.
Verfügbar unter: <http://metadaten.bibb.de/download/780>

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 – Informationen und Analysen zur Beruflichen Bildung, Vorversion 13.5.2013, Bonn.
Verfügbar unter: http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB-Datenreport_2013_Vorversion.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn.
Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2014): Berufsbildungsbericht 2014, Bonn, Berlin.

Bussmann, Werner / Ulrich Klöti / Peter Knoepfel (Hrsg.) (1997): Einführung in die Politikevaluation. Basel, Frankfurt am Main.

Deuer, Ernst (2006): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel (Dissertation), Mannheim.

Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] (2012): Hohe Abbrecherquote, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif, Berlin.

Ebbinghaus, Margit / Katarzyna Loter (2010): Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine Untersuchung zum Einfluss von Struktur- und Anforderungsmerkmalen, Bonn.

Verfügbar unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Besetzung_von_Ausbildungsstellen\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Besetzung_von_Ausbildungsstellen(1).pdf)

Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg (2014): IHK-Fachkräftemonitor für Baden-Württemberg Januar 2014, Stuttgart.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung [IAW] (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg – Abschlussbericht, Tübingen.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB] (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen, Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [IAB] (2013): Kurzbericht 4/2013, Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014). Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau, IAB-Forschungsbericht 13/2014, Nürnberg.

Jasper, G. / Richter, U. A. / Haber, I. / Vogel, H. (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.

Oschmiansky, Frank / Hanna Hunke / Michael Jankowski für Rambøll Management Consulting GmbH (2012): Explorative Studie zu Ausbildungsabbrüchen in Hamburg. Im Auftrag der ESF-Verwaltungsbehörde Hamburg; Amt für Arbeit und Integration; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg.

Prognos (2009): Qualifizierungsbedarf 2015 und 2030 in Baden-Württemberg, Basel.

Schmidt, H. (2014): Die demografische Zukunft des Ländlichen Raums in Baden-Württemberg. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 12/2014, Stuttgart.

Schöngen, Klaus (2003a): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, ibv 25/2003, Bonn.

Schöngen, Klaus (2003b): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung, BWP 5/2003, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.

Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt (2014): Berufliche Bildung 2013 – Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden.

Verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300137004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2012): Duale Ausbildung 2011: Jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird gelöst, Pressemitteilung 13.11.2012, Nr. 366/2012, Stuttgart.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2014a): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Abschlussprüfungen. Verfügbar unter: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Landesdaten/LRt0306.asp>

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2014b): Auszubildende in Baden-Württemberg 2013, Artikel-Nr. 3241 13001, Stuttgart.

Uhly, Alexandra / Naomi Gericke, N. / Nicole Lissek (2012): Erläuterung zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI). Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berufsmerkmale und Berechnungen des BIBB. Datenstand 2011, Bonn.