

Ralph Conrads, Thomas Freiling, Angela Ulrich



# Benachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Beruf individuell begleiten

Empfehlungen zur Umgestaltung  
der „Assistierten Ausbildung“

# **Benachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Beruf individuell begleiten**

Empfehlungen zur Umgestaltung der „Assistierte Ausbildung“

Ralph Conrads, Thomas Freiling, Angela Ulrich



Ralph Conrads, Thomas Freiling, Angela Ulrich

# Benachteiligte Jugendliche in Ausbildung und Beruf individuell begleiten

Empfehlungen zur Umgestaltung  
der „Assistierten Ausbildung“

© 2019 wbv Publikation  
ein Geschäftsbereich der  
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:  
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld  
**wbv.de**

Umschlaggrafik: exdez/istockphoto.com/  
Bearbeitung: Christiane Zay

Bestell-Nr.: 6004752  
ISBN: 978-3-7639-6092-7 (Print)  
**DOI: 10.3278/6004752w**

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum  
Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos  
ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz  
veröffentlicht:  
[creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de)



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen  
sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können  
Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als  
solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in  
diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme,  
dass diese frei verfügbar seien.

---

#### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

---

# Inhalt

Abkürzungsverzeichnis .....	7
Abstract .....	9
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Das Förderinstrument Assistierte Ausbildung .....</b>	<b>13</b>
2.1 Das Übergangssystem: Bedeutung und Reformdiskussion .....	13
2.2 Assistierte Ausbildung – Einführung und Entwicklung .....	18
<b>3 Empirisches Untersuchungsdesign .....</b>	<b>23</b>
3.1 Explorativer Ansatz .....	23
3.2 Befragungssample .....	24
3.3 Interviewauswertung .....	26
3.4 Gütekriterien im qualitativen Forschungsprozess .....	28
3.5 Zeitlicher Ablauf .....	29
<b>4 Untersuchungsergebnisse .....</b>	<b>31</b>
4.1 Stärken und Vorteile .....	31
4.1.1 Allgemeine Vorteile .....	31
4.1.2 Vorteile Phase I .....	36
4.1.3 Vorteile Phase II .....	38
4.1.4 Diskutierte Vorteile in Abgrenzung zu vergleichbaren Jugend- maßnahmen .....	38
4.1.5 Benannte Erfolge .....	40
4.2 Förderliche und hemmende Faktoren in der Durchführung .....	41
4.2.1 Hemmende Faktoren .....	41
4.2.2 Förderliche Faktoren .....	45
4.3 Grad der Zielerreichung .....	48
4.3.1 Allgemeine Zielerreichung .....	49
4.3.2 Hohe inhaltliche Zielerreichung .....	50
4.3.3 Teilweise inhaltliche Zielerreichung .....	51
4.3.4 Geringe inhaltliche Zielerreichung .....	53
4.3.5 Unterschiede Phase I und II .....	55
4.4 Anpassungsbedarf zur weiteren Umsetzung .....	57
4.4.1 Sicht der Agenturen/Jobcenter .....	57
4.4.2 Sicht der Bildungsdienstleister .....	64
4.4.3 Sicht der Auszubildenden .....	70

---

4.4.4	Sicht der Unternehmen .....	70
4.4.5	Homogenität der Antworten: Grad der Überschneidung der Antwortkategorien zwischen den Befragungsgruppen .....	71
5	<b>Handlungsempfehlungen – Beseitigung von Implementationshemmnissen</b> .....	73
6	<b>Schlussbemerkung</b> .....	81
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	83
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	87
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	87
	<b>Anhang: Interviewleitfaden für die Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern</b> .....	89
	Hinweise zur Durchführung des Interviews anhand des Leitfadens .....	89

# Abkürzungsverzeichnis

abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AG-S	Arbeitgeber-Service
AsA	Assistierte Ausbildung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BVB	Berufsvorbereitende Maßnahmen
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
EQ	Einstiegsqualifizierung
HdBA	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
IHK	Industrie- und Handelskammer
HWK	Handwerkskammer
JBA	Jugendberufsagentur
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LMS	Lernmanagementsystem
RD	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit
SGB	Sozialgesetzbuch
ZKM	Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der Bundesagentur für Arbeit





# Abstract

Die Assistierte Ausbildung (AsA) gem. § 130 SGB III ist ein Förderinstrument für benachteiligte Jugendliche zur individuellen Unterstützung wie sozialpädagogischen Begleitung vor, während und fallweise auch nach einer dualen Berufsausbildung. Sie wurde im Mai 2015 bis maximal 2021 befristet eingeführt. Im Kontext der Neuordnung der Jugendlicheninstrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA) steht darüber hinaus die Weiterführung bzw. Entfristung der AsA auf dem Prüfstand. In einer wissenschaftlichen Begleitstudie der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) wurde mit qualitativer Methodik untersucht, inwieweit Anpassungen im Zuge der Umstrukturierung geboten sind. Die Ergebnisse bestätigen, dass sich der individuelle Ansatz der AsA bewährt hat, aber Modifikationen zur besseren Zielerreichung notwendig sind. Unter Berücksichtigung der Erfahrungen zahlreicher Akteure werden maßnahmenbezogene Handlungsempfehlungen dargestellt und mit dem allgemeinen Diskussionsstand zusammengeführt.

Assisted training (Assistierte Ausbildung, AsA) according to § 130 Social Code III is a support instrument for disadvantaged young people for individual support und socio-educational accompaniment before, during and occasionally after dual vocational training. It was introduced in May 2015 until 2021 at the latest. In the context of the reorganisation of the youth instruments of the Federal Employment Agency (Bundesagentur für Arbeit, BA), the continuation or removal of the deadline for the AsA is also being put to the test. In an accompanying scientific study conducted by the University of Applied Labour Studies of the Federal Employment Agency (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, HdBA), the extent to which adjustments are necessary in the course of restructuring was examined. The results confirm that the individual approach of the AsA has proven its worth, but that modifications are necessary to achieve better results. Taking into account the experiences of numerous actors, action-related recommendations are presented and brought together with the general state of discussion.



# 1 Einleitung

Mitte der 2000er Jahre vollzog sich eine Wende am deutschen Ausbildungsmarkt. War der Markt vorher durch einen ausgeprägten Bewerberüberschuss gekennzeichnet, entwickelte sich besonders in wirtschaftlich stärkeren Regionen ein Bewerbermangel (Conrads & Freiling, 2019). Selbst die Jahre der globalen Finanzkrise von 2007 bis 2009 beeinflussten diesen Trend nicht. Daher verstärkten sich nach dem Jahr 2010 die Diskussionen darüber, durch welche Maßnahmen sich regionale Disparitäten am deutschen Ausbildungsmarkt und Personalengpässe in Betrieben durch die Gewinnung von Fachkräften in bestimmten Regionen oder Berufen beheben ließen. Diese Situation ermöglichte es, ein schon länger „schwelendes“ Vorhaben aus der Taufe zu heben: die Schaffung eines starken Förderinstrumentes, welches Benachteiligten eine individuelle, bedürfnisgerechte und intensive Unterstützung bietet und ihnen Förderung und Betreuung gewährt (Korten & Nuglisch 2015, S. 14f.). Dieses Förderinstrument sollte die Chancen zur Ergreifung sowie Bewältigung einer Berufsausbildung erhöhen und schließlich zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration beitragen. In einigen Pilotvorhaben wurde ein solches Instrument bereits erprobt (siehe Kapitel 2.2). Bundesweit wurde die **Assistierte Ausbildung (AsA)** durch Beschluss und Gesetzesinitiative von 2014 als Fördermaßnahme der Bundesagentur für Arbeit (BA) ab Mai 2015 und dabei befristet bis zum September 2018 eingeführt.

Spätestens seit 2017 mussten sich der Gesetzgeber wie auch die relevanten Akteure der BA Gedanken dazu machen, ob und wie die AsA nach 2018 oder nach einer möglichen Verlängerung über das Jahr 2020 hinaus weitergeführt werden sollte. Aufgrund der kurzen Laufzeit fehlten Informationen darüber, inwiefern die bisherigen Teilnehmerkohorten Erfolge beim Ausbildungsabschluss oder bei der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration zeigten. Das Warten auf eine solche Datengrundlage war im politischen Entscheidungsprozess nicht möglich, denn die Weichen für die weitere Durchführung von AsA-Maßnahmen mussten bis Ende 2018 gestellt sein. Da eine quantitative Ex-post-Evaluation vor 2020 nicht umsetzbar wäre, wurde die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) im Sommer 2017 beauftragt zu prüfen, inwiefern eine Begleitforschung aussagekräftige Hinweise für eine Fortführung der AsA geben könnte. Dafür sollte vor allem die Sicht der maßgeblichen Akteure, nämlich der Beratungs- und Integrationsfachkräfte der Agenturen und Jobcenter, der umsetzenden Bildungsdienstleister, der Teilnehmenden selbst sowie – wo möglich – der Unternehmen untersucht werden. Wesentliche Aufgabe der explorativen Studie war es, in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Arbeitsmarkt der BA eine objektivierte Datenbasis für Entwicklungsimpulse der AsA zu schaffen. Als zentrales Ziel der Begleitforschung wurde die Gewinnung weiterer Erkenntnisse zur Fortführung und Weiterentwicklung der AsA festgesetzt. Über quali-

tative Interviews wurden die Erfahrungen der Betroffenen mit der AsA erhoben. Dabei lag der Fokus auf den Erwartungen, dem Verlauf und den Ergebnissen der AsA.

## 2 Das Förderinstrument Assistierte Ausbildung

### 2.1 Das Übergangssystem: Bedeutung und Reformdiskussion

Von der allgemeinbildenden Schule in die Berufs- und Arbeitswelt zu wechseln, ist für Jugendliche und junge Erwachsene eine bedeutende Weichenstellung. Einigen jungen Menschen bereitet dieser **Übergang** Schwierigkeiten: Manchmal passen die Anforderungen des Wunschberufes nicht zu den individuell erworbenen Kompetenzen oder es bestehen falsche Vorstellungen von der Berufswelt. Es kann aber auch an strukturellen Diskrepanzen liegen, wie einem (regional) unausgeglichene Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Bildungslehrgänge sowie Förderinstrumente und -projekte von berufsbildenden Schulen und der BA sowie anderer Organisationen oder Ministerien versuchen junge Menschen bei diesem Übergang zu unterstützen (Weiß, 2015, S. 1). Darüber hinaus bedeutet die erfolgreiche Bewerbung für eine Ausbildungsstelle keineswegs eine reibungslose und erfolgreiche Berufsausbildung, denn ungefähr ein Viertel der Verträge wird vorzeitig gelöst (Uhly, 2015, S. 190). Im Jahr 2017 waren dies 145.998 Ausbildungsverträge, was einer Quote von 25,7 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entspricht (Bundesinstitut für Berufsbildung [BiBB], 2019; Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF], 2019). Das bedeutet zwar nicht zwangsläufig einen Abbruch der Ausbildung, ist aber häufig mit wiederkehrenden Übergangsproblemen verbunden (Weiß, 2015, S. 1).

Unter dem Begriff Übergangssystem werden verschiedene **berufsvorbereitende und berufsorientierende Maßnahmen** zusammengefasst, die das Ziel haben, Jugendlichen den Weg in eine Berufsausbildung zu ermöglichen oder diese in der Berufsausbildung zu stabilisieren. Diese Maßnahmen entstanden, um temporäre Engpässe und Konjunkturkrisen zu überbrücken. Mittlerweile haben sie sich zu einer festen Größe im Bildungssystem entwickelt (Mantel, 2017; Münk, 2008). Neben vielen anderen Instrumenten gehören die Einstiegsqualifizierung (EQ), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) und die Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) der Bundesagentur für Arbeit, aber auch Maßnahmen wie das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), diverse berufsschulische Bildungslehrgänge oder Ausbildungsakquisiteure anderer Institutionen dazu. Die Assistierte Ausbildung wurde aufgrund etlicher Reformbemühungen zur Verbesserung des Übergangsbereichs durch die Große Koalition von CDU, CSU und SPD (CDU/CSU & SPD, 2013) oder die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ (Deutscher Bundestag,

2015) seit 2015 Teil des sogenannten Übergangssystems. Damit ist die AsA eine neuere Maßnahme (Weiß, 2015).

Diesen Maßnahmen und Instrumenten ist gemein, dass sie zu keinem qualifizierenden Berufsabschluss führen. Allerdings können unter Umständen gewisse vermittelte Inhalte bei einer späteren Berufsausbildung angerechnet werden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016; Spöttl, 2016). Ziel des Übergangssystems – nachfolgend Übergangsbereich genannt – ist somit die Steigerung von Kompetenzen bei Jugendlichen zur Erhöhung der Ausbildungschancen. Dies beinhaltet auch das Nachholen allgemeinbildender Schulabschlüsse (Baethge, 2008). Für ein gelingendes Übergangsmanagement kommt der Kooperation von Schule, Berufsberatung und außerschulischen Partnern wie den berufsständischen Körperschaften (z. B. IHK, HWK) oder der BA eine wichtige Rolle zu.

Der **Übergangsbereich** übernimmt eine Brückenfunktion (Mantel, 2017), denn durch verschiedene berufsvorbereitende und berufsorientierende Maßnahmen soll den Teilnehmenden der Eintritt in eine berufliche Ausbildung gelingen. Zielgruppe des Systems sind folglich Jugendliche oder junge Erwachsene, die bisher keine Ausbildungsstelle gefunden haben. Die angesprochenen Ungleichgewichte führten über die Jahre zu einer erheblichen Ausweitung des Übergangsbereichs. Zwischen 2005 und 2018 sind die Neuzugänge zum Übergangsbereich von 417.649 auf 269.991 gesunken (BMBF, 2019, S. 22). Betrachtet man die Anteile am gesamten beruflichen Bildungssystem, so fiel der Anteil des Übergangsbereichs an den Neuzugängen in die berufliche Bildung insgesamt von 36,3 Prozent (2005) auf 28,3 Prozent (2015). Der starke Rückgang der absoluten Zahlen ist dabei der rückläufigen Dynamik in der beruflichen Bildung geschuldet: Zwischen 2005 und 2015 sind die Neuzugänge zur beruflichen Bildung um über 193.000 Personen zurückgegangen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016).

Die Untersuchung des Erfolgs des Übergangsbereichs bzw. seiner einzelnen Elemente ist allein wegen der genannten Zahlen von Bedeutung. Denn es stellt inzwischen einen wichtigen und nicht zu unterschätzenden Teil der beruflichen Bildung dar. Doch veranlasst dies auch zu anhaltender Kritik an diesem System. Zum einen wegen der **unübersichtlichen Vielfalt** an Maßnahmen und Bildungsgängen („Flickenteppich“, „Förder-Dschungel“) (Neises & Zinnen 2015, S. 454 ff.; Weiß, 2015) und zum anderen wegen des **fehlenden Nachweises der Wirksamkeit**, insbesondere dann, wenn bereits ausbildungsreife junge Menschen durch das System betreut werden (Münk, 2008; Weiß, 2015). In eine ähnliche Richtung weisen auch kritische Stimmen, die ausführen, dass es sich bei dem System um Warteschleifen handele. Es wird bemängelt, dass es den Maßnahmen (Inhalt) an Kompatibilität zur dualen Ausbildung fehle. Die Zertifikate seien nicht deutlich genug auf Ausbildungsabschnitte der betrieblichen Ausbildung bezogen, sodass der erfolgreiche Übergang in das Ausbildungssystem nicht sichergestellt sei (Bertelsmann Stiftung, 2009; Freiling, 2015; Severing, 2015).

Der Übergangsbereich baue keine Brücken zu Ausbildungen, sondern es bestehe ein undurchschaubares Geflecht, welches eher zur Verwirrung und einer lan-

gen Verweildauer im System führe (Münk, 2008). Zudem gibt es Belege, dass Jugendliche, die aus dem Übergangsbereich heraus eine Berufsausbildung beginnen, eine höhere Zahl kumulierter Vertragsauflösungen aufweisen. Dies gilt vor allem bei Jugendlichen, die mehrere Maßnahmen im Übergangsbereich durchlaufen haben. Dabei wird der Ausbildungsverlauf umso unsteter, je niedriger der erworbene Schulabschluss des Auszubildenden ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016). Es ist hierbei aber anzumerken, dass Personen im Übergangsbereich nicht zu den konkurrenzfähigsten Bewerberinnen und Bewerbern zählen und schulische Defizite aufweisen (Münk, 2008). Ein anderer Kritikpunkt besteht in der einseitigen Fokussierung auf das Ziel einer Einmündung in eine Ausbildung. Spöttl (2016) weist ferner darauf hin, dass das System als Sammelbecken für schwierige und auffällige Jugendliche diene und deshalb eine Bedrohung für das gesamte duale Ausbildungssystem darstelle (Spöttl, 2016).

Aus den oben genannten Gründen ist die Erfolgsermittlung bedeutsam, wenn auch Schwierigkeiten in der wissenschaftlichen Aufarbeitung und der politischen Bewertung der Maßnahmen des Übergangsbereichs bereits aufgrund der Datenbasis bestehen (u. a. Abgrenzung von Maßnahmen, Aufwand zur Bildung von Kontrollgruppen, Zielgruppenüberschneidungen). Zudem ist die **Assistierte Ausbildung**, neben einigen anderen Maßnahmen und Anpassungen, Teil der Reformbemühungen im Übergangsbereich, z. B. Bildungsketten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), Jugendberufsagenturen (JBA), Einstiegsqualifizierung oder DualPlus (Weiß, 2015, S. 10 f.).

In den folgenden Tabellen (Nr. 1 und Nr. 2) sind die Überschneidungen oder eine starke Nähe (z. B. bei der Zielgruppenabgrenzung oder der Maßnahmenzielsetzung) der AsA, allein zu den anderen Maßnahmen der BA, zusammengefasst. An dieser Stelle soll keine ausführliche Diskussion der Details der einzelnen Maßnahmen dargelegt werden, die alle mit guten Begründungen ihre Daseinsberechtigung haben. Die Darstellung soll lediglich der Illustration der Tatsache dienen, wie schwierig es selbst für Fachkräfte ist, den Überblick bei den vielfältigen Möglichkeiten zu bewahren. Es kann angenommen werden, dass diese Schwierigkeit noch ungleich höher bei Auszubildenden, Unternehmen oder Lehrkräften an Berufsschulen ausfällt.

Der Eindruck der Unübersichtlichkeit wird außerdem durch eigene Begrifflichkeiten bei den Bildungsdienstleistern in der Durchführung der AsA und durch viele weitere Förderprogramme, Projekte, Instrumente oder Maßnahmen anderer Institutionen zusätzlich verstärkt.



Tabelle 1: ASA-nahe Instrumente Phase I (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019)

Instrument	Zielgruppe	Zeitraum	Ziel	Maßnahmemittel	Besonderheit	Teilnehmende 9/2019
<b>Assistierte Ausbildung (ASA – Phase I), § 130 SGB III</b>	Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen.	6 Monate 2 Monate Verlängerung möglich als Vollzeitmaßnahme.	Vorbereitung einer betrieblichen Ausbildung. Suche einer betrieblichen Ausbildungsstelle.	Maßnahme beim Bildungsdienstleister. Sozialpädagogische Betreuung.	Betriebliche Praktika können vorgesehen werden.	9.038 (keine Unterscheidung der Phasen)
<b>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen § 51, 115 Nr. 2, 117 SGB III (BvB)</b>	Junge Menschen, bei denen die Maßnahme notwendig ist, um in eine Ausbildung einmünden zu können. Vollzeit- schulpflicht erfüllt.		Vorbereitung einer Berufsausbildung (nicht unbedingt betrieblich) oder Erleichterung der beruflichen Eingliederung.	Maßnahme beim Bildungsdienstleister, häufig mit betrieblichen Anteilen. Sozialpädagogische und fachliche Begleitung.	Betriebliche Praktika vorgesehen. Vorbereitung Hauptschulabschluss möglich. Modifikationen, z. B. BvB pro, produktionsorientiert für Jungmännliche mit starkem Förderbedarf; BvB im Reha-Bereich.	21.508
<b>Einstiegsqualifizierung § 54a SGB III (EQ)</b>	Jugendliche mit fehlender Ausbildungsreife, sozialen und Lernbeeinträchtigungen und/oder eingeschränkten Vermittlungsperspektiven.	6–12 Monate	Vorbereitung und Anbahnung einer betrieblichen Berufsausbildung.	Durchführung im Betrieb, sozialpädagogische Begleitung.	Betriebe werden mit Zuschüssen zu Entgelt und Sozialversicherung gefördert. Teilzeitdurchführung möglich.	4.860

Tabelle 2: AsA-nahe Instrumente Phase II (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019)

Instrument	Zielgruppe	Zeitraum	Ziel	Maßnahmemittel	Besonderheit	Teilnehmende 9/2019
<b>Assistierte Ausbildung (AsA – Phase II), § 130 SGB III</b>	Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen.	3 Jahre	Ausbildungsabschluss erlangen.	Sozialpädagogische Begleitung, fachliche Nachhilfe, Regulärer, betrieblicher Ausbildungsplatz.	Durch Kooperationsvertrag auch Betreuung der Betriebe.	9.038 (keine Unterscheidung der Phasen)
<b>Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), §§ 75, 115 Nr. 2 SGB III</b>	Förderungsbedürftige junge Menschen während betrieblicher Ausbildung oder Einstiegsqualifikation. Auch nach Ausbildungsabbruch bis zur Aufnahme einer anderen betrieblichen oder schulischen Ausbildung.	Ausbildungsbegleitend. Endet spätestens 6 Monate nach Ausbildungsabschluss und Begründung eines Arbeitsverhältnisses.	Ausbildungsabschluss erreichen. Übergang in ein Arbeitsverhältnis sichern.	Sprachunterricht möglich, fachliche Nachhilfe. Sozialpädagogische Begleitung. Regulärer betrieblicher Ausbildungsplatz oder EQ.	Förderung noch über den Ausbildungsabschluss hinaus möglich.	35.075
<b>Außerbetriebliche Berufsausbildung §§ 76 + 115 Nr. 2 SGB III (BaE)</b>	Lern- oder sozial benachteiligte junge Menschen, die auch mit abH oder AsA noch nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können.	Längstens während der gesamten Ausbildungsdauer	Übergang in betriebliche Ausbildung ermöglichen, Ausbildungsabschluss ermöglichen.	Integratives Modell wird komplett beim Bildungsdienstleister durchgeführt. Kooperatives Modell: Praktische Anteile im Betrieb.	Fortsetzung einer gelösten betrieblichen Ausbildung möglich.	18.515

Die im Kapitel 4 dargestellten Erkenntnisse der Evaluation ermöglichen Rückschlüsse auf die bisherige Durchführung und liefern Hinweise und Empfehlungen zur inhaltlichen Ausgestaltung der AsA. Zuvor wird nachfolgend in das Instrument der „Assistierten Ausbildung“ inhaltlich eingeführt.

## 2.2 Assistierte Ausbildung – Einführung und Entwicklung

Der Leitgedanke „sozialpädagogisch begleiteter“ Ausbildung war vor der bundesweiten Einführung der Assistierten Ausbildung bereits in einigen regionalen Initiativen umgesetzt worden (Hestermann, 2017). Es gab 2004 erste Projektansätze der Assistierten Ausbildung in Baden-Württemberg. Auf das Ausbildungsprojekt DIANA „*Mit gleichen Chancen zum Beruf*“ (2004–2008), mit einem starken Bezug zu Genderfragen, folgte 2008 bis 2015 das weiter gefasste „*carpo – Transferprojekt für Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg*“ (Korten & Nuglisch, 2015). In Sachsen-Anhalt wurde das Konzept im Landesprogramm „*Zukunftschance Assistierte Ausbildung*“ bis 2015 in Betrieben des Handwerks erprobt. Weitere Erkenntnisse wurden durch „*efa-Erfolgreich gemeinsam ausbilden*“ (umgesetzt von IN VIA Deutschland) oder den BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung)-Modellversuch „*Zukunftsbau*“ gewonnen (Deutscher Bundestag, 2015). Diese regionalen Angebote der Assistierten Ausbildung konnten zwar teilweise gute Vermittlungs- und Abschlussquoten aufweisen, wurden aber nicht wissenschaftlich evaluiert (Hestermann, 2017). All diesen Ansätzen ist gemein, dass, bedingt durch den demografischen Wandel, das Erfordernis besteht, bei jungen Menschen mit schlechteren Ausgangsbedingungen und Vermittlungshemmnissen die Chance auf eine erfolgreiche qualifizierte Berufsausbildung zu erhöhen, um ihr Fachkräftepotenzial auszuschöpfen und die sozialen Sicherungssysteme zu erhalten. Die zugrundeliegende Philosophie versteht die Assistierte Ausbildung „*bewusst nicht als Alternative zur Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt.*“ (Korten & Nuglisch, 2015, S. 15). Vielmehr verbleibt die Ausbildungsverantwortung bei den Betrieben, und die Umsetzung erfolgt generell in den anerkannten dualen Ausbildungsberufen (**Normalitätsprinzip im Sinne einer inklusive(re)n Ausbildung**). Mit dem Modell wird hierbei auf den Dualismus der professionellen Unterstützung (**Dienstleistungsprinzip**) einerseits sowie der Handlungssouveränität von Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben andererseits gesetzt. Durch starke individuelle Förderung – fachlich-inhaltlich wie sozialpädagogisch – wird der junge Mensch bedarfsorientiert anhand seiner individuellen Bedürfnislage unterstützt. Unerlässliche Voraussetzung für diese Unterstützung sind eine verlässliche Begleitperson sowie eine konstante Begleitstruktur, denn sie bilden das Fundament dieses Angebotskonzepts. Dies ermöglicht es, eine flexible und passgenaue Dienstleistung aus einer Hand zu gewährleisten. Daraus ergeben sich individuelle „Lernarrangements“, die sich tendenziell weniger als Gruppenangebote, sondern vielmehr als variable und auf die Teilnehmenden bezogene Unterstützungsspektren charakterisieren lassen

(Laba, 2017, S. 27). Die Umsetzung erfolgt dann im **Kooperationsdreieck** von Jugendlichen, Betrieb und Bildungsdienstleister.

Die Erfahrungen der Vorgängerkonzepte sind, neben der bereits beschriebenen **Reformdiskussion** um den Übergangsbereich in Deutschland, in die Überlegungen zur flächendeckenden Einführung der Assistierte Ausbildung und einer entsprechenden Festlegung im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) eingeflossen. Der Impuls kam von den beschriebenen Wünschen, den Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung zu reformieren. Die *Allianz für Aus- und Weiterbildung*, etliche Studien und Gutachten, die Diskussion um die Vorläuferprojekte der Assistierte Ausbildung sowie die zunehmenden Schwierigkeiten der Wirtschaft, ihre Ausbildungsstellen mit passenden Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen, sind Ausdruck der strukturellen Probleme am Ausbildungsmarkt und der damit einhergehenden politischen wie fachlichen Diskussion. Der endgültige Anstoß wurde vom Verwaltungsrat der BA im Juli 2014 gegeben. Mit der **Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“** sollten mehr junge Menschen in die betriebliche Ausbildung integriert werden (Thate, 2017). Ein besonderes Augenmerk lag hierbei auf der Integration von Benachteiligten, und es wurden einige Maßnahmen ins Leben gerufen:

- Stärkere Ansprache von Betrieben zur Akquise zusätzlicher Ausbildungsplätze,
- der Einsatz zusätzlicher 160 Ausbildungsakquisiteure für zwei Jahre in den Arbeitsagenturen und
- Vorschläge zur Erweiterung des Personenkreises der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sowie zur Einführung der Assistierte Ausbildung (AsA) in das SGB III durch Gesetzesänderungen.

Infolgedessen konnte ab Mai 2015 die Assistierte Ausbildung befristet bis zum 30.9.2018 als Modell umgesetzt werden. Sie ist – wie im Vorbildprojekt „carpo“ – in zwei Phasen eingeteilt (Bundesagentur für Arbeit, 2015c, S. 8): eine **fakultative ausbildungsvorbereitende Phase I**, mit dem Ziel Betriebe für die AsA zu gewinnen. In der **ausbildungsbegleitenden Phase II** geht es dann darum, das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren, Abbrüche zu vermeiden und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen (Bundesagentur für Arbeit, 2015c, S. 28).

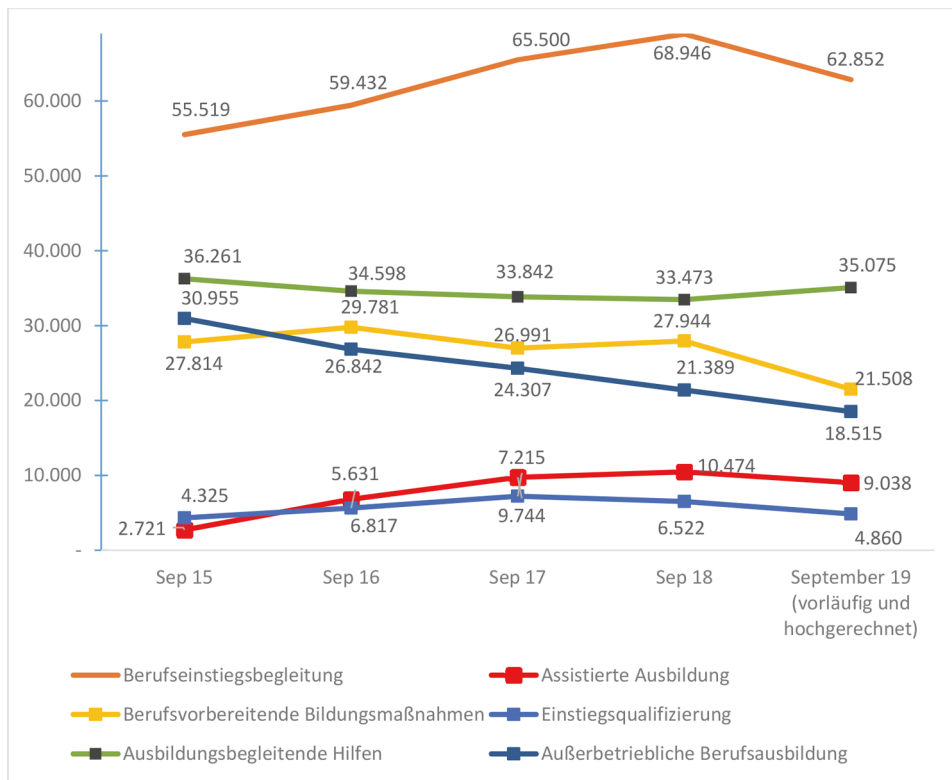
Ursprünglich sollte mit dem Ausbildungsbeginn 2018 die vorerst letzte Kohorte Auszubildender die ausbildungsbegleitende Phase II im Rahmen der AsA-Erprobung beginnen. Im Frühjahr 2018 wurde eine Verlängerung um zwei Jahre beschlossen, um notwendige Gesetzesanpassungen für eine Neuordnung und Verstetigung vorzunehmen. Der letzte Durchlauf wird daher im Sommer 2021 enden, dabei sollen Einstiege fortlaufend möglich sein. Aufgrund des verspäteten Starts der AsA-Erprobung im Mai 2015 konnte die ausbildungsvorbereitende Phase I nicht oder in einigen Regionen nur teilweise durchgeführt werden.

Daher startete die Umsetzung an vielen Orten direkt mit der Phase II. Seit 2016 kann die Erprobung jedoch jeweils mit der Phase I beginnen (Thate, 2017, S. 17).

Das Ziel der anvisierten 10.000 jährlich zu besetzenden AsA-Plätze wurde zwischen Mai 2015 und Juli 2017 nicht erreicht. Insgesamt waren 23.099 Eintritte zu ver-

zeichnen (15.448 im SGB III und 7.651 im SGB II). Dies stellt jedoch eine deutliche Steigerung dar, da im März 2016 nur etwa 7.000 Plätze belegt waren (Thate, 2017, S.17). Der Grund hierfür war aus Sicht der BA der verspätete Start der Assistierten Ausbildung, wodurch das neue Förderinstrument in den Arbeitsagenturen und den Jobcentern nicht entsprechend frühzeitig in den Planungen berücksichtigt werden konnte.

Nachfolgende Abbildung visualisiert die Entwicklung der Teilnehmendenzahlen seit Einführung der Assistierten Ausbildung. Erkennbar ist, dass die Inanspruchnahme der AsA nach dem zögerlichen Beginn stetig zunimmt, auch wenn sie, aufgrund ihres begrenzten Adressatenkreises, nicht die zahlenmäßige Bedeutung anderer Maßnahmen erlangt. Es wird außerdem deutlich, dass die außerbetriebliche Ausbildung im gleichen Zeitraum kontinuierlich abnimmt.



**Abbildung 1:** Entwicklung der Teilnehmendenzahlen an der AsA. Bestand Teilnehmende in Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung, bundesweit, rechtskreisübergreifend (Quelle: HdBA, eigene Darstellung, Statistik-Service der BA 2019)

Von vielen Seiten – und auch im Rahmen dieser Begleitstudie – wurden unterschiedliche Gründe für die Besetzungsschwierigkeiten der Maßnahme in 2015 und 2016 genannt (Thate, 2017, S. 17f.; Borchers u. a., 2017, S. 4 und 81):

- der **verspätete Start** von Phase I im Mai 2015,
- ein **geringer Bekanntheitsgrad** und eine geringe Akzeptanz bei den Betrieben,
- **lange Anfahrtswege** für teilnehmende Jugendliche vor allem im ländlichen Raum,
- **fehlende Einbindung** vollzeitschulischer Ausbildungsgänge (z. B. Berufsfachschule für Erzieher) in die AsA und
- **fehlende zeitliche Flexibilität** für sozialpädagogische Betreuung und Nachhilfe.

Zu vielen der genannten Punkte gab es zwischen 2015 und 2017 Anpassungen, Klarstellungen und Korrekturen durch die Bundesagentur für Arbeit, um die Akzeptanz und die bedarfsgerechte Durchführung der AsA zu verbessern (Bundesagentur für Arbeit, 2017). Dazu gehören die folgenden Anpassungen der Maßnahme:

- Förderung auch für **über 24-jährige** Personen,
- Möglichkeit des kontinuierlichen Maßnahmeneintritts (**Nachrücker**),
- Flexibilisierung der **Lernorte**,
- **Reduzierung der Wochenstundenzahl** auf 22 Stunden in der Vorbereitungsphase,
- **Maßnahmenplatzüberlassung** zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern,
- Steigerung der Bekanntheit durch **Netzwerkarbeit** und **regionale Ausbildungspakte** und
- bessere Berücksichtigung von **Qualitätsmerkmalen** beim Ausschreibungsverfahren.

Trotzdem blieben auch im Jahr 2017 viele der genannten Punkte für die befragten Akteure in dieser Studie relevant, wie die Ergebnisdarstellung in Kapitel 4 zeigt. Entweder waren die eingeleiteten Änderungen **noch nicht ausreichend bekannt** oder **noch nicht ausreichend wirksam**, um aus Sicht der Befragten die Situation in der Umsetzung der AsA deutlich zu verbessern.



## 3 Empirisches Untersuchungsdesign

Die Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellungen erfolgte ausschließlich über einen **qualitativen Zugang mit explorativem Charakter** (Lamnek & Krell, 2016). Zum Zeitpunkt der Umsetzung der Studie lagen keine vergleichbaren Erkenntnisse, z. B. aus vorherigen Evaluationsstudien zur Assistierten Ausbildung (AsA) vor. Vorhandene empirische Erkenntnisse, wie eine Unternehmensbefragung durch das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der Bundesagentur für Arbeit (ZKM, 2017), flossen in die Entwicklung des Forschungsdesigns und der Forschungsinstrumente (Interviewleitfaden) mit ein.

### 3.1 Explorativer Ansatz

Das primäre Ziel der Studie ist es, Erfahrungen mit dem Instrument AsA sowie Meinungen, Positionen und Vorschläge zur Weiterentwicklung aus Sicht der Praxis zu untersuchen. Diese Zielvorgabe ist ausschlaggebend für die Verwendung eines qualitativ-explorativen Zugangs. In der (persönlichen) Interviewsituation können mit den Interviewpartnern:innen die Themen eingehend erörtert werden, ein ähnlicher Detaillierungsgrad wäre durch ein quantitatives Design ausgeschlossen. Eine offene Gesprächssituation wurde durch die Vermeidung von geschlossenen Fragen erzielt. Die Verwendung eines nicht-standardisierten Interviewleitfadens ermöglicht zudem die situative Anpassung der formulierten Fragestellungen (Lamnek & Krell, 2016) und die Öffnung für unerwartete Informationen und Vorschläge.

Zur Generierung von Erkenntnissen wurden **qualitative Interviews** (Lamnek & Krell, 2016) – primär persönlich, teilweise telefonisch – mit insgesamt vier Befragungsgruppen durchgeführt (Agenturen für Arbeit/Jobcenter, Bildungsdienstleister, Unternehmen, Auszubildende). Im Fokus der Befragung standen jeweils Personen, die aus eigenem Erleben direkt eingebunden oder aufgrund einer vertieften Kenntnis der Materie in die Umsetzungsprozesse einbezogen waren. Die Perspektive des sozialen Umfeldes (z. B. Unterstützung durch Eltern oder peer-group) wurde in der Befragung berücksichtigt.

Ein größtmöglicher Mehrwert mit Blick auf die Untersuchungsergebnisse wird durch die Wahl eines multiperspektivischen Ansatzes (Berücksichtigung unterschiedlicher Befragungsgruppen) erzielt.



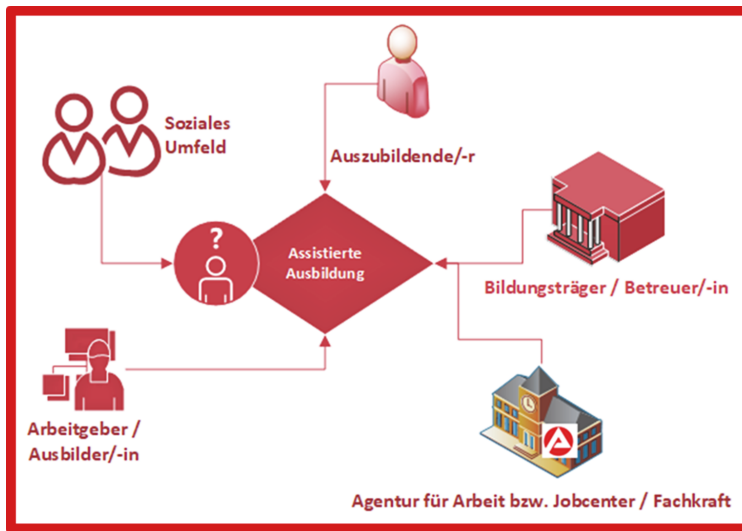


Abbildung 2: Befragungsgruppen (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019)

## 3.2 Befragungssample

Die Festlegung des Samples auf Basis von Agenturbezirken erfolgte zunächst gezielt auf Basis der folgenden *regional-strukturellen Faktoren*:

- bundesweite Verteilung
- städtische sowie ländliche Regionen
- wirtschaftsschwache sowie -starke Regionen

Entlang dieser Kriterien wurden zwölf Agenturbezirke ausgewählt (theoretisches Sample). In der zweiten Stufe des Projektes erweiterte sich das Sample um weitere 17 Agenturbezirke (zufälliges Sample) auf insgesamt 29 Agenturbezirke. Die Berücksichtigung von Agenturbezirken im zufälligen Sample erfolgte durch die Einbindung studentischer Interviewer:innen.

Die Ansprache von Probanden in den Agenturbezirken des theoretischen Samples erfolgte über das Flächenmanagement der Bundesagentur für Arbeit (BA). Das Ermitteln der Interviewbereitschaft sowie die Koordination von Ansprechpartner:innen und Interviewterminen übernahm das Projektteam.

Ein hohes Interesse an einer Mitwirkung wird dadurch deutlich, dass die angefragten Personen durchweg die Einladungen zu den Interviews annahmen. Ihre Mitwirkungsbereitschaft wurde zudem mit Blick auf die datenschutzrechtlichen Bestimmungen schriftlich dokumentiert.

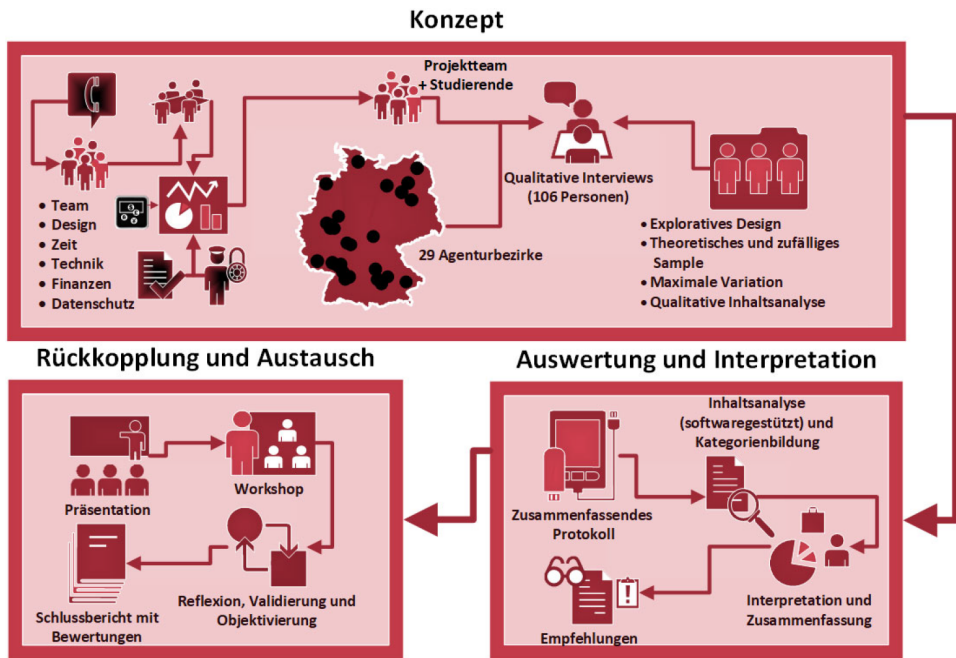


Abbildung 3: Studiendesign im Überblick (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019)

Im Zeitraum von September bis November 2017 wurden mit 106 Personen in 29 Agenturbezirken qualitative leitfadengestützte Interviews geführt. Parallel zur Studie setzte die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) ein mit der Studie verzahntes **Lehr- und Forschungsprojekt** am Campus Mannheim sowie am Campus Schwerin um. Gegenstand dieses Projektes war die Qualifizierung von insgesamt 28 Studierenden für die Durchführung eines qualitativen Forschungsprozesses, einschließlich der Führung qualitativer Interviews. Dadurch war es möglich, die vorwiegend persönlichen Interviews in der zur Verfügung stehenden Zeit bundesweit zu realisieren. Das gesamte Befragungssample setzt sich wie in nachfolgenden Tabellen aufgeführt zusammen.

Tabelle 3: Regionale Verteilung der Interviewteilnehmenden (Quelle: eigene Darstellung, HdBA 2019)

RD-Bezirk	Anzahl Interviewte
Nord	26
Rheinland-Pfalz-Saarland	14
Nordrhein-Westfalen	12
Hessen	7
Bayern	17

(Fortsetzung Tabelle 3)

RD-Bezirk	Anzahl Interviewte
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1
Baden-Württemberg	16
Berlin-Brandenburg	13
<b>Gesamt</b>	<b>106</b>

### 3.3 Interviewauswertung

Auf Basis der elektronischen Aufzeichnungen jedes Interviews erfolgte die Verschriftlichung des Interviewmaterials in Form je eines zusammenfassenden Protokolls (Mayring, 2016). Somit reduzierte sich die Materialfülle kontrolliert bereits im Rahmen der Interviewaufbereitung. Als Methodik zur Reduktion fungierte die qualitative Inhaltsanalyse. Zur methodischen Kontrolle der Zusammenfassungen wurde zunächst das Abstraktionsniveau festgelegt, auf dessen Basis die Zusammenfassung vorgenommen wurde. Die Reduktion des Interviewmaterials erfolgte über die Bündelung inhaltlich eng beieinanderliegender Sinneinheiten und durch das Streichen bedeutungsgleicher Sinneinheiten auf dem definierten Abstraktionsniveau (Mayring, 2016). Da als Forschungsperspektive die Umsetzung der AsA im Fokus stand, liegt ein niedriges Abstraktionsniveau zugrunde, das die Aussagen aller Befragten vereinheitlicht und vergleichbar macht. Ein zusammenfassendes Protokoll bietet sich an, da die Zielsetzung und die zugrunde liegenden Fragestellungen der Studie die inhaltlichen Aspekte des Interviewmaterials in den Fokus rücken. Der Sprechkontext, der bei Transkriptionen mit erfasst wird, ist für diese Studie irrelevant.

Die Auswertung der Interviews erfolgte kategoriengestützt (Kategoriensystem) mithilfe der Software MAXQDA. Die Auswertkategorien wurden aus den operationalisierten Fragestellungen abgeleitet. Auf Grundlage des Kategoriensystems wurden mit der Software Textabschnitte/Inhalte aus dem Interviewmaterial theoriegeleitet herausgefiltert. Diese Art der Strukturierung und Komplexitätsreduktion des Materials erfolgte auf Basis des festgelegten Ordnungssystems.

Die Erstellung der Auswertkategorien war Teil des Entwicklungs- und Forschungsprozesses im Projekt. Zunächst wurden im Rahmen *deduktiver Kategorienbildung* aus der Zielsetzung, den forschungsleitenden Fragestellungen und den Befragungsdimensionen im Interviewleitfaden Auswertkategorien abgeleitet. In einem weiteren Schritt erfolgte nach Durchführung von zehn Interviews die Überprüfung des Interviewleitfadens (Pre-Test) (siehe Anlage) und der bereits entwickelten Kategorien im Rahmen induktiver Kategorienbildung. Das Resultat der entwickelten Auswertkategorien ist nachfolgender Tabelle im Überblick zu entnehmen:

**Tabelle 4:** Übersicht über Auswertkriterien (Codes) und Subcodes (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019)

Auswertkategorie (Code)	Subcodes (Auswahl)
<b>Vorteile AsA</b>	• Differenziert nach Phase I und Phase II (wenn angegeben)
<b>Prozessdarstellung</b>	• u. a. Vorauswahl Teilnehmende, Erstinformation, Ansprache Betrieb, Umsetzung Maßnahme, förderliche sowie hemmende Faktoren, Phase I und II
<b>Austrittsgründe</b>	• Kommentierung der aus der ZKM-Befragung identifizierten Austrittsgründe
<b>Durchführung Rechtskreisunterschied</b>	• SGB II und III
<b>Erreichte Zielsetzungen</b>	• Differenziert nach Rechtskreis und Phase (wenn differenzierbar), Zuweisung, Vergabeverfahren
<b>Einstellungsveränderung Betrieb</b>	• Hinweise zu Einstellungsänderungen zur Zielgruppe
<b>Empfehlungen</b>	• Veränderungsempfehlungen des/der Interviewpartner:in
<b>Erreichte Zielsetzungen Durchführung</b>	• Teilnehmerbedürfnisse, Zusammenarbeit mit Institutionen, Abgrenzung der Maßnahme zu anderen, Phasendifferenzierung
<b>Flexibilisierung</b>	• Wunsch nach höherer Flexibilisierung
<b>Stellungnahme Betriebsbefragung</b>	• Einordnung ausgewählter Ergebnisse der ZKM-Befragung aus Sicht der Interviewten
<b>Austrittsgründe</b>	• Kommentierung der aus der ZKM-Befragung identifizierten Austrittsgründe
<b>Einschätzung zur Fortführung</b>	• Einschätzung zur Fortführung und auch zur quantitativen Ausweitung
<b>Empfehlungen</b>	• Veränderungsempfehlungen des/der Interviewpartner:in

Für eine Auswertung mit MAXQDA ist es erforderlich, den Auswertungskategorien (Codes) weitere Subcodes zuzuordnen. Dadurch werden inhaltliche Differenzierungen pro Auswertungskategorie erfasst. Die zusammenfassenden Protokolle werden mithilfe der Software codiert (Verbindung von Codes und Textstellen).

Nach Bearbeitung der ersten zehn Interviewprotokolle wurden die gewählten Codes überprüft und gegebenenfalls revidiert und ergänzt. Prüfkriterien dabei waren primär:

- die Überschneidungsfreiheit (Überarbeitung des Kodier-Leitfadens) und
- Anpassung des Abstraktionsgrades (Detaillierung der Codes) sowie der Fragestellungen.

Bereits codierte Interviews wurden auf Basis des modifizierten Kategoriensystems erneut bearbeitet, um eine inhaltliche Kohärenz aller Interviewprotokolle gewährleisten zu können.

Die Auswertung erfolgte auf Basis der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (Mayring, 2015). Es erfolgte eine Paraphrasierung und Generalisierung der über MAXQDA identifizierten Textabschnitte pro Auswertungskategorie auf Basis der zusammengefassten Interviewprotokolle.

Außerdem wurden gleiche und unterschiedliche Ausprägungen von Bewertungen zu denselben Themen zusammengestellt. Gleiche Ausprägungen wurden grup-

piert und die Quantität der Ausprägungen vergleichend untersucht. Im Rahmen der Ergebnisdarstellung konnten somit annäherungsweise Größenverhältnisse zur Ergänzung des Interpretationsrahmens mit abgebildet werden.

Die gewonnenen Erkenntnisse (generalisierte Aussagen) dienen als Grundlage für die Ableitung von Handlungsempfehlungen zur inhaltlichen Ausgestaltung der AsA.

Zusammengefasst erfolgte die Auswertung in den nachfolgend aufgeführten Schritten:

**Tabelle 5:** Zusammenfassung der Auswertungsschritte (Quelle: vgl. Kuckartz, 2014, S. 78)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Erstellung Kategoriensystem (deduktiv)</b></li> <li>2. <b>Zusammenfassendes Protokoll jedes Interviews</b></li> <li>3. <b>Auswertung jeden Einzelinterviews</b></li> <li>4. <b>Modifizierung Kategoriensystem (induktiv)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzung des Systems thematischer Codes</li> </ul> </li> <li>5. <b>Segmentierung und Codierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Texte segmentieren und Codes zu den Textsegmenten zuordnen</li> </ul> </li> <li>6. <b>Qualitative Inhaltsanalyse: Thematischer Vergleich zwischen allen Interviews</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fahndung nach gleichen und unterschiedlichen Ausdeutungen zu den abgefragten Themenbereichen</li> <li>• Gruppierung gleicher Themen</li> <li>• Selektion einzelner Themen</li> </ul> </li> </ol>
--

### 3.4 Gütekriterien im qualitativen Forschungsprozess

Im gesamten Untersuchungsprozess wurden die von Mayring formulierten und begründeten Gütekriterien qualitativer Forschung kontrolliert (Mayring, 2016, S. 144). Die Gütekriterien und die wichtigsten Maßnahmen zu ihrer Sicherstellung im Projekt sind in nachfolgender Tabelle zusammengefasst:

**Tabelle 6:** Sicherstellung der Gütekriterien (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019 in Anlehnung an Mayring, 2016, S. 144 ff.)

Kriterium	Umsetzungsvarianten
Argumentative Interpretationsabsicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von <b>Interviewer- und Auswertungsschulung</b> zur Sicherstellung der Interpretationsobjektivität</li> <li>• Codierung des Interviewmaterials auf Basis eines <b>einheitlichen dokumentierten Verständnisses</b> vom Gegenstand</li> <li>• Überprüfung des <b>Kategoriensystems</b></li> </ul>
Kommunikative Validierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstimmung zum <b>Bedeutungsgehalt der Interpretationen</b> mit Interviewten (konsensuelle Validierung/argumentative Absicherung) im Interview</li> <li>• <b>Argumentative Validierung</b> der Resultate im Rahmen des Expertenworkshops</li> </ul>

(Fortsetzung Tabelle 6)

Kriterium	Umsetzungsvarianten
Nähe zum Gegenstand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entwicklung</b> der auf Intention und Fragestellung bezogenen <b>Erhebungsinstrumente</b></li> <li>• Teilweise Durchführung der Interviews mit <b>zwei Personen</b> zwecks abgestimmter Bilanzierung der Interviewsituationen</li> <li>• Überprüfung des <b>Kategoriensystems</b></li> </ul>
Triangulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation unterschiedlicher <b>Feldzugänge</b></li> <li>• Erhebung <b>unterschiedlicher Perspektiven</b> (mehrere Institutionen wie Träger oder Betrieb)</li> <li>• Unterschiedliche <b>Auswertungsmethoden</b> (z. B. deduktive und induktive Kategorienbildung)</li> </ul>
Verfahrensdokumentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einheitliches Verständnis</b> zum Auftragsgegenstand (Explikation)</li> <li>• <b>Kohärenz</b> von Intention, Fragestellung und geeigneten Methoden</li> <li>• Verwendung <b>einheitlicher Instrumente</b>/identischer Fragen für Interviewer und Auswerter (u. a. Interviewleitfaden, Codebaum) <b>Aufzeichnung</b> der <b>Interviewfragen und -antworten</b> (elektronische Aufzeichnung und zusammenfassendes Protokoll)</li> </ul>

### 3.5 Zeitlicher Ablauf

Nach Festlegung des Studiendesigns sowie Entwicklung der Instrumente erfolgte die Durchführung der ersten Interviewwelle. Nach Abschluss der zweiten Interviewwelle in den Heimatagenturen der beteiligten Studierenden fanden das Codieren der Protokolle und die Auswertungen mit MaxQDA statt.

Die Beteiligung am Expertenworkshop hatte das Ziel der Validierung und Generierung von Rückmeldungen. Das Projekt hatte eine Gesamtlaufzeit von zehn Monaten.



Abbildung 4: Ablauf des Projektes mit Zeitschiene (Quelle: HdBA, eigene Darstellung 2019)



## 4 Untersuchungsergebnisse

Die nachfolgende Darstellung der Untersuchungsergebnisse erfolgt vor dem Hintergrund, Vorschläge zur Weiterentwicklung der AsA unter besonderer Berücksichtigung der Praxiserfahrungen aller beteiligten Akteure zu formulieren. Sie ist derart strukturiert, dass anhand zentraler Kapitel- und Abschnittsüberschriften ein schnelles Erfassen der Ergebnisse möglich ist. Für weitergehend Interessierte befinden sich tiefer gehende Erläuterungen, Belege und Originalzitate in den Ausführungen.

Die Interviewzitate sind mit einem Codierungsschlüssel anonymisiert und gekennzeichnet (z. B. 19\_A\_1), um Rückschlüsse auf die Person auszuschließen und eine Zuordnung zur Befragungsgruppe zu ermöglichen. Dabei stehen

- A für Beraterinnen und Berater aus den Agenturen,
- J für die Beraterinnen und Berater der Jobcenter,
- T für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsdienstleister,
- L für die teilnehmenden Jugendlichen und
- U für Betriebe und Unternehmen.

### 4.1 Stärken und Vorteile

Im Rahmen der Studie gilt das Erkenntnisinteresse zunächst der generellen Einschätzung der Interviewteilernehmer:innen zu den Vorteilen und Stärken der Assistierten Ausbildung (AsA). Die nachfolgende, an den Antworten der Befragten orientierte Ergebnisdarstellung konzentriert sich auf die Darstellung über alle Befragungsgruppen hinweg. Im Anschluss werden die Vorteile speziell von Phase I und Phase II herausgearbeitet und zusammengefasst. Ein unterschiedliches Antwortverhalten zwischen den Befragungsgruppen (Agenturen/Jobcenter, Bildungsdienstleister, Teilnehmende und Unternehmen) ist nahezu nicht festzustellen, wird aber an den betreffenden Stellen kenntlich gemacht.

#### 4.1.1 Allgemeine Vorteile

Die Antworten der Interviewten zu den Vorteilen und Stärken sind weitgehend homogen. Es wird hervorgehoben, dass es sich bei der AsA um ein flexibles Instrument für benachteiligte Jugendliche handele, die noch nicht integriert werden konnten. Sie bekämen durch die AsA auf dem Ausbildungsmarkt nochmals eine Chance und erhielten dazu eine individuell ausgerichtete Begleitung. Dies werde erst durch ganz kleine Gruppen oder Einzelbetreuung und durch einen im Vergleich zu anderen Maßnahmen günstigen Betreuungsschlüssel ermöglicht: *„Gegenüber einer abH mit rund 30 Teilnehmern pro Betreuer steht die AsA mit maximal 14 Teilnehmern pro Betreuer, das ist sicherlich ein Vorteil“*(19\_T\_12). Ein Agenturbeschäftigter nennt die im



Vergleich zur abH höhere Personalausstattung als den größten Vorteil der AsA (12\_A\_1).

Vorteil sei es, ein Instrument zu haben, das den Jugendlichen nach Beendigung der Schulzeit noch einmal abhole. Während der Schulzeit gebe es die Berufseinstiegsbegleitung. Zudem handele es sich bei der AsA um einen präventiven Ansatz, der proaktiv „am Markt“ sei, „bestenfalls Dinge gar nicht hochkommen“ lasse (7\_A\_2), und nicht warte, bis „das Kind in den Brunnen gefallen“ sei (18\_A\_1), sodass sich andeutende Problemlagen „gar nicht erst zum ‚Sprengpunkt‘ einer Ausbildung“ entwickeln könnten (19\_A\_1). Dies unterscheide die AsA von den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die nicht im Vorfeld (präventiv) beantragt werden können.

Es wird weiterhin von sehr vielen Befragten betont, dass die Verbindung von Stütz- und Förderunterricht mit einer sehr individuellen sozialpädagogischen Begleitung über den gesamten Ausbildungszeitraum der zentrale Vorteil sei: *„Die Vorteile und Stärken des Instruments AsA aus meiner Sicht, sind ganz klar die individuelle Unterstützung über eine ganz breite Palette von Lebensbereichen für den einzelnen Jugendlichen. Nicht nur in Form von Stütz- und Förderunterricht, sondern auch in Form von sozialpädagogischer Begleitung, wo auch Gruppenangebote dabei sind und das Ganze sehr individuell für den Einzelnen gestrickt, und da sehe ich eben die ganz konkrete Stärke von AsA“* (23\_A\_1).

Die Maßnahme könne auf fachliche Einschränkungen sehr individuell eingehen und in schwierigen Lebenslagen unterstützend wirken. Dieser von den Befragten als wesentlich benannte Vorteil der AsA wurde dementsprechend in einem verzahnten Ansatz von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung gesehen: *„Die Stärken von AsA, dass der schulische Teil und der sozialpädagogische Teil ein bisschen fließend ist, ich nenne das fließend“* (11\_T\_1).

### **Unterstützung beim schulischen Lernen: individuell-berufsbezogener Förder- und Stützunterricht**

Der Gewinn eines individuellen Förder- und Stützunterrichts bestehe nach Ansicht der Interviewten (Agenturen, Bildungsdienstleister, Auszubildende, Unternehmen)<sup>1</sup> vordringlich in dem intensiven Nacharbeiten der berufsschulischen Lerninhalte. In der Berufsschule könnten die Lehrkräfte nicht in der Tiefe auf Einzelbedürfnisse der Jugendlichen eingehen. Neben den Lerninhalten sei das Lerntempo auf die Bedürfnisse der einzelnen Jugendlichen abgestimmt: *„Sie können auf jeden Teilnehmer einzeln eingehen und befinden sich nicht in einem Gruppenverband und wenn, dann nur in kleinen Gruppen und können so genau darauf eingehen, was ein Teilnehmer zu lernen hat“* (17\_T\_2).

Durch Wiederholungen, Übungen und Lernen nach Bedarf könnten zudem die Lerninhalte besser handhabbar gemacht werden. Das passgenaue und individuelle Lernen stellt für manchen Jugendlichen eine nennenswerte Unterstützung dar. In einem geschützten Rahmen beim Bildungsdienstleister lerne es sich erfolgreicher, wenn es um die Vorbereitung auf Prüfungen gehe:

<sup>1</sup> 23 Interviewte haben explizit auf diesen Vorteil verwiesen.

„Da habe ich ja auch Unterstützung gehabt, auch schultechnisch. Wenn ich etwas nicht verstanden habe, konnte ich jederzeit hier anrufen und sagen, ich schreibe nächste Woche eine Klausur, ich blicke gar nicht durch. Wenn ich Fragen hatte, konnte ich herkommen und jederzeit fragen“ (1\_L\_1).

Einzelne Jugendliche verweisen auf das positive Resultat des Förder- und Stützunterrichts, denn durch das Üben und Lernen hätten sich die schulischen Leistungen erkennbar verbessert: *„Es geht mit den Zensuren aufwärts“* (1\_L\_2).

Der intensive Stützunterricht komme auch weiteren Zielgruppen wie Jugendlichen mit Fluchthintergrund zugute, die neben berufsschulischen Inhalten auch noch einen Sprachunterricht benötigten, was sich mit der AsA gut verbinden ließe: *„Verstärkte Nachhilfe, das ist der größte Vorteil. Gute Erfolge bei meinen Asylbewerbern, die in AsA teilnehmen, durch verstärkte Sprachförderung und das Mitkommen in der Berufsschule“* (9\_A\_4).

Es würden beim Bildungsdienstleister oder durch die Maßnahme AsA nicht nur fachliche Themen wiederholt, geübt und vertieft werden, sondern die Maßnahme trage auch zur Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen bei: *„Dass der Jugendliche vermittelt bekommt, was alles zum Arbeitsleben dazugehört, welche Schlüsselkompetenzen man benötigt“* (17\_T\_2).

Die Jugendlichen erführen eine hohe Wertschätzung, *„da sie einfach eine ganz andere Stellung haben und sich nicht irgendwie als Azubis zweiter Klasse fühlen“* (8\_T\_1).

Festzustellen sei eine Steigerung der Motivation und des Selbstbewusstseins, beispielsweise mit dem Vorteil, beim Unternehmen entsprechend auftreten zu können: *„Sie hat mein Selbstbewusstsein gestärkt und mich sehr, sehr gut auf die Ausbildung vorbereitet“* (4\_L\_1).

### **Intensive und individuelle (sozialpädagogische) Betreuung der Jugendlichen und Unternehmen**

Ein weiterer wesentlicher Vorteil<sup>2</sup> stelle die auf die Bedürfnisse der Jugendlichen ausgerichtete Begleitung über einen längeren Zeitraum bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung nach Beendigung der Phase II dar. Hervorgehoben wurde eine ganzheitliche Begleitung auf Basis eines engen Vertrauensverhältnisses zu den Jugendlichen. Die Möglichkeit, Vertrauenspersonen bedarfsgerecht ansprechen zu können, sei wertvoll und der Kontakt könne aus den unterschiedlichsten Anlässen aufgenommen werden. Hervorzuheben ist, dass es sich bei den zumeist älteren, über 20-jährigen Jugendlichen um eine sehr heterogene Zielgruppe mit den unterschiedlichsten sozialen Problemlagen handele:

„Aus der Praxis wird auf die Vielfalt der unterschiedlichen Bedürfnisse immer wieder verwiesen: Es gibt Leute, die haben schulische Defizite oder persönliche Probleme, Probleme mit den Eltern. Es gibt Leute, die wohnen in irgendeiner Gegend, wo es vielleicht einen sozialen Brennpunkt gibt. Manche Leute haben sprachliche Probleme, manche Leute haben einen Flüchtlingshintergrund. Manche Leute haben vielleicht auch persön-

2 Ein Großteil (61 Personen) hat diesen Vorteil explizit benannt.

liche Probleme wie zum Beispiel Körperhygiene. Davon wissen sie vielleicht selber nichts und werden dann dementsprechend trainiert und geschult, damit sie mit ihren Problemen umgehen können und sie in den Griff bekommen. Da werden Dinge angesprochen, wie sie woanders vielleicht nicht angesprochen werden. Das ist der Kundenkreis, der infrage kommt“ (20\_A\_1).

„Wir reden von ehemaligen straffällig gewordene Jugendliche, wir reden von Jugendlichen, die im Knast gesessen haben, wir reden von ehemals Drogenabhängigen, wir reden von alleinerziehenden Frauen und Männern, weil das ein Personenkreis ist, bei denen im Leben Rückschläge vorprogrammiert sind, und das bedarf halt einer besonderen Unterstützung“ (11\_A\_1).

Die persönlichen Hindernisse würden von Drogen- bis zu Schuldenproblemen reichen. Unterstützung durch das Elternhaus sei in den seltensten Fällen zu erwarten. Die Bedürftigkeit der Jugendlichen entstünde gerade dadurch, dass soziale Netzwerke nicht oder nicht mehr intakt seien. Das soziale Umfeld könne über die AsA mit einbezogen werden, sodass die Einflussfaktoren der Problemlagen mit in den Blick genommen würden. Es werde die Grundproblematik, die viel tiefer liegt, mitberücksichtigt: *„Kinder mit schwierigen Familienverhältnissen, ein Elternabend lief oft nur mit drei Eltern ab. Diese Eltern wollen sich nicht wirklich für ihre Kinder engagieren und das heißt, die Kinder sind dann oft allein gelassen, und es gibt keine Kooperation mit den Eltern, obwohl das genau die wären, die das bräuchten, da wo das Elternhaus nicht wirklich begleiten kann und auch schlecht begleitet hat, da ist es natürlich prima, wenn ich eine Betreuungsperson über mehrere Jahre habe, das ist fruchtbar“* (15\_A\_1).

Die Sozialpädagoginnen und -pädagogen würden daher als (Ersatz-)Vertrauenspersonen fungieren und seien teilweise auch zu ungewöhnlichen Tageszeiten ansprechbar. Mancher Jugendliche benennt diesen Vorteil und die daraus erwachsene Chance, in den Arbeitsmarkt einzumünden: *„Auch wenn ich mal nicht weiter weiß, ist halt da jemand, der mir zuhört und wir gemeinsam für jedes Problem eine Lösung finden“* (6\_L\_1) und *„Die Stärke ist auf jeden Fall, dass immer jemand erreichbar ist, mit dem man über Sachen reden kann, die gerade passieren, vor allem im Beruf oder so, wenn sich grad was auf tut“* (9\_L\_2).

Es würden zudem unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden. Benannt wurden insbesondere Alleinerziehende und geflüchtete Menschen. Bei *Alleinerziehenden* stehe die Thematik der Kinderbetreuung im Vordergrund, die es zu organisieren gelte: *„Und das ist so das Problem, der Partner ist die Woche über nicht da und sie ist dann allein mit dem Kind. Und ja, wir haben ihr schon angeboten, man könnte ihr natürlich auch von behördlicher Seite, Jugendamt, eine Familienhilfe oder Vergleichbares anbieten, aber da ist dann immer die Grenze, wenn sie eben volljährig sind und sagen, nee, brauche ich nicht, ich schaffe das allein“* (1\_T\_1).

*Geflüchtete Menschen* würden einen besonderen Förderbedarf aufweisen und benötigten neben dem berufsbezogenen Stützunterricht zusätzlich Unterstützung bei Behördengängen, beim Ausfüllen von Anträgen, bei der Wohnungssuche und beim Deutschlernen. Diesen Förderbedarf könne die AsA abdecken: *„Man hat die Möglichkeit, Deutschunterricht und Nachhilfe zu geben. Es sind Personen, die große soziale Pro-*

bleme haben, zum Beispiel Umzug, Rahmenbedingungen – bis zur Sucht geht das ja, die da dann auch einfach mehr Betreuung haben“ (18\_A\_1).

Ein Vorteil läge auch darin, eng am Betrieb und der Ausbildung der Jugendlichen zu agieren. Unmittelbare Reaktionen würden durch einen guten Austausch und regelmäßige Information ermöglicht werden. Mit dem Instrument könnten Betriebe zudem eher überzeugt werden, leistungsschwächere Schüler:innen oder Personen mit persönlichen Problemlagen einzustellen: *„Und dann schauen wir auch, dass während der Ausbildung nichts aus dem Ruder läuft, sondern dass da der Jugendliche betreut und sich auch um den Betrieb gekümmert wird, das war immer das Stiefkind, dass sich nicht um den Betrieb gekümmert wurde“* (16\_A\_1).

Sowohl der Jugendliche als das Unternehmen seien nicht auf sich allein gestellt, das Ziel des erfolgreichen Berufsabschlusses werde gemeinsam verfolgt und der Austausch zwischen den Parteien moderiert. Gerade die Jugendlichen hätten noch zu wenig Erfahrungen, wüssten teilweise noch nicht, welches Verhalten angemessen sei und welche Richtung eingeschlagen werden sollte: *„So bekommen sie da auch noch einmal Unterstützung“* (17\_T\_2).

### **Unterstützung der Lernortkooperation und des Schnittstellenmanagements durch den Bildungsdienstleister**

Ein weiterer genannter Vorteil bestehe darin, dass durch die AsA die unterschiedlichen Lernorte der Jugendlichen und beteiligten Institutionen wie Betrieb, Bildungsdienstleister und Berufsschule besser vernetzt würden. Vorteilhaft dabei sei, dass eine ganzheitliche Förderplanung erstellt werden könne, falls die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen, dem Betrieb und dem/der Teilnehmer:in gut funktioniere. Im Zentrum agiere der Bildungsdienstleister, der, angestoßen durch die Bedürfnisse der Jugendlichen und mit Blick auf deren individuelle Begleitung, erforderliche Kontakte moderieren würde. Verwiesen wurde in diesem Kontext auf den Vorteil und das Erfordernis, für den Jugendlichen *eine* Ansprechperson zu haben:

*„Die Vorteile und Stärken liegen eigentlich darin, dass der Ausbildungsbetrieb, die Schule und der Jugendliche von einer Person betreut werden. Das ist eigentlich die Stärke“* (25\_A\_1) und *„Aus meiner Sicht sind die ganz klaren Vorteile, dass die Jugendlichen einen klaren Ansprechpartner haben rund um das Thema Ausbildung und zwar nicht nur, wenn es um das Thema Berufsschule geht oder Ausbildungsbetrieb, sondern allübergreifend“* (28\_A\_1).

Unmittelbare Reaktionen im Vorfeld seien somit eher möglich. Konflikte ließen sich eher lösen, wenn das gemeinsame Gespräch rechtzeitig gesucht werde. Die Reaktionsgeschwindigkeit erhöhe sich dadurch, dass der Bildungsdienstleister eng an den Beteiligten agiere, mit allen Beteiligten wie Berufsschule, Betrieb und Sozialpädagogen im Austausch sei, *„sodass gar keine Probleme entstehen müssen, da diese bereits im Vorfeld gelöst werden können“* (6\_A\_1). *Durch die Kooperation mit dem Betrieb kriegt man auch vieles mit. Wir holen uns die Rückmeldungen ein, wie läuft es? Wenn der Aus-*

bilder zurückmeldet, es läuft schlecht, der ist nicht den Anforderungen gewachsen, dann schauen wir natürlich auch, wie läuft es in der Schule“ (9\_T\_1).

### Unterstützung der Ausbildungsbetriebe

Die Betriebsnähe wurde insgesamt als zentraler Vorteil der AsA benannt. Zur Zielsetzung der AsA gehöre es gerade, Unternehmen in Ausbildungsfragen zu entlasten, insbesondere diejenigen Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe oder beschränkter Ressourcen einen exponentiell höheren Aufwand als andere Betriebe hätten.

Einzelne Interviewte, die diesen Vorteil explizit benannt haben, verwiesen zum einen auf die administrativen Aktivitäten des Bildungsdienstleisters, wie z. B. die Anmeldung des Ausbildungsverhältnisses bei der Kammer oder bei dem Sozialversicherungsträger, die Anmeldung zur Prüfung oder die Meldung einer ggf. notwendig werdenden Ausbildungsverlängerung.

Zum anderen wurde die Moderation in Konfliktfällen hervorgehoben. Manche Betriebe seien mit der „Menschenführung“, der Konfliktbewältigung und der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher überfordert und seien deshalb froh, „[...] wenn sie jemanden an der Hand haben, den sie bei Schwierigkeiten hinzuziehen können, das ist gut für die Betriebe, weil sie sagen, ich bin da nicht überfordert, es hilft, dass Ausbildungsverhältnisse nicht so schnell abgebrochen werden, wenn ein guter Mittler da ist und es motiviert auch Betriebe zu sagen: ‚wenn ich weiß sie haben jemanden im Hintergrund, dann probiere ich es‘“ (15\_A\_1).

Entscheidend sei es allerdings auch in diesem Fall, dass für den Betrieb eine (bekannte) Ansprechperson zur Verfügung stünde, um sich im Tagesablauf Entlastung in den Bereichen Ausbildung, Hilfestellung und Formalien holen zu können. Darüber hinaus bestehe die Möglichkeit, im Konfliktfall mit dem Jugendlichen die Probleme an den Bildungsdienstleister delegieren zu können.

Ein Unternehmen hebt als Vorteil hervor, dass die AsA unabhängig von der Berufsschule und dem Betrieb agiere. Betont wird: „Dass von unserem Eindruck her, junge Lehrkräfte hier [beim Bildungsdienstleister, erg.] sind, die das gerne machen und den Jungs auch wirklich was beibringen. Und vielleicht auch ein bisschen besser noch mal wie Berufsschullehrer“ (10\_U\_1).

#### 4.1.2 Vorteile Phase I

Ein wesentlicher Vorteil der Phase I, neben dem Nachholen von Schulwissen im **Stütz- und Förderunterricht**, sei die **Unterstützung der Jugendlichen bereits vor Beginn der Ausbildung** und aufgrund der besonderen Problemlagen insbesondere die Möglichkeit, die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum kennenzulernen und im Optimalfall eine persönliche Vertrauensbeziehung aufzubauen: „Phase I AsA ist ein Instrument, das aus meiner Sicht in gewisser Weise eine tolle Geschichte ist. Jugendliche an die Hand zu nehmen, die Probleme haben, die es nicht geschafft haben im ersten Anlauf, einen Zeitraum zu haben, wo sie langsam in Richtung Ausbildung begleitet werden. Phase I ist was ganz Tolles“ (2\_A\_1).

Inhaltlich stünde die **Berufsorientierung** im Vordergrund. Speziell die Hilfen bei Bewerbungen um Praktikumsplätze, das Kennenlernen der Berufe und Betriebe durch Praktika sowie die Überprüfung des Berufswunsches wurden erwähnt: „Und dann auch, das wissen wir ja alle, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, die sich ja oftmals dadurch begründen, dass die Teilnehmer oftmals nicht wissen, was auf sie im Berufsbild zukommt“ (14\_T\_1). Die Konzentration auf die Berufswahl (Abklären des gewählten Ausbildungsberufs), das Erproben während eines Praktikums sowie das Kennenlernen eines potenziellen Ausbildungsbetriebs, d. h. die Stärkung der Ausbildungsreife über die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse und Kompetenzen sind dezidiert angesprochene Vorteile der Phase I: „[Sich über die, erg.] Praktika bei den Arbeitgebern in Bezug auf die Ausbildungsstellen bemerkbar zu machen und vielleicht einen guten Eindruck zu hinterlassen“ (5\_T\_1) und „Die Jugendlichen können sich noch mal ausprobieren, z. B. in Form von Praktika, die sie bei Arbeitgebern absolvieren können. In diesem Zusammenhang wird durch dieses halbe Jahr, wo es möglich ist einen Ausbildungsplatz zu akquirieren, dann auch noch mal die Ausbildungsreife gestärkt“ (5\_J\_1).

Im Rahmen der Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses von Teilnehmenden sei der Bildungsdienstleister durch die Pflege maßnahmenübergreifender regelmäßiger Kontakte dichter an den Unternehmen dran. So sei es eher möglich, Jugendliche zu platzieren und einen **Ausbildungsplatz zu finden**.

Der Zeitraum mit Start Anfang März eines Jahres wird dabei als günstig angesehen, um in der zur Verfügung stehenden Zeit bis zum Herbst einen Ausbildungsplatz auf Basis einer fundierten Berufswahl gefunden zu haben: „[...] weil für Leute, die zum Beispiel die Schule abbrechen, ist das ein ganz gutes Instrument, wenn die dann bereit dafür sind und sagen: ‚Ich gehe Richtung Ausbildung‘, dass man sagt: ‚Okay, ab 1.3. startet noch mal eine vorbereitende Phase mit sechs Monaten‘. Und das finde ich zum Beispiel sehr positiv, diesen Zwischenstart im Jahr noch mal und auch diese kleine Gruppe dann“ (8\_A\_2).

Auch könnten sich Auszubildende und Unternehmen im Rahmen der Praktika vor Beginn der Ausbildung kennenlernen, um zu prüfen, ob die „Chemie“ stimmt: „erfüllen sie die Anforderungen, sind sie pünktlich und zuverlässig? Somit können beide Parteien entscheiden, ob es der richtige Teilnehmer oder Arbeitgeber ist“ (14\_J\_1).

Nicht alle Teilnehmenden sind von den Vorteilen der Phase I überzeugt. Die unklare Abgrenzung zur BaE sei ein Punkt: „Also ich habe mit BaE gearbeitet, ist im Prinzip das gleiche. Es ist halt in der BaE der Nachteil, dass die Betriebe den kostenlosen Azubi einfach nur ausnutzen“ (8\_T\_1). Bei Phase I fallen mir wenig Stärken ein, deswegen fange ich bei Phase II an“ (10\_T\_1).

Positiv hervorgehoben wurde – auf Basis einer zu Beginn vorgenommenen Standortbestimmung – die **sozialpädagogische Ausrichtung** in der Phase I. Dies zeigte sich in der allgemeinen Auswertung, wo dieser Punkt häufig erwähnt wurde. Betont wurden die engmaschige Betreuung für eine Zielgruppe, einschließlich einer Krisenbetreuung, und die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche. Von allen Beteiligten, auch von den Auszubildenden selbst, wurde herausgestellt wie notwendig

diese Art der Betreuung sei: „*Sie hat mein Selbstbewusstsein gestärkt und mich sehr, sehr gut auf die Ausbildung vorbereitet*“ (4\_L\_1).

#### 4.1.3 Vorteile Phase II

Die **betriebliche Unterstützung** für Unternehmen wurde als wichtiger Vorteil der Phase II benannt. Unternehmen hätten beim Bildungsdienstleister einen Ansprechpartner, der in Ausbildungsfragen und auch in Konfliktfällen mit dem Jugendlichen unterstütze und insgesamt entlaste. Interessierte Unternehmen erhielten ein **Unterstützungsinstrument** mit dem Effekt, die Erfolgsquote eines Ausbildungsabschlusses zu erhöhen. Trotzdem würde es eine Herausforderung sein, Unternehmen für die AsA zu motivieren: „*Gerade AsA Phase II finde ich als ein sehr, sehr gutes Instrument. Die Abbruchquote ist mittlerweile so extrem hoch und ich glaube, dass die AsA einiges verringern kann und das empfinde ich als sehr, sehr wichtig*“ (21\_A\_1).

Junge Menschen würden von einer **Vertrauensperson unterstützt** und begleitet werden, „*wo er in der ersten Phase Gelegenheit hatte sich selbst zu öffnen, seine Probleme auch bekannt zu geben, warum es vielleicht in vorherigen Zeiten nicht zum Ausbildungsverhältnis gekommen ist und kann sich Hilfestellungen holen*“ (20\_T\_3).

Aus betrieblicher Sicht ist die direkte **Eingliederung in den Betrieb** ein wesentlicher Vorteil „*Der Vorteil ist, dass die Jugendlichen an den Betrieb angegliedert sind und die Ausbildung nicht rein schulisch ist. Das finden wir super, dass es nun eine Maßnahme gibt, bei der die Azubis direkt im Betrieb eingegliedert sind*“ (6\_U\_1). Die Unterstützung am Arbeitsplatz, Gespräche mit den Ausbildern, die Intervention bei Krisen auf kurzem Weg, das gezielte Bearbeiten von Sprachproblemen oder auch fachlicher Themen über den Stützunterricht werden als Vorteile hervorgehoben. Günstig sei es, wenn in Phase II die benannten Interventionen und Unterstützungen während der Arbeitszeit stattfänden: „*[...] In dem Fall ist es so, dass der Arbeitgeber auch, was sehr positiv ist, den Jungen alle zwei Wochen am Freitag freistellt, damit der Auszubildende vom Bildungsdienstleisterpersonal [...] den ganzen Freitag auch Unterricht erhält im Bereich Elektronik, Elektrotechnik*“ (9\_A\_2). Dies wird auch von Auszubildenden benannt und gewürdigt: „*Ich finde gut, dass man sich einen Tag Zeit nehmen kann, von meinem Betrieb aus brauche ich mir da kein freinehmen, ich kriege das voll bezahlt, die acht Stunden, achteinhalb Stunden*“ (1\_L\_2).

#### 4.1.4 Diskutierte Vorteile in Abgrenzung zu vergleichbaren Jugendmaßnahmen

Die Auswertung der Interviews verweist auf Überschneidungen zwischen einzelnen Maßnahmen für die Auszubildenden, sodass die benannten Vorteile nicht immer einer bestimmten Maßnahme zugewiesen werden können. Insbesondere werden in den Interviews Überschneidungen zwischen der AsA und der abH sowie der BvB thematisiert.

BvB richte sich an junge Menschen, die weniger berufswahlorientiert seien, bei denen der Eignungsbegriff noch klar differenziert sei, die noch keinen Ausbildungs-

platz gefunden hätten, die Voraussetzungen für eine Ausbildung nicht mitbrächten oder diese verbessern wollten.

Die Abgrenzung von der Einstiegsqualifizierung (EQ) sei wiederum einfach, *„weil im EQ, sind die, die ausbildungsreif sind und fit, die haben einfach nur ein wenig Pech gehabt, den richtigen Betrieb zu finden. ‚Für eine Ausbildung sagt dann der Ausbildungsbetrieb, den schauen wir uns jetzt noch ein Jahr lang an und dann passt das.‘ Daher erklärt sich auch die fast 70% Übernahmequote. Wir haben bei EQ eine 60 bis 70% Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung, das unterscheidet sich wieder von BvB. Aber AsA ist von allem ein bisschen, es ist auch für die Berater sehr schwer, was mache ich mit dem Jugendlichen, BvB oder AsA“* (16\_A\_1).

Die AsA „vermische“ die bisherige Abgrenzung der Maßnahmen zueinander. Sie gehe weiter als die abH, die als reiner Stützunterricht betrachtet werde. Die Unterrichtssituation sei zwar ähnlich zu abH, die AsA sehe aber in einem viel stärkeren Ausmaß eine pädagogische Betreuung vor, was sich auch im Personalschlüssel ausdrücke.

Es bestehe im Rahmen der AsA mehr Zeit, sich intensiver mit den Teilnehmenden beschäftigen zu können, was aufgrund der multiplen Hemmnisse der Zielgruppen sehr sinnvoll sei. In der abH und BvB sei die Gruppenstärke höher und es gebe weniger Möglichkeiten der individuelleren Gestaltung des Stützunterrichts.

Zudem erlaube die AsA die Verlagerung des Lernortes in den Betrieb: *„Wenn man jetzt nicht mehrere Teilnehmer aus dem gleichen Beruf hat oder gerade in strukturschwächeren Regionen, wo die öffentlichen Verkehrsmittel nicht so gut sind, kann man es eben auch im Betrieb durchführen“* (26\_T\_1). Die betriebliche Unterstützung sei der Kern der AsA und abgrenzendes Element von anderen Maßnahmen: *„[...] , aber die Betriebsbegleitung, die Kontakte mit den Betrieben sind stärker vertreten“* (12\_T\_1).

Es stellt sich nun für Einzelne die Frage, was der spezifische Mehrwert der AsA sei. Die betriebliche Unterstützung werde von Unternehmen nicht in der Breite abgerufen oder gewünscht (10\_A\_1). Möglich sei es auch, die Intensität der Betreuung bei abH auszudehnen, *„[...] , dann bräuchten wir die AsA nicht mehr. Wie sich das Kind jetzt nennt, das ist egal“* (9\_A\_3).

Jugendliche mit einem intensiven Betreuungsbedarf würden in der BvB untergehen, auch sei diese Maßnahme wesentlich besser durchstrukturiert, was die Individualität mit Blick auf die Heterogenität der Teilnehmenden begrenze. Ein Beschäftigter der Agentur gibt zu bedenken, dass mit einer BvB ebenfalls ein individueller Zuschnitt möglich sei, und zwar bezüglich der Inhalte, des Unterrichts, der Betreuung und auch der Zeitgestaltung, *„dass wir da, mit der Flexibilität im Prinzip das gleiche anbieten können wie bei AsA“* (16\_A\_1). Allerdings habe wiederum die BvB eine kürzere Laufzeit im Vergleich zur AsA, sodass es Fälle von Maßnahmeneinmündungen gebe, *„[...] die mit den 10 Monaten BvB nicht hingekommen sind und dann noch etwas dranhängen mussten“* (24\_A\_1).

Als Vorteil wird in Abgrenzung zu vergleichbaren Maßnahmen des Übergangsbereichs der präventive Ansatz der AsA betont. Im Falle stabiler Schulnoten werde



keine abH bewilligt, obwohl die Jugendlichen sozial instabil seien, z. B. aufgrund ihrer finanziellen Lage oder ihrer Wohnsituation.

Hier sei die AsA etwas Besonderes und würde ein soziales Abgleiten verhindern können: *„Ich habe das schon bei einigen Auszubildenden erlebt, wo man dann mitbekommen hat, die stehen in der Schule wie eine Eins, die haben keine Probleme in der Schule. Das heißt, die brauchen keine abH, die würden niemals abH kriegen, aber die haben keine Wohnung, die sind obdachlos oder leben seit Jahren bei Freunden, die haben Schulden ohne Ende. Die brauchen einfach eine sozialpädagogische Betreuung. Und wenn die dann schon dreißig Jahre alt sind, dann kriegen die auch keinen Erziehungsbeistand oder irgendwas an die Hand, der sie dann da unterstützt. Und das ist halt das Gute an der Assistierten Ausbildung, wo ich sage, das ist das I-Tüpfelchen“* (1\_T\_2).

Zusammenfassend wird deutlich, dass es Überschneidungen z. B. beim Stützunterricht mit vergleichbaren Maßnahmen gibt, die AsA aber Stärken bei der intensiven sozialpädagogischen Betreuung, der Begleitung der Betriebe und der Dauer aufweist. In der Konsequenz werden Vorschläge dahingehend formuliert, Maßnahmen zu kombinieren oder auch neu zuzuschneiden, um Überschneidungen aufzulösen: *„Also unnötig ist sie [die AsA], nicht, ich sage mal, man sollte vielleicht aus zwei eine Maßnahme machen, also irgendwo dazu stecken“* (9\_A\_3).

Nur in einem Einzelfall wird darauf verwiesen, dass die AsA als Maßnahme nicht sinnvoll sei.

#### 4.1.5 Benannte Erfolge

Die Befragten verwiesen zum Unterstreichen der Vorteile der AsA auch auf erlebte Erfolge, die nachfolgend näher beleuchtet werden sollen.

Nach Auffassung einiger Befragter mindere die AsA und dabei speziell die enge persönliche Begleitung der Jugendlichen das Abbruchrisiko einer Ausbildung. Der direkte, regelmäßige Austausch des Bildungsdienstleisters mit den Jugendlichen und den Betrieben sei ein wichtiger Erfolgsfaktor und ermögliche vorbeugende Reaktionen *„bei schlechten Schulnoten, bei unentschuldigtem Fehlen des Teilnehmers in der Berufsschule oder beim Arbeitgeber, da kann relativ zeitnah oder kurzfristig dann eingegriffen werden“* (21\_A\_1). Ein Jugendlicher drückt es in seinen Worten folgendermaßen aus: *„Also seitdem ich hier bin, geht es mir psychisch besser, wurde da unterstützt, aber auch berufstechnisch bin ich stabiler geworden. Bin auch strukturierter geworden im Betrieb, wo ich sage, die Hilfe, die ich hatte und das hat mir sehr geholfen bis jetzt und deshalb glaube ich auch, dass ich bis zur Prüfung das jetzt auch alles gut durchhalten werde, da auch noch die nötige Unterstützung bekomme sowie Rechnungswesen, mein Lieblingsfach“* (1\_L\_1).

Neben der psychischen Stabilisierung werden zudem Steigerungen der schulischen Leistung als Erfolgsmerkmal hervorgehoben: *„Ich hab‘ in diesen fast 2 Jahren bei vielen Teilnehmern eine gute Leistungssteigerung gemerkt. Also Schüler mit einem Förderschulabschluss, die dann hinterher in ihren Zeugnissen eine 1,7 nach dem ersten Lehrjahr vorgelegt haben“* (20\_T\_1).

Zudem betonen einzelne Unternehmen die Notwendigkeit der Maßnahme als Voraussetzung für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Eine Ausbildung der Jugendlichen wäre ohne Stützunterricht und persönliche Begleitung und Unterstützung nicht erfolgt. *„Ja, also wenn die nicht in diesem Projekt wären, dann hätten wir beide nicht eingestellt. Wir haben die nur eingestellt, weil wir wussten, dass die Hilfe bekommen“* (6\_U\_1). Der Auszubildende ergänzt: *„durch die Unterstützung habe ich das geschafft, [die Ausbildung, erg.] nicht abzubrechen. Das hilft mir halt“* (6\_L\_1).

## 4.2 Förderliche und hemmende Faktoren in der Durchführung

Die Realisierung der AsA ist vor Ort von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Diese können sich sowohl förderlich als auch nachteilig auf die Maßnahme auswirken. Während der Interviews nannten die Befragten zahlreiche Faktoren, die sich positiv auf die Maßnahme auswirken würden. Teilweise handelt es sich um systematische Einflüsse, teilweise war die positive Wirkung auf die Konstellationen vor Ort zurückzuführen. Die Wahrnehmung von förderlichen und hemmenden Faktoren ist dabei auch von der jeweiligen Befragtengruppe und ihren Interessen abhängig. Diese Einflussgrößen werden im folgenden Abschnitt beleuchtet.

### 4.2.1 Hemmende Faktoren

#### Hemmende Faktoren bei den Agenturen und Jobcentern

Die rasche Einführung der AsA im Jahr 2015 hat viele Agenturen vor Herausforderungen gestellt, da bereits andere Planungen durchgeführt worden waren. So kam es zu Zeitdruck, der sich letztlich hemmend ausgewirkt habe. *„Auf der anderen Seite ist es schwierig, dass die RD erwartet, dass man im ersten Monat voll ist und alles läuft. Das ist auch total illusorisch, weil man Zeit braucht bis die Unternehmen die Verträge ausfüllen, bis alle Unterlagen da sind und so weiter“* (18\_A\_01).

Die Anfangszeit bereitete vielerorts Probleme, da die Abläufe noch keine Routine hatten, Bildungsdienstleister gefunden werden mussten und auch das benötigte Personal knapp war. *„Im ersten Durchgang der AsA, der nebenbei bemerkt sehr kurzfristig organisiert worden ist, hatten wir extreme Anlaufschwierigkeiten. Zum einen, weil der Träger eine gangbare Umsetzung des Konzeptes finden muss. Zum anderen muss er geeignetes Personal finden, das in der Lage ist, das Konzept umzusetzen. Und bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage für Sozialpädagogen ist das sehr schwierig“* (19\_A\_1). Bei vielen Fachkräften in den Agenturen kommt es aufgrund der Vielzahl und der inhaltlichen Ähnlichkeit vieler Maßnahmen im Bereich Jugendliche zu Irritationen. *„Wir haben eher das Problem, dass wir sehr viele unterschiedliche Produkte für unsere Jugendlichen haben und es sich da eben doppelt“* (4\_A\_1).

Bei Ausschreibung und Vergabe finden sich an manchen Orten Regularien, die sich hemmend auf eine sinnvolle Auswahl der Teilnehmenden auswirken. Jobcenter-

Mitarbeiter:innen berichten davon, dass man gerade in der Einführungsperiode Plätze frühzeitig eingekauft habe und angehalten gewesen sei, diese dann konstant besetzt zu halten. *„Und bei AsA kaufe ich sofort 41 Monate ein, hab die Kosten letztendlich und muss immer gucken, dass ich es nachbesetze“* (23\_J\_1).

Die zurzeit nach Ansicht einiger Bildungsdienstleister unzureichende Einbindung des AG-S führt zu Problemen, die nach deren Meinung vermeidbar seien. Die Tatsache, dass viele Unternehmen nicht über AsA informiert seien und somit die Bildungsdienstleister zusammen mit Ausbildungsplatzsuchenden die Ersten seien, die mit den Betrieben über die Maßnahme sprechen würden, wirke sich hemmend aus. *„Weil nicht immer der Betrieb parallel vom AG-S informiert und beraten wird und wenn dann der Träger plötzlich mit einem Kooperationsvertrag vorm Betrieb steht, kann das schon sehr irritieren.“* (19\_T\_12).

### Hemmende Faktoren auf betrieblicher Ebene

Auf betrieblicher Ebene wird vor allem der Kooperationsvertrag zwischen Unternehmen und Bildungsdienstleister als hemmend wahrgenommen. Gesetzlich vorgeschrieben ist bei der AsA eine Betreuung der durchführenden Betriebe, die durch diesen Kooperationsvertrag festgehalten wird. Auch eine Durchschnittsanwesenheitszeit der Auszubildenden von vier Stunden pro Woche ist vorgesehen. Von den Betrieben wird eine solcherart ausgestaltete ursprünglich als Unterstützung vorgesehene Betreuung durch Bildungsdienstleister oder die Arbeitsagentur häufig eher negativ eingeschätzt. Dies wird von Agenturberaterinnen und -beratern, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bildungsdienstleister, aber auch von den Betrieben direkt so geäußert. Die Unternehmen fürchten zu große Eingriffe in die betrieblichen Abläufe. In insgesamt 24 Fällen haben Interviewpartner eine derartige Befürchtung geäußert.

In der Praxis führe dies dazu, dass manche AsA-Maßnahmen nicht zustande kommen würden: *„Dann hat der Arbeitgeber gesagt, finde ich nicht schlecht, wenn sich Berufsschule und Ausbildungsort nicht schneidet, ist das in Ordnung. Dann hat sie aber die Kooperationsvereinbarung vorgelegt und das ging aber dem Arbeitgeber zu weit. Das war ein zu starker Eingriff in den betrieblichen Ablauf. Der Arbeitgeber hat dann gesagt, also wenn das jetzt alles noch schriftlich werden muss und in welchem Stundenumfang sie das auch noch machen wollen usw. und Rücksprache vielleicht auch noch mit unserem Personalverantwortlichen regelmäßig [...], wollen wir nicht“* (2\_A\_1).

Teilweise sind Skepsis und Argwohn gegenüber dem Instrument sehr groß. *„Es ist ein Arbeitgeberkontrollinstrument und das steht zwischen den Zeilen und zwar nie direkt. [...] Weil die wissen ganz genau, dass ganz viele Arbeitgeber schludern und dadurch hat man so eine Anbindung, [...] AsA ist ein U-Boot für die Arbeitgeber“* (24\_A\_1).

Die eigentlich vorgesehene Freistellung der Auszubildenden für die Teilnahme an der Maßnahme fällt vielen Betrieben schwer und wird nur selten geleistet. *„Am Anfang durfte ich bei meinem Betrieb eine Stunde früher gehen, das hatte Frau M. mit dem Betrieb so abgesprochen. Das ging aber nicht länger als einen Monat“* (7\_L\_3).

Ein häufiger Grund dafür sei, dass die zusätzliche Abwesenheit eines Auszubildenden für die Teilnahme an AsA schwer kompensiert werden könne. In einzelnen Berufsbereichen, wie der Bauwirtschaft, stellt sich insgesamt die Frage, ob AsA als Instrument geeignet sei. Durch den Einsatz auf entfernten Baustellen oder gar im Montage-Betrieb könne eine regelmäßige Anwesenheit des Azubis beim Bildungsdienstleister für die AsA-Maßnahme nicht gewährleistet werden. *„Deshalb lehnen es bestimmte Branchen grundsätzlich ab, zum Beispiel die Baubranche. Die wollen das eigentlich gar nicht“ (1\_A\_1).*

Von vielen Bildungsdienstleistern wird bedauert, dass nicht alle Berufe in der Phase II anerkannt werden. Insbesondere Auszubildende in berufsfachschulischen Ausbildungsgängen wie z. B. zum/zur Erzieher:in würden nicht unterstützt werden und kämen somit für die Phase II der AsA nicht infrage: *„Er macht auch diesen Gesundheits- und Krankenpfleger in der Psychiatrie und ist selber etwas labiler. Ich glaube, der hätte auch noch einen Ansprechpartner bei uns gebraucht, um vielleicht mal irgendwas loszuwerden. Aber wurde wieder nicht anerkannt“ (8\_T\_1\_T\_2\_T\_3).* In den Fällen, in denen sich Betriebe mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, wie z. B. im Hotel- und Gastgewerbe oder auch bei Bauunternehmen, auf eine AsA-Kooperation einlassen, ist von allen Seiten viel Flexibilität gefordert, um die Maßnahme umsetzen zu können. Der zunehmende Blockunterricht an Berufsschulen erschwere die Situation zusätzlich. Häufig sei es organisatorisch schwierig, Termine für die in der AsA vorgesehenen Treffen zu finden: *„Meist ist es die Kombination aus Baustelle und Blockunterricht. Absolute Katastrophe. Da ist es echt super schwer, einen Termin zu finden. Eigentlich ist jede Woche, kriegen wir es hin, kriegen wir es nicht hin?“ (7\_T\_1).*

Für eine hohe Akzeptanz von Maßnahmen ist ein hoher Bekanntheitsgrad vor allem bei den Unternehmen, Unternehmensverbänden sowie den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern bedeutend. Idealerweise verbreiten sie Informationen über erfolgreiche AsA-Maßnahmen unter den Betrieben. Denn bei den Betrieben sei die AsA noch viel zu wenig bekannt. Hinzu kommt, dass die große Zahl an Unterstützungsleistungen der Arbeitsagentur den Überblick für die Betriebe zusätzlich erschwert (siehe die Beschreibungen zum unübersichtlichen „Flickentepich“ im Übergangssystem in Kapitel 2.1).

Länger eingeführte und besser bekannte Maßnahmen wie die abH würden von den Betrieben besser akzeptiert, da hier keine Kooperationsvereinbarung mit den Unternehmen vorgesehen sei. Dadurch gebe es auch den einen oder anderen Betrieb, der sich eher für die abH als passende Maßnahme entscheide. Diese Konkurrenz zwischen abH und AsA Phase II ist daher ein eindeutiger und häufig kommunizierter, hemmender Faktor.

### **Hemmende Faktoren bei den Bildungsdienstleistern**

Zusätzlich zu den Stützunterrichts- und Beratungsterminen müssen von den Jugendlichen gerade im ländlichen Raum lange Fahrzeiten in Kauf genommen werden. Dies macht den Auszubildenden und den Bildungsdienstleistern zu schaffen, da bereits die Ausbildungs- und Schulzeiten in Vollzeitarbeitszeit durchgeführt wer-

den. Präsenz vor Ort würde den Jugendlichen die Teilnahme an AsA erleichtern. In den gegebenen Konstellationen werde von den Bildungsdienstleistern und den Jugendlichen viel Flexibilität und teilweise auch Kreativität gefordert: *„Wir haben in unserem Landkreis einen recht ländlichen Bereich [...], d. h. oft ist der Wohnort und der Betrieb schon ganz woanders, die Berufsschule ist vielleicht in A und der Bildungsdienstleister ist hier in B. Also das sind oft weite Wege, was der Jugendliche zurücklegen muss und das ist oft ein großer Hemmfaktor“* (27\_A\_1).

„Flexibilität“ ist im Zusammenhang mit der AsA ein zentraler Begriff und wird von 35 Befragten, überwiegend Bildungsdienstleistern, thematisiert. Die notwendige Flexibilität bereitzustellen und dennoch eine qualitativ hochwertige Maßnahme durchführen zu können, stellt die Bildungsdienstleister vor große personelle und finanzielle Schwierigkeiten. Der Personalschlüssel wird für die Intensität der Maßnahme als nicht ausreichend angesehen: *„Außerdem besteht das Problem des Personalschlüssels, das ist eine Maßnahme, die hoch anspruchsvoll ausgelegt ist, aber was den Personalschlüssel angeht, sehr schlecht ausgestattet ist“* (4\_T\_2).

Von den Bildungsdienstleistern wird es ebenfalls als Hemmnis betrachtet, dass es teilweise schwer möglich ist, Betreuerkontinuität zu gewährleisten. Gerade dies ist aber für eine erfolgreiche Maßnahmendurchführung wichtig. Ein Betreuerwechsel, auch ein vorübergehender kurzer Wechsel aufgrund von Urlaub oder Krankheit des Hauptbetreuers, sei bei vielen Jugendlichen ein kritischer Punkt für die weitere Teilnahme an der Maßnahme: *„Aber absolute Katastrophe, Betreuerwechsel. Also das ist auch so ein Grund, warum Leute auch abbrechen, weil sie dann sagen, nö, ich möchte nicht mit der Person. Also da muss der neue Betreuer extrem viel leisten, dass das trotzdem klappt“* (7\_T\_1).

Zusätzliche Herausforderungen kommen auf die Bildungsdienstleister durch Jugendliche mit Migrationshintergrund zu. Durch die fehlenden deutschen Sprachkenntnisse dieser Gruppe gestaltet sich der Unterricht in der Berufsschule häufig schwierig. Die Bildungsdienstleister müssten daher viel Sprachunterricht anbieten: *„Für viele ist, wie gesagt, die deutsche Sprache sehr schwierig und dann arbeiten wir mit denen an Fachtexten oder sonst irgendwas und das ist einfach sehr herausfordernd, da dann noch mal die Konzentration aufrecht zu erhalten und eine Lernatmosphäre zu schaffen“* (18\_T\_1).

Die Kommunikation zwischen Bildungsdienstleistern und Agenturen/Jobcentern wird von einzelnen Bildungsdienstleistern als hemmend erlebt: *„Und dazu halt, was noch hemmend ist, ist der extreme starke Druck durch das Jobcenter [...]“* (4\_T\_1).

### Hemmende Faktoren bei den Teilnehmenden

Für die Teilnehmenden ist der größte hemmende Faktor die zeitliche Belastung durch die AsA. Lediglich in wenigen Fällen würden die Auszubildenden von den Betrieben für die Teilnahme freigestellt werden, sodass die zeitliche Belastung geringer ausfalle. *„Das Zusätzliche ist manchmal ein wenig schwierig [...]. Wir haben schon viele Jugendliche in der AsA drin gehabt, die sie allerdings nicht weiter nutzen möchten, weil es eben zusätzlich ist. Das heißt, sie gehen in einen Betrieb, haben nebenbei noch die Berufs-*

*schule und dann müssen sie ja auch noch zum Bildungsdienstleister, weil sie dort auch noch Termine haben. Und das ist den meisten schon zu viel“ (13\_J\_1).*

Erschwert wird dieses Alltagsmanagement durch ungünstige Arbeitszeiten, wie bei Ausbildungen im Hotel- und Gastgewerbe oder bei Montagetätigkeit mit wochenweiser Abwesenheit. Die ländlichen Regionen haben einen negativen Einfluss auf die Maßnahme, da die Teilnehmenden weite Strecken zurücklegen müssen, wie es von den Bildungsdienstleistern angesprochen wird.

Gerade in den sogenannten „Flächenagenturen“ kommt es zu ungünstigen Konstellationen, bei denen zwischen den Standorten des Betriebes, der Berufsschule, dem Bildungsdienstleister und dem Wohnort eines Jugendlichen große Wegstrecken liegen oder der zeitliche Aufwand mit dem öffentlichen Nahverkehr durch ungünstige Verkehrsanbindungen sehr hoch ist.

Genauso ist es für die Bildungsdienstleister schwierig, bei dem gegebenen Personalschlüssel in der Fläche ausreichend präsent zu sein. *„Dann kommen mal locker zu diesen 39 Stunden Ausbildungszeit plus Fahrweg und Beschulung zusammen, dann noch mal 8, 9, 10 Stunden dazu“ (20\_T\_1\_T\_2).* Ein Wechsel oder ein Urlaub des Betreuers stellen den Jugendlichen häufig vor Probleme, sich auf eine vertrauensvolle neue Beziehung einzulassen.

#### **4.2.2 Förderliche Faktoren**

Insgesamt gibt es viele Faktoren, die für die Umsetzung und den Prozess der Assistenten Ausbildung sehr förderlich sind. Vielerorts arbeiten Bildungsdienstleister, Agenturen und Betriebe sehr gut und reibungslos miteinander, wovon die Auszubildenden wiederum profitieren.

##### **Förderliche Faktoren auf Ebene der Agenturen**

Auch die Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen sehen in der intensiven sozialpädagogischen Betreuung den größten förderlichen Faktor bei der Maßnahme. Durch die enge Beziehung entsteht eine Art Mediatorenrolle des Bildungsdienstleisters zwischen Betrieb und Auszubildenden. *„Also förderlich ist für diese AsA insgesamt vom Konzept her diese ganz intensive Betreuung, die es sonst nicht gibt. Es ist auch dann mit dabei, dieses stärkere Einbinden des Arbeitgebers, weil der Arbeitgeber sonst ja nur den Auszubildenden vor sich hat und da hat er noch mal jemanden, der ihm auch was erklären kann, warum kommt der heute später, was ist da und was passiert da. Und der auch in dem Fall natürlich auch den Arbeitgeber mit unterstützt, wenn der zum Beispiel zu spät aufsteht regelmäßig“ (9\_A\_2).*

Die Arbeitsagenturen schätzen es als ideal ein, wenn mehrere Maßnahmen durch denselben Bildungsdienstleister durchgeführt werden, da es viele Jugendliche gibt, die sowohl an AsA als auch an abH teilnehmen und dann bei den Sozialpädagogen bereits bekannt sein würden. *„Also, der förderlichste Faktor ist eigentlich, wenn abH und AsA der gleiche Träger ist“ (27\_A\_1).*

### Förderliche Faktoren auf betrieblicher Ebene

Auch von den Betrieben wird rückgemeldet, dass für eine gute Zusammenarbeit mit den Bildungsdienstleistern die persönliche Ebene sehr wichtig ist: *„Also förderlich ist, glaube ich, wenn Betriebe einen positiven Eindruck von der Arbeit haben, die wir mit den Azubis machen, dann kam es auch schon vor, dass dann ein anderer Azubi empfohlen wurde, hierher zu gehen“* (18\_T\_1). Für die Betriebe ist es förderlich, dass sie die Jugendlichen bereits in Phase I der AsA kennenlernen können, um besser abschätzen zu können, ob der Jugendliche zum Betrieb passt. *„Gut ist, dass man die Azubis kennenlernen kann. Wenn sie zwei Monate oder länger Praktikum machen können, ist es das Beste, was man machen kann. Dann können die Azubis die Arbeit kennenlernen und erkennen wie schwer die Arbeit teilweise ist. Die Ausbildung ist ja nicht für jeden etwas, manchmal haben die eine Idee im Kopf und stellen später fest, dass sie sich die Arbeit anders vorgestellt haben“* (2\_U\_1).

Auf betrieblicher Seite sind positive Erfahrungen mit der Maßnahme förderlich, die ihre Bereitschaft dazu stärkt, sich auch an weiteren Durchgängen der AsA zu beteiligen. *„Wir haben dann letztes Jahr die Eltern noch mal zum Gespräch gebeten, weil halt das Zeugnis nicht so war, wie wir uns das vorgestellt haben. Und da ist jetzt in dem Fall eben die Frau O. dann gleich noch mit zu uns in den Betrieb gekommen und dann hat man zusammen mit den Eltern noch mal gesprochen. Also alles gut. Also jederzeit, wenn wir wieder mal einen Lehrling haben, der nicht ganz so gut in der Schule ist und es die Möglichkeit gibt, dann werden wir das auf jeden Fall wieder nutzen oder versuchen zu nutzen“* (10\_U\_1). Aus Sicht einzelner Arbeitsagenturen profitierten die Betriebe von der AsA dadurch, dass sie die notwendige Unterstützung bekommen würden, um auch mit förderbedürftigen Jugendlichen eine Ausbildung durchführen zu können. *„Förderlich ist für die Betriebe, dass sie Unterstützung bekommen, dass die Jugendlichen Unterstützung bekommen“* (26\_A\_1).

### Förderliche Faktoren auf Ebene der Bildungsdienstleister

Überall dort, wo bereits eine langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Akteuren besteht, laufen die Abstimmungs- und Umsetzungsprozesse zwischen Agentur und Bildungsdienstleister sowie Bildungsdienstleister und Betrieb in aller Regel reibungslos. Das Vertrauensverhältnis sowohl zur Agentur oder zum Jobcenter, aber auch zu den Betrieben ist förderlich, um schnelle und pragmatische Lösungen im Sinne der AsA zu finden. Für die Durchführung der AsA ist es zwingend notwendig, dass sich Betriebe zur Mitarbeit bereit erklären. Daher ist eine Zusammenarbeit von Bildungsdienstleister und Betrieb wichtig. *„Was förderlich ist, wenn der Betrieb mit uns zusammenarbeitet, dann ist es schon mal, ja, ein Lottogewinn. Dafür muss man viel arbeiten und viel tun, Überzeugungsarbeit leisten, aber wenn es läuft, ist es super“* (7\_T\_1).

Für die Bildungsdienstleister ist es einfacher, Teilnehmende für AsA zu motivieren, wenn diese bereits in einer anderen Maßnahme waren und dort in der Arbeit mit Sozialpädagogen die Bedeutung einer abgeschlossenen Ausbildung realisieren konnten. *„Also da ist es einfacher, weil die das dann schon wissen, was für einen Stellen-*

*wert hat denn Ausbildung und was ist das eigentlich für ein großes Gut, was ich da habe, wenn ich jetzt von einem Arbeitgeber eine Ausbildungsstelle kriege. Wo viele Schüler sich die Finger danach lecken, sich bewerben und nur Absagen kriegen. Und das ist schon von Vorteil, wenn ein anderer Bildungsträger die schon dafür vorbereitet hat und das noch mal sehr intensiv bearbeitet hat, was das heißt“ (7\_A\_1).*

In den Agenturen, in denen AsA Phase I und Phase II durchgeführt wird, hat die Verzahnung dieser Phasen positive Ergebnisse gebracht. So kann auf die Erfahrungen mit den Jugendlichen, deren Problemfelder bereits bekannt sind, aufgebaut werden. Gleich zu Beginn der eigentlichen Ausbildung steht der Handlungsbedarf bereits fest und kann angegangen werden, bevor sich Probleme aufbauen: *„Förderliche Faktoren sind, dass es für die Phase II eine sehr gute Vorauswahl gibt. Da wurde der Handlungsbedarf im Prinzip schon so identifiziert“ (20\_T\_1\_T\_2).* Die Zusammenarbeit mit Bildungsdienstleistern, die mit der Arbeitsagentur bereits seit Längerem besteht, wirkt sich auch auf die Durchführung der AsA-Maßnahmen förderlich aus. Es kann auf die Erfahrungen des bereits entstandenen Netzwerks zurückgegriffen werden. Haben die Betriebe den Bildungsdienstleister bereits in der Zusammenarbeit kennengelernt, besteht offenbar ein Vertrauensverhältnis, wodurch die Betriebe bereit sind, sich auf die für sie unbekanntesten Maßnahmen einzulassen. *„Also der Träger der das macht, ist schon sehr lange dabei, ein sehr versierter und gut aufgestellter Träger der auch über eine sehr große Datenbank verfügt über Partnerbetriebe. Daher ist eine gute Möglichkeit, was die Vermittlung in Ausbildung angeht und auch in Zusammenarbeit mit uns, die Jugendlichen in Ausbildung zu kriegen. Und da die so gut am Ausbildungsmarkt verortet sind, haben die super Zugangsmöglichkeiten mit den Betrieben dadurch, dass die die kennen“ (16\_A\_01\_A\_02).*

Die Möglichkeiten und die Bereitschaft der Bildungsdienstleister, auf die Bedürfnisse der Jugendlichen in zeitlicher und inhaltlicher Art flexibel zu reagieren, macht die Umsetzung der AsA in vielen Fällen erst erfolgreich, was allerdings stark von den Gegebenheiten vor Ort abhängig ist. Von daher wurde dieses Erfordernis als hemmender Faktor bewertet. *„Und flexible Terminplanung, das heißt, eigentlich müssen wir jederzeit immer Zeit haben. [...] und teilweise haben wir dann drei Leute, die gleichzeitig kommen und wir sagen, wir kriegen das irgendwie schon hin. Weil der eine vielleicht nicht absagt, der andere kommt vielleicht später. Aber dann müssen sie merken, Frau M., ich brauche heute einen Termin oder spätestens morgen oder übermorgen und das merken sie auch, aber da muss man halt extrem flexibel sein“ (7\_T\_1).*

### **Förderliche Faktoren auf Ebene der Teilnehmenden**

Die AsA unterscheidet sich durch den intensiven, sozialpädagogischen Anteil von anderen Maßnahmen, was von den Jugendlichen überwiegend auch so wahrgenommen und geschätzt wurde: *„Ja, also das erste Gespräch mit Herrn YZ vom Bildungsdienstleister hat mich positiv überrascht. Ich war überrascht, dass ich auch mit privaten Problemen zu ihm gehen kann“ (2\_L\_1).* Erleben die Jugendlichen die Maßnahme selbst als hilfreich und geben sie ihre Erfahrungen weiter, dann ist dies besonders förderlich: *„Bei Jugendlichen ist es auch oft Mund-zu-Mund-Propaganda. Es ist natürlich*



*auch viel der Erfolg, der bis jetzt schon da war bei Maßnahmen. Viele Jugendliche wurden mittlerweile in Ausbildung vermittelt, das spricht sich relativ schnell rum und das ist eigentlich der Vorteil. Also, das ist das, was bei Jugendlichen tatsächlich fast noch mehr hängen bleibt, dieser Erfolg und wenn sich das rumspricht“ (21\_A\_1).*

Die Teilnehmenden an der Assistierte Ausbildung berichten, dass sie insbesondere von der intensiven Zusammenarbeit mit dem Betreuungspersonal profitieren. *„Man merkt, dass die auch bemüht sind, die Teilnehmer dahin zu bringen, wo die Teilnehmer hinmöchten. Und wenn manchmal einer keinen Bock hat, wird er halt da irgendwie so umgepolt, dass er Bock hat, dass er selber denkt, dass er das geschafft hat, dass er wieder Lust hat. [...] Und dieses Sprechen mit Teilnehmern [...] egal wo man grade ist, ob das Sozialkunde oder Rechnungswesen ist oder hier die Sozialpädagogen, man hat immer diese Unterstützung von überall. Man kann zu jedem hingehen und sagen, ich möchte mal kurz reden. Und das ist das Schöne“ (1\_L\_1).*

Von den jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird die AsA insgesamt sehr positiv gesehen. Es wird wahrgenommen, dass die Unterstützung hilfreich ist, das spiegelt sich auch in der Rückmeldung der Betriebe wider. *„Und die meisten sind total begeistert und freuen sich, dass es so was gibt und dass sie jetzt endlich Hilfe kriegen“ (1\_U\_1).*

### 4.3 Grad der Zielerreichung

Im Rahmen der Untersuchung wurde auch überprüft, inwiefern die Assistierte Ausbildung die an sie gesetzten Ziele seit 2015 erreichen konnte. Dabei werden erreichte Zielgrößen weniger beachtet als die qualitative Beurteilung durch alle beteiligten Untersuchungsgruppen. Explizit wurde nach den Zielen

- *„Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung,*
- *deren erfolgreicher Abschluss und*
- *die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt“*

(Bundesagentur für Arbeit, 2015c, S. 8)

gefragt und inwiefern die genannten Ziele bislang erreicht werden konnten.

Hierbei kann zudem nach der Zielerreichung von Phase I und Phase II der Assistierte Ausbildung unterschieden werden: In Phase I ist das Ziel *„Aufnahme einer passenden betrieblichen Ausbildung“* (ebd., S. 21) untersucht worden. Für Phase II wurde bei den Befragungen explizit nach der *„nachhaltigen Stabilisierung des Teilnehmenden im Ausbildungsverhältnis und die Sicherung des Ausbildungsabschlusses, um eine dauerhafte Integration zu erreichen“* (ebd., S. 24) gefragt.

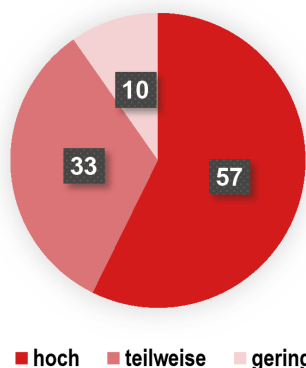
Zugleich ist im Rahmen der folgenden Ausführungen zu erkennen, dass viele der Befragten – obwohl meistens nicht explizit danach gefragt wurde – weitere Zielgrößen oder Unterziele mit der Fragestellung verbunden haben, die auf die geschäftspolitischen Ziele ihrer Organisation, ihrer Vorgesetzten oder auch auf persönliche Ziele zurückzuführen sind. Die Aussage eines Berufsberaters einer Agentur

für Arbeit verdeutlicht dies: „Also wir haben eigentlich jetzt noch einen Platz frei, fünfzehn Plätze haben wir, vierzehn Teilnehmer sind drin“ (9\_A\_3). In den Gesprächen wurde an einigen Stellen deutlich, dass ein gewisser **Besetzungsdruck** die Frage nach den Kernzielen deutlich beeinflusste und oft sogar überlagerte. Dies zeigt folgende Aussage eines Bildungsdienstleisters: „Da haben wir z. B. auch gar kein Mitspracherecht, da werden wir von der JBA angerufen: ‚Hier wir haben eine neue Teilnehmerin, wann kann die zu Ihnen kommen?‘. [...] Ob das in unserer Gruppe gerade reinpasst oder nicht oder zeitlich – da haben wir gar kein Mitspracherecht. Die JBA hat eigentlich das Ziel, sofort wieder alle Plätze zu füllen, habe ich den Eindruck. Unabhängig, ob es passt oder nicht und unabhängig, ob der Jugendliche überhaupt geeignet ist oder nicht“ (4\_T\_1).

Dies sind bekannte Vorgänge, die vor allem in der Einführungszeit der AsA 2015/2016 eine Rolle spielten. Für spätere Jahre wird dies deutlich seltener genannt.

### 4.3.1 Allgemeine Zielerreichung

Alle **106 Befragten** gaben zum Thema Zielerreichung insgesamt **361 Mal** mit verwertbaren *Nennungen* Auskunft. 170 Mal wurde von 59 Befragten – was einem Anteil von **57 Prozent** der Befragten entspricht – der Assistierte Ausbildung durch entsprechende *Nennungen* eine **hohe Zielerreichung** zugeschrieben. Mit Zielerreichung ist hier das Erreichen der inhaltlichen Ziele der AsA gemeint, nicht die Zielerreichung in der täglichen Terminologie der BA, die das Erreichen vorgegebener Kennzahlen meint. Von 34 Befragten wurde 66 Mal eine **teilweise Zielerreichung** benannt (33%). Nur zehn befragte Personen (**10%**) sehen ausschließlich einen **geringen Grad der Zielerreichung**. Somit stammen etliche der Nennungen zur **geringen Zielerreichung** auch von Befragten, die sowohl Aspekte zur Erläuterung der **geringen** wie auch der **hohen Zielerreichung** genannt hatten. Zu erwähnen bleibt schließlich, dass die Personen, die die Zielerreichung der Assistierte Ausbildung als **gering** einschätzen, auch öfter entsprechende Aspekte in der Befragungssituation angeführt haben (125 Mal).



**Abbildung 5:** Ausmaß der erreichten inhaltlichen Ziele (N = 106; n = 103) (Quelle: eigene Darstellung, HdBA 2018)

### 4.3.2 Hohe inhaltliche Zielerreichung

Auf die Frage, welchen Grad der Zielerreichung die Assistierte Ausbildung erzielt habe, antworten viele sehr differenziert (z. B. nach Kohortenstruktur oder Phase). Generell bestätigten jedoch 59 befragte Personen der AsA einen hohen inhaltlichen Grad der Zielerreichung.

Oft wird die **hohe Zielerreichung** mit der Motivation und dem Engagement der Teilnehmenden in Verbindung gebracht. Dies zeigt das folgende typische **Ankerzitat für die hohe Zielerreichung**: *„Ja, das wird in ganz hohem Maße erreicht. Es gibt natürlich keine Zwangsmittel, dass wir oder der Bildungsdienstleister sagen, du musst in dieser Maßnahme bleiben. Aber man sieht es einfach an dem Verbleib, also an der Dauer der Teilnahme, dass das auch angenommen wird von den Teilnehmern, von den Auszubildenden. Wenn die Auszubildenden keinen Mehrwert darin sehen würden, keinen positiven Sinn in dieser Maßnahme sehen würden, würde die ja auch die Maßnahme wieder abbrechen, weil es ja für die Teilnehmer auch ein Aufwand ist, dass sie sagen, ich muss zum Bildungsdienstleister hinfahren, das kostet mir Fahrkosten, das kostet mir Freizeit und Zeit. Und wenn die den Wert nicht sehen würden, würden die sagen, ne, mache ich selber oder gehe vielleicht nur in abH. Also, die sehen das schon auch, die Teilnehmer, und das ist quasi dieser Mehrwert“* (9\_A\_2). Zur Begründung der hohen Zielerreichung werden hier von der Beratungsfachkraft einer Agentur für Arbeit mehrere Aspekte genannt. Zum einen wird das Argument der hohen Eigenmotivation der Auszubildenden herangezogen, die

- **trotz fehlender Zwangsmittel** seitens der Bildungsdienstleister und der Agenturen und
- **trotz des hohen Aufwandes** (Fahrzeit, Investition von Freizeit, Fahrtkosten)

in der Assistierte Ausbildung **dauerhaft verbleiben**. Doch weiterhin belege das **Ausbleiben von Abbrüchen** oder das **Fehlen von Umstiegen in die abH**, dass die Teilnehmenden **einen Mehrwert** oder **positiven Sinn** darin sähen. Hier werden also neben quantitativen Aspekten (vermiedene Abbrüche, Dauer der Teilnahme) auch qualitative Elemente gesehen (z. B. Motivation, Sinn, persönlicher Mehrwert).

Im gleichen Gespräch nimmt die Fachkraft auch gezielt Bezug zur Zielerreichung in Phase II: *„[...] wie die Phase II, wo die Fälle, die eben drin sind, durchaus so geführt werden, dass in hohem Maße eine erfolgreiche Ausbildung gegeben ist“* (9\_A\_2). Hier wird eindeutig zur Zielerreichung im Sinne des Gesetzgebers mit Blick auf Phase II Auskunft gegeben. Signalworte zur Wertung für einen hohen Zielerreichungsgrad sind *„erfolgreiche Ausbildung“* sowie *„in hohem Maße“*.

Bei Phase I wird dann wiederum zur erfolgreichen Übernahme in eine Ausbildung Bezug genommen: *„Ja, wir haben oft die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmer, die gekommen sind und das angenommen haben, auch in eine Ausbildung vermittelt werden konnten“* (4\_T\_2). Durch die gute Akzeptanz der Maßnahme in Phase I konnte ein **erfolgreicher Übergang** direkt in eine Ausbildung erwirkt werden.

Ein weiteres Argument, das für die Assistierte Ausbildung spricht, ist oftmals die **effektive Arbeitgeberbetreuung**: *„Eine Teilnehmerin haben wir, bei der das soziale*

Umfeld so kritisch ist und Einfluss auf die Teilnehmerin nimmt, dass der Betrieb am liebsten einen Aufhebungsvertrag aufsetzen würde. Dort sind wir dann hingefahren und haben uns gekümmert, was dann auch von dem Betrieb angenommen und dankbar kommuniziert worden ist“ (17\_T\_2). Somit konnte mittels einer **aktiven aufsuchenden Arbeitgeberbetreuung** ein **Ausbildungsabbruch vermieden** werden.

Ein weiterer Aspekt des starken Erfolgs ist die positive Wirkung der **zusätzlichen Lerneinheiten** beim Bildungsdienstleister, der Stütz- und Förderunterricht. Sichtbar werden diese Effekte an den erzielten Schulnoten: *„Wenn nicht aus irgendwelchen Gründen ein Abbruch stattfindet, sehr gut [Bewertung Grad der Zielerreichung, erg.]. Weil wir Jugendliche haben, die aus gewissen Gründen einen Nachteilsausgleich z. B. in der Berufsschule brauchen, da hat z. B. AsA ganz stark mitgewirkt. Und wir haben Jugendliche, wo man sieht, die kämpfen sich jetzt gerade mit ihren Noten ganz doll hoch, da ist auch ein Berufsschulzeugnis mit einer 4 ein wahnsinniger Erfolg, wo halt vorher das Zeugnis eigentlich nur aus Fünfen und Sechsen bestand. Und langsam merkt man, ganz langsam ändert sich das Notenbild zu ausreichend, teilweise befriedigend“* (28\_A\_1). Hier wird die hohe Zielerreichung mit dem **deutlich verbesserten Notenbild** in Verbindung gebracht. Dies ist verbunden mit der Einschätzung, dass sich diese Verbesserungen dann auch in den Abschlussprüfungen niederschlagen werden. Diese Einschätzung teilen dann auch ganz eindeutig die **Teilnehmenden** selbst: *„Er [der Klassenlehrer, erg.] wusste ja von Frau H. Bescheid, dass ich da ein bisschen sozusagen eine Behinderung habe. Er fand das gut, dass ich in der AsA bin, weil sich das in der Schule letztes Jahr ein bisschen gebessert hat. Das hat er gemerkt. In den Noten hat es sich auf jeden Fall bemerkbar gemacht. Im Englischen habe ich eine Eins. Da war ich vorher nur bei Drei oder Vier“* (1\_L\_2). Solche Verbesserungen bei den schulischen Leistungen werden auch von den **Betrieben** erkannt und entsprechend als Erfolg herausgestellt: *„Das ist wirklich ein verschwindend geringer Teil, der jetzt nicht die Prüfung besteht, und wenn sie die nicht beim ersten Mal bestehen, dann bestehen sie zumindest beim zweiten“* (1\_U\_1).

### 4.3.3 Teilweise inhaltliche Zielerreichung

In vielen Gesprächen wurden Hinweise gegeben, die zwar auf einen Erfolg hindeuten konnten, zugleich wurden aber Einschränkungen oder Gegenargumente dazu gegenübergestellt. Dies konnte bei 34 befragten Personen so festgestellt werden. In solchen Fällen wurden die Aussagen als **teilweise Zielerreichung** gewertet. Kennzeichnend für solche Fälle sind Erzählungen, die positive und negative Aspekte direkt gegenüberstellen.

Die Formulierungen *„schon gut, aber...“* oder *„es gab eben auch...“* zeigen oft den Fall einer solchen teilweisen Zielerreichung an. Im nachfolgend vorgestellten **Ankerzitat für die teilweise Zielerreichung** soll dies näher beleuchtet werden: *„Wie viele Leute jetzt die Ausbildung bestehen, das kann man noch nicht sagen. Ein paar haben schon bestanden, einige mussten noch mal wiederholen, aber das war alles so im Rahmen würde ich jetzt mal sagen“* (18\_J\_1). Die Einordnung erfolgt mit der Aussage, dass zwar **einige Personen die Ausbildung bestehen** würden, **manche aber wiederholen**

**müssten.** Das Ganze wird aber nochmals von der Jobcenter-Fachkraft in der Form gewertet, dass es insgesamt **im Rahmen** gewesen sei. Ein eindeutiger Hinweis, dass es sich nicht um einen Erfolg auf ganzer Linie handelt, aber auch nicht um einen vollkommenen Fehlschlag. Dies erklärt dann die Deutung als **teilweise Zielerreichung**.

Im zweiten Beispiel geht es wieder um die **Motivation** bzw. die **Einstellung** zum Instrument, um die nicht vollständige Zielerreichung zu belegen: *„Die Notwendigkeit einer Förderung, [...], sehen sie nicht alle. Manche schon, die nehmen das auch dankbar an, aber eben auch andere, die sehen das nicht so unbedingt. Und da ist es schwierig, sie in Phase II zu halten, weil sie ihre persönlichen Defizite und den Unterstützungsbedarf nicht sehen“* (17\_A\_1).

Hier erfolgt auch wieder die Einordnung durch die Teilung der Teilnehmer:innengruppe in den Teil, der die Förderung „dankbar“ annehme, während andere dies „nicht so unbedingt“ sähen.

In einem weiteren Fall ist sich die Beratungsfachkraft bezüglich Phase I nicht ganz sicher, wann denn die Assistierte Ausbildung tatsächlich als erfolgreich angesehen werden könne. Denn hier sei nun zu unterscheiden, ob es im Sinne der **Besetzung** gute Erfolge und **zu vermeidende Abbrüche** gegeben habe. Die Crux dabei ist jedoch, dass diese **Besetzungsmisserfolge** oft auch im Zusammenhang damit stünden, dass schließlich eine **Ausbildungsstelle gefunden** worden sei, aber die Förderung nicht mehr in Anspruch genommen werde. Daher müsse man in der Bewertung besser differenzieren zwischen dem Erfolg aus Sicht der **Organisation** und aus Sicht der **Person**: *„Wenn Zielerreichung bedeutet: Verbleib in AsA und langfristig Integration in Arbeit, dann kann natürlich, wenn 10 Leute wieder abbrechen, weil sie der Meinung sind, jetzt hab‘ ich ja eine Ausbildungsstelle gefunden, jetzt brauche ich das nicht. Dann sieht das sehr kritisch aus, von daher glaube ich, muss man es differenziert betrachten“* (23\_A\_1).

Die Beratungsfachkraft macht trotz des Hinweises auf eine notwendige bessere Differenzierung der Erfolgsbewertung deutlich, dass sie den Verzicht auf weitere Förderung doch „sehr kritisch“ sehe. Somit gibt es zwar einen Hinweis dahingehend, dass es sich hier um eine geringe Zielerreichung handeln könne, doch schließlich gibt es ja doch etliche Fälle, die zumindest vorerst mit der ergatterten Ausbildungsstelle einen (Zwischen-)Erfolg verzeichnen können. Daher die Einstufung dieser Aussage als **teilweise Zielerreichung**.

*„Und dass hier einfach diese fehlende Motivation auch ein Grund sein kann, dass man sagt, ich breche die Maßnahme ab. Ist durchaus nachvollziehbar, je nachdem wie das bewertet wird. Wenn es jetzt darum geht, dass ich sage, ich habe fehlende Motivation, um zu diesen Bildungsträger hinzukommen, weil mir das eine Stunde Fahrzeit kostet, plus zwei Stunden Trägerpersonal, dann bin ich abends noch mal drei Stunden unterwegs. Das kann jetzt auch diese Motivation sein, um diese Zeit mehr aufzubringen. Zum Punkt zwei, Verbleib im Betrieb, es ist ja was Positives, wenn der Auszubildende oder der Betrieb sagen, es ist jetzt so gut geworden mit dem, er ist so motiviert, er ist so pünktlich. Diese Probleme, die da irgendwo früher mal da waren, sind jetzt behoben, dass man dann sagt, es ist nicht mehr weiter notwendig“* (9\_A\_2).

Diese Überlegungen machen deutlich, wie schwierig **ohne weitere Informationen über den weiteren Verbleib der Teilnehmenden** gerade der Übergang zwischen den Phasen I und II zu bewerten ist.

#### 4.3.4 Geringe inhaltliche Zielerreichung

Wie zuvor bereits dargestellt, sehen nur zehn der befragten Personen in der Assistenten Ausbildung einen klaren **Misserfolg**. Auch unter den Interviewten, die den Grad der Zielerreichung der AsA **insgesamt** als „teilweise“ oder „hoch“ eingeschätzt haben, gab es wertvolle Hinweise auf **eine geringe Zielerreichung im Einzelnen**. Letztlich wurden Aussagen zu Einschränkungen oder zu einer geringen Wirkung als **geringe Zielerreichung** gewertet. Kennzeichnend für solche Fälle sind Signalwörter wie „gar nicht erreicht“, „kein Gewinn“, „negativ in der Zielerreichung“ oder „ungünstig“. Dies verdeutlicht auch folgendes **Ankerzitat für die geringe Zielerreichung**: *„Die wollen die Plätze irgendwie voll bekommen, irgendjemand soll sich um die jugendlichen Flüchtlinge kümmern und AsA+ gibt es nicht. Das heißt, die reguläre AsA wird dann irgendwo etwas zweckentfremdet“* (19\_T\_12). Es wird deutlich, dass die Fachkraft eines Bildungsdienstleiters jugendliche Flüchtlinge als **unpassende Zielgruppe** der Assistenten Ausbildung interpretiert und die Maßnahme damit „zweckentfremdet“ werde. Zugleich erfolgt ein Hinweis, dass für die Fachkräfte der Agentur für Arbeit ein **Zwang zur Besetzung** bestehe, der zu Fehlbesetzungen führe.

Zum Stichwort Besetzung gibt es mit Hinblick auf einen geringen Zielerreichungsgrad viele Nennungen. Schließlich zeigen viele Aussagen auf, dass die Ziele nicht erreicht worden seien, da man die vorhandenen Plätze nicht gut besetzen könne: *„[...] die war unglaublich schwer zu besetzen, die Maßnahme“* (26\_J\_1).

Es geht also bei der Diskussion über eine geringe Zielerreichung oftmals um **Besetzungsprobleme von Förderplätzen** und **fehlende Eignung der Teilnehmenden**. *„Weil wir in der Situation waren, dass wir zehn Leute hinschicken mussten und im Grunde jeden, der hier rumgeschwirrt ist und unversorgt war, egal ob passend oder nicht, du musst jetzt zur AsA gehen. Und das ist denkbar ungünstig“* (10\_J\_1).

In einigen Fällen wurde der Assistenten Ausbildung mit Blick auf die **anderen Förderinstrumente im Übergangsbereich** und zur Unterstützung bei der Berufsausbildung ein schlechtes Zeugnis **im Vergleich** ausgestellt: *„Also erstmal für uns – ganz ehrlich – war diese Maßnahme kein Gewinn. Das Konzept klingt so ganz gut. Aber jetzt in der praktischen Umsetzung hat sich halt erwiesen, dass es schwer praktikabel war, in der Gesamtschau mit den anderen Maßnahmen, die wir für Jugendliche und junge Menschen haben, für Ausbildung“* (26\_J\_1). Ein weiteres Argument für den geringen Erfolg war hier die **fehlende Praktikabilität**. Die **fehlende Trennschärfe der Förderinstrumente** wurde hier auch mit Blick auf Phase I noch mal angeführt: *„Ich sage mal, beides [berufsvorbereitende Maßnahme und Phase I assistierte Ausbildung, erg.] zielte drauf ab, das ist ja vorbereitende Maßnahme für die Ausbildung, und das beißt sich einfach. BvB und Phase I AsA, das beißt sich einfach“* (26\_J\_1).

Generell wurde die Phase I im Zusammenhang mit einer geringen Zielerreichung oft angeführt: *„Wie grad schon gesagt, Phase I negativ. Wenn nur einer von 14 in*

die zweite Phase wechselt, ist das negativ in der Zielerreichung, kann man klar so sagen“ (29\_A\_1). In diesem Fall wird wieder das Argument der Besetzungsproblematik im **Übergang zwischen den beiden Phasen** erwähnt: Wenn aus der Phase I nur wenige in die Phase II übergehen, dann ist das „klar“ negativ. Übersehen wird dabei völlig, dass dies für zumindest eine Teilgruppe ja auch die erfolgreiche Aufnahme einer Ausbildung sein könnte. Für diese Gruppe besteht nicht zwingend ein weiterer Förderbedarf. Zudem gibt es ja auch den Übergang z. B. in andere Maßnahmen oder in eine schulische Ausbildung, was im Sinne der Stabilisierung und Integration nicht zwangsläufig als Misserfolg interpretiert werden kann.

Mit Blick auf die **Zielgruppe** und deren **Eigenschaften** äußerten einige Befragte **Zweifel**, ob diese in der Lage wären, in der Assistierten Ausbildung Erfolge zu erzielen: „Und wir haben einfach ganz viele junge Menschen, die so was eben noch nicht schaffen. Oder vielleicht auch nie schaffen werden [...]. Es wird immer so sein, dass diese Menschen – also ich weiß es nicht, ob es jetzt die große Masse ist – aber wir haben doch hier so'n Grund an, oder so ne Basis an Menschen, die werden hier immer bleiben, glaub ich. Weil das in unserer Gesellschaft nicht möglich ist, dass die Personen Platz finden, das schaffen die nicht“ (26\_J\_1).

Neben den Zweifeln an den grundsätzlichen Eigenschaften und **Fähigkeiten** der jungen Menschen kommen auch ganz konkrete Meinungen zutage, die sich auf die Leistungsfähigkeit der Einzelnen ganz greifbar beziehen: „Und was die vier Pflichtstunden der Teilnehmer betrifft, ist es so, dass dies kaum jemand schafft“ (17\_T\_2).

Hier schwingt aber nicht nur die Skepsis an den Fähigkeiten der Teilnehmenden mit, sondern vielmehr tritt auch die Meinung zutage, dass die **Stundenkontingente** so gewählt seien, „dass dies kaum jemand“ schaffe.

Ein Bereich, in dem sich geringe Erfolge der Assistierten Ausbildung zeigen, ist nach Meinung etlicher Befragten in der **Akquise und Zusammenarbeit mit den Betrieben** zu suchen. „Aber Phase II ist noch schwer am Markt zu platzieren. Wir haben in der Region das Problem, dass sich die meisten Firmen nicht in die Karten gucken lassen. Da ist schon eine gewisse Hemmschwelle. Wenn da noch einer andauernd kommt, vom Bildungsdienstleister und fragt den Auszubildenden, na wie geht es dir und den Ausbilder, was haben Sie denn mit ihm gemacht. [...] Phase II ist für mich nicht ausgereift“ (2\_A\_1).

Dadurch, dass die Maßnahme in Phase II bei Betrieben **nicht genügend nachgefragt** werde, wird hier ein fehlender Erfolg gesehen. Dies wird dann auch mit dem **fehlenden Vertrauen** gegenüber dem Bildungsdienstleister in Verbindung gebracht. Ebenso führe die **fehlende Bekanntheit** zur geringen Zielerreichung: „Und nachteilig war vor allem, dass in einer Außenstelle der Agentur nicht bekannt war, was genau die AsA ist und die Zuweisungen so sehr schleppend verliefen“ (17\_T\_2). Erschwert wird dies aus Sicht einiger Fachkräfte dadurch, dass aus Sicht der Betriebe **attraktive Alternativen in der Förderlandschaft** vorzufinden sind: „Dadurch, dass die AsA nicht so bekannt ist, äußern viele Betriebe noch den Wunsch, dass ihre Auszubildenden in die abH kommen“ (17\_T\_2).

Auch die **fehlende Qualität der Bildungsdienstleister** führt zu einer geringen Zielerreichung: „Bei den Ausschreibungen müssen Bildungsdienstleister ja angeben, wie

sie die Jugendlichen zum Unterricht bringen und haben gesagt, sie können das, können sie aber nicht“ (18\_A\_1).

#### 4.3.5 Unterschiede Phase I und II

Beim Vergleich der beiden Phasen der *Assistierten Ausbildung* sind für die Zielerreichung einige Unterschiede erkennbar. Diese resultieren u. a. aus den verschiedenen Zielen der beiden Phasen: „*Grad der Zielerreichung bei AsA Phase I im Grunde bei 70 Prozent und in Phase II 80 Prozent*“ (26\_A\_2). Gleichzeitig wird angegeben, dass 2016 nur sieben von zwölf Teilnehmer:innenplätzen der Phase I belegt würden. Von den Teilnehmenden seien allerdings nur zwei in die Phase II übergegangen.

Das bedeutet, dass von den Befragten je nach Phase verschiedene Anzeichen zum Beleg des Erfolgs herangezogen werden: **Besetzungen bzw. Übergänge** in Phase II oder **bessere Leistungen** der Teilnehmenden in Phase II. Der Zusammenhang dieser beiden Ausdrucksformen der Zielerreichung wird anhand des Vergleichs und der Separierung der Phasen deutlich.

Die erfolgreiche Zielerreichung der ersten Phase, die Einmündung der Maßnahmeteilnehmenden in eine Ausbildung (Bundesagentur für Arbeit (2015c, S. 8), wird anhand der Aussagen der Befragten sichtbar. So nähmen die Teilnehmenden der **Phase I** häufig eine Ausbildung im Anschluss auf: „*Von diesen sieben Leuten, die angefangen haben, haben aber fünf auch eine Ausbildungsstelle gefunden in dieser Maßnahme*“ (26\_A\_2). Dies gelinge durch eine **umfassende Unterstützung und Betreuung**: „*Diese sind sehr gut betreut worden und relativ viele sind in Ausbildung gekommen*“ (18\_A\_1). Auch werde die Zielerreichung **durch die Praktika** während der Phase I **verstärkt**. Anhand von Praxiserfahrungen werde sichtbar, dass ein Ausbildungsverhältnis häufig infolge von diesen zustande komme: „*Wir haben einen da. Der hat jetzt eine gute Stelle gefunden. Der hätte alleine nichts gekriegt. Der konnte einfach im Praktikum in Phase I noch mal zeigen, was er draufhat*“ (26\_A\_1). Dies sei vor allem die Situation im Bereich des SGB III, in den Jobcentern sei der Grund für den fehlenden Übergang eben **nicht** eine erfolgreiche Bewerbung für eine Ausbildungsstelle. Die Arbeitsagenturen verweisen auf viele Teilnehmer:innen, die eine Ausbildung gefunden hätten, dann jedoch nicht in Phase II übergegangen seien. Die Gesprächspartner aus den Jobcentern führen aber an, dass nur wenige Teilnehmende eine Ausbildung fänden und **daher kaum Übergänge in Phase II** stattfänden: „*Die Phase II müsste ja noch laufen – für die Leute [...] ich weiß gar nicht, es ist vielleicht einer in Ausbildung gelandet davon tatsächlich, jedenfalls von unseren Menschen, die wir hingeschickt haben. [...] Aber bei uns war das nicht erfolgreich, einfach.*“ (26\_J\_1).

Bei **Phase II** ist es im Vergleich zur ersten Phase schwieriger, Aussagen über die Zielerreichung und den Ausbildungsabschluss zu treffen (Bundesagentur für Arbeit (2015c, S. 8), da die Assistierte Ausbildung erst im Jahr 2015 eingeführt wurde. Somit war die Phase II zum Untersuchungszeitraum noch nicht abgeschlossen. Die Abschlussprüfungen fanden 2018 zum ersten Mal statt: „*Phase II läuft so weit auch. Wie viele Leute jetzt bestehen die Ausbildung, das kann man noch nicht sagen*“ (18\_J\_1). Anhand der Praxiserfahrungen wird für die Befragten jedoch sichtbar, dass die Teilneh-



mer:innen der Phase II häufig nicht die Phase I durchlaufen hätten. In Bezug auf die Zielerreichung der Phase II kann bis jetzt nur gesagt werden, dass die Betriebe eine Verbesserung ihrer Auszubildenden durch die Teilnahme an Phase II erkennen könnten.

Dies diene der **Stabilität** des Ausbildungsverhältnisses, was für eine **hohe Zielerreichung** der Phase förderlich sei: *„Also wir haben noch niemanden, der die Ausbildung geschafft hat, in der Phase sind wir noch nicht. Aber trotzdem kommen schon Rückmeldungen, dass es wirklich eine gute Sache ist und dass sie sehen, dass die Jugendlichen sich in der Berufsschule verbessert haben und dass sich die Noten verbessern“* (18\_T\_1).

Die Praktika im Betrieb können jedoch auch dazu führen, dass Betriebe keine Ausbildungsstelle nach Phase I anbieten. Ursachen hierfür sind Probleme wie eine **mögliche Sucht** oder **Überforderung**.

Auch während der Phase II kann es in Verbindung mit dem Betrieb zur Nichterreichung des Ziels kommen. Laut Angaben der Befragten sei die Ursache hierbei im Vergleich zur ersten Phase, dass der Betrieb das Ausbildungsverhältnis aufgrund von **Unzufriedenheit** oder **Konflikten** mit dem jungen Menschen auflöse: *„Oder sie schaffen ihre Ausbildung nicht, also dass die geschafft haben, sich rauswerfen zu lassen. Wir haben eine hohe Abbruchquote während der Ausbildung“* (18\_A\_1).

Im Unterschied zur Phase I könne es bei Phase II auch dazu kommen, dass eine Ausbildungsaufnahme aus Sicht der Betriebe an untragbaren Kooperationsvereinbarungen scheitere, weil die Rahmenbedingungen als **zu komplex** empfunden würden: *„Also selbst wenn in Phase I Ausbildungsplätze gefunden wurden, ist der Übergang in Phase II dann teilweise nicht geglückt. [...] die Verträge sind halt auch komplizierter und komplexer. Es gibt nen Kooperationsvertrag und Kooperationsvereinbarungen und das ist manchen Betrieben halt einfach auch zu viel“* (26\_T\_1). In manchen Fällen werde auch die Betreuungssituation durch den Bildungsdienstleister, u. a. mit regelmäßigen Kontakten und Betriebsbesuchen als **Kontrolle**, als **untragbar** empfunden.

Eine geringe Zielerreichung in den Phasen II wird durch weitere Faktoren beeinflusst. Eine **hohe Fluktuation** der Maßnahmenteilnehmenden in der Phase I spielt eine große Rolle. Diese liegt vor, da die Nachfrage nach der Phase stark damit zusammenhängt, ob die Teilnehmenden eine Ausbildungsstelle haben. Liegt diese nicht vor, ist die Nachfrage hoch. Wird in Phase I eine Ausbildung gefunden, wird die Fortsetzung nicht mehr als notwendig angesehen und es kommt zum Maßnahmenende: *„[...] wenn 10 Leute wieder abbrechen, weil sie der Meinung sind, jetzt hab' ich ja eine Ausbildungsstelle gefunden, jetzt brauche ich das nicht. Dann sieht das sehr kritisch aus [...]“* (23\_A\_1). Dies wird in vielen Gesprächen als der häufigste Abbruchgrund der Phase I beschrieben. Die Phase II wird somit häufig von den Teilnehmenden der Phase I nicht wahrgenommen. So können sie sich den **zeitaufwendigen zusätzlichen Unterricht der Phase II**, den sie bei fehlender Freistellung der Betriebe haben, **einsparen**. *„[...] weil AsA Phase II Stützunterricht oder andere begleitende Maßnahmen bedeuten für den Kunden natürlich auch, dass er zusätzliche Zeit investieren muss, weil nicht immer ist der Arbeitgeber bereit, innerhalb der Arbeitszeit freizustellen. Oft sagt er, ja guck mal, dass du das dann außerhalb der Arbeitszeit machst. Das bedeutet immer einen*

*Zusatzaufwand und viele schätzen sich dann eher so ein, dass sie sagen, okay das pack' ich auch alleine und wenn ich dann Hilfe brauche, dann melde ich mich noch mal“ (26\_A\_2).*

All diese Zusammenhänge führen dazu, dass die Kombination der beiden Phasen der Assistierte Ausbildung nur **selten komplett durchlaufen** wird. Dadurch, dass nur wenige Teilnehmende der Phase I auch in die Phase II übergehen, wird Letztere häufig separat besetzt und es findet keine Verknüpfung der Phasen statt: *„Die gehen davon aus, man hat, sagen wir mal, zwölf Plätze. Die gehen in Phase I und machen eine Akquise, eine Orientierung und finden auch einen Betrieb und gehen in Phase II und diese zwölf Leute bleiben drei Jahre drinne, bis sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben und dann helfen die auch noch mal vom Bildungsdienstleister beim Übergang in die Arbeit auch zu gucken, übernimmt der Betrieb, muss ich da auch noch mal unterstützen, schreiben wir Bewerbungen zusammen und ähnliches, aber das ist weltfremd, weil da geht es immer rein und raus. Auch bei abH ist das so, ständig rein und raus. Das heißt, diejenigen, die eine Stelle gefunden haben, sind nicht unbedingt in Phase II gegangen“ (26\_A\_1).* Letztlich ist zu konstatieren, dass die Phasen, getrennt voneinander betrachtet, an einigen Orten Zielerreichungsgrade von ungefähr 70 oder 80 Prozent erreichen und trotzdem wenige Teilnehmer:innen beide Phasen komplett durchlaufen. Der Grad der Zielerreichung wird demgemäß nur deutlich, wenn die beiden Phasen separat betrachtet werden. Der gesamte Grad der Zielerreichung vom Konzept der Assistierte Ausbildung ist über die Gesamtlaufzeit der Förderung je Person durch die starke **Fluktuation** eingeschränkt und **schwer bestimmbar**.

## 4.4 Anpassungsbedarf zur weiteren Umsetzung

Im Rahmen der Interviews wurde dezidiert nach Vorschlägen zur Modifizierung der AsA gefragt. Aus den Ergebnissen geht nicht hervor, dass die Quantität der AsA erhöht und der Umfang ausgeweitet, sondern dass eindeutig die **Qualität verbessert** werden soll. Zu berücksichtigen ist, dass der größte Teil der Befragten, 77 Personen, der Überzeugung ist, dass die AsA weitergeführt werden sollte, allerdings nur unter Berücksichtigung von unterschiedlichen Veränderungsnotwendigkeiten. Es sprachen sich 19 Personen gegen eine Fortführung der AsA aus, eine Mehrheit dieser Personengruppe waren Fachkräfte aus Arbeitsagenturen.

Nachfolgend werden zunächst die Vorschläge der einzelnen Befragungsgruppen aus subjektiver Perspektive dargestellt. Im Anschluss erfolgt eine Priorisierung der Antwortkategorien über alle Befragungsgruppen hinweg mit dem Ziel, die Relevanz der einzelnen Antwortkategorien zu bewerten.

### 4.4.1 Sicht der Agenturen/Jobcenter

Die Mehrheit der interviewten Personen aus der Arbeitsverwaltung verweist darauf, dass die Maßnahme AsA flexibler ausgerichtet werden müsste. Durch eine enge Orientierung an den Bedürfnissen der einzelnen Jugendlichen ergibt sich das Erfor-

dernis einer stärkeren individualisierten Ausrichtung der Maßnahme insgesamt. Verwiesen wird vereinzelt auf interne „Reglementhürden“ (15\_A\_1), die einem höheren Ausmaß an Flexibilisierung entgegenstünden. Die Flexibilisierung betrifft primär die Anwesenheitszeiten beim Bildungsdienstleister und im Unternehmen.

### Flexibilisierung des Zeitkontingents der AsA

In Phase I und Phase II sollte das Zeitkontingent flexibel und nach Bedarf gestaltet werden können – von stundenweise bis zum kompakten Block – und kein „Stundenkorsett“ (28\_A\_1) vorsehen. Ein dahingehender Änderungsbedarf wird von der Hälfte der Agenturbezirke (24 Personen aus 19 Agenturbezirken) befürwortet. Ein Mitarbeiter einer Agentur gibt auch zu bedenken, dass die Flexibilität nicht um jeden Preis vorgesehen werden dürfe. Im Kontext der Mindeststundenzahl müsse sich klargemacht werden, welche Mindeststundenzahl einen Lernerfolg sicherstellen könne: „Wo bringt es dann überhaupt noch was?“ (17\_A\_1). Auch wären flexible Konzepte mit einem höheren Umsetzungsaufwand verbunden (24\_A\_1).

Das Bedürfnis der Jugendlichen sollte im Vordergrund bei der Frage stehen, in welchem Rahmen und in welchem Ausmaß ein Jugendlicher den Förder- und Stützunterricht wahrnimmt. Ein Jugendlicher könnte einen regelmäßigen wöchentlichen oder kompakten Bedarf z. B. vor Prüfungen formulieren. „Eine Möglichkeit wäre es, die Stundenzahl des Stütz- und Förderunterrichts flexibler zu gestalten. Nicht mindestens 4 bis 9 pro Woche [...]. Also eine Variabilität in der Intensität, gewissermaßen“ (1\_A\_1). Unterschiedliche Vorschläge wurden in diese Richtung formuliert, bspw. die Berücksichtigung von vier Stunden zu Beginn der Phase II, „vielleicht auch wochenweise weniger oder mal gar keine Nachhilfe oder Betreuung [anbieten, erg.] und in Prüfungsvorbereitungsphasen dann über die neun Stunden hinausgehen“ (12\_A\_1). Auch im ländlichen Bereich hilft eine Flexibilisierung der zeitlichen Planung, die unterschiedlichen (längeren) Fahrtwege besser miteinander zu verbinden.

Zum Zeitpunkt der Einführung der AsA wurde diese Frage offenbar restriktiver gehandhabt. Die Fehlzeiten mussten sehr zeitnah ausgeglichen werden. Das habe in der Praxis häufig zu Problemen geführt, da die Jugendlichen aufgrund ihres betrieblichen Einsatzes dazu nicht in der Lage waren: „Und das hat dann zu der Situation geführt, dass ein Jugendlicher unter Umständen einen Berg von abzuleistenden Stunden vor sich hergeschoben hat. Ich weiß Fälle, da hatte der Jugendliche zwölf, vierzehn Stunden, die er noch leisten musste und der wusste eigentlich gar nicht mehr [weiter, erg.]“ (10\_A\_1).

Die **Flexibilisierung des Rhythmus der Anwesenheitszeiten** entspricht auch dem Interesse der Unternehmen. Je nach Branche besteht das Erfordernis, wochenweise an heimatfernen Standorten tätig zu sein, z. B. bei Montage-Tätigkeiten, ohne die Möglichkeit, lange Fahrwege zum Bildungsdienstleister zurückzulegen. Es gelte zu bedenken, dass je nach Beruf und Region eine Blockbeschulung in der Berufsschule starren zeitlichen Regelungen entgegenstünde. Hier wünschen sich viele Unternehmen eine Flexibilität der Maßnahme über den jeweiligen Monat hinaus.

Eine höhere Flexibilität des zeitlichen Ablaufs betrifft nach Ansicht Einzelner auch die Phase I. Diese solle nicht in Form eines starren Zeitkorridors ablaufen, sondern den jeweiligen Bedürfnissen angepasst werden. Das betrifft auch die Gesamtlaufzeit von sechs Monaten, was häufig als zeitlich zu knapp angesehen wird.

Im Kontext der Flexibilisierung ist zudem der Wunsch nach einer **weniger restriktiven Ausgestaltung des Kooperationsvertrages** mit den Unternehmen zu benennen. Erreicht werden soll dadurch einerseits eine höhere Verbindlichkeit der Freistellungsregelungen für Auszubildende während der Lernphasen beim Bildungsdienstleister und andererseits ein Anstieg der Bereitschaft der Unternehmen zur Beteiligung an der AsA. Auch wenn sich diese Ergebnisse diametral gegenüberstehen, ist ihre Vereinbarung essenziell für das Gelingen einer AsA.

### Schaffung nahtloser Übergänge in Phase I und Phase II

Die Anregungen der Mitarbeiter:innen der Arbeitsverwaltung in dieser Antwortkategorie beziehen sich auf die bisherige AsA-Konstruktion mit zweiphasiger Ausrichtung. Als wesentlich wird die **Herstellung nahtloser Übergänge** betrachtet, zunächst zwischen dem Ende der Schulzeit und dem Beginn der Phase I. Diese beginnt in der Regel im März eines Jahres (sechs Monate Frist vor Ausbildungsbeginn), sodass längere Zeiträume zwischen Schulabschluss und Beginn der Phase I entstünden, die ohne eine Begleitung zu überbrücken seien. Es werden Bedenken formuliert, aber auch von Erfahrungen berichtet, dass Jugendliche in der Zwischenzeit „abtauchen“ und nicht mehr greifbar sind.

Weiterhin geht es um den Übergang in Phase II. Vereinzelt wird der Wunsch geäußert, nach erfolgreicher Suche eines Ausbildungsplatzes bereits in Phase II übergehen zu können und insgesamt die Phasen I und II weniger stringent zu unterscheiden, sondern durchgängige Ein- und Ausstiege zu ermöglichen.

### Auflösung inhaltlicher Überschneidungen zwischen vorhandenen Maßnahmen

In knapp der Hälfte der interviewten Agenturbezirke (19 Personen aus 15 Agenturbezirken) wird das Problem der inhaltlichen Überschneidung von einschlägigen Maßnahmen thematisiert und Lösungsansätze diskutiert. Die Dringlichkeit der Auflösung von Überschneidungen erwächst aus unterschiedlichen Gründen:

- Eine Vielfalt behindere Transparenz und reduziere Klarheit: „*Ich bin immer der Meinung, dass man nicht zu viel Maßnahmen ins Leben ruft und das eine beißt sich mit den anderen*“ (9\_A\_3).
- Die Abgrenzung zwischen den Zielen der Maßnahmen sei teilweise nicht deutlich, z. B. zwischen BvB und AsA Phase I oder zwischen AsA Phase II und der abH.
- Insofern entstünde eine Maßnahmenvielfalt, die nicht zielführend sei: „*Es ist wie in so vielen Bereichen, wir haben jede Menge unterschiedliche Instrumente, aber wir haben nicht wirklich eine gradlinige Idee [...]. Die Vielfalt in unterschiedlichen Maßnahmen sehe ich als Problem*“ (15\_A\_1).

- Es gebe Überschneidungen bei der Teilnehmer:innenauswahl: „*Wir nehmen uns die Teilnehmer teilweise weg [...]*“ (29\_A\_1).
- Im Falle von Maßnahmenübergängen, z. B. von abH in AsA, würden die Ansprechpersonen seitens der Bildungsdienstleister wechseln. Aus der Perspektive der Jugendlichen käme es aber zugunsten einer kontinuierlichen Vertrauensbasis darauf an, möglichst wenig unterschiedliche Ansprechpartner:innen zu haben.

Ein deutliches Plädoyer ist daher in Richtung der **Zusammenführung bestehender Maßnahmen** zu erkennen. Das könnte den Wegfall der Phase I und die stärkere Priorisierung der BvB bedeuten. Aus vielen Interviews wird ersichtlich, dass der Charakter einer BvB und der AsA Phase I als sehr ähnlich beurteilt wird. Die BvB starte regelmäßig Mitte September, auch die AsA Phase I sollte dann starten (12\_A\_1). Vorteilhaft dabei wäre, dass dann auch mehr Zeit für die Orientierung und letztlich die Suche nach einem Ausbildungsplatz bliebe, die bei vielen dieser Teilnehmenden nötig sei. Die sechs Monate Laufzeit von Phase I (Begleitung vor Eintritt in die Ausbildung) wird in diesem Kontext als zu kurz angesehen. Ein längerer Zeitraum sei zu begrüßen.

Ein weiteres Argument für diesen Vorschlag sei die Tatsache, dass im Frühjahr eines Jahres zu wenige Personen als Zielgruppe verfügbar sind, die noch nicht anderweitig betreut würden: „*Im Herbst sähe das anders aus*“ (12\_A\_1). Mit einer Priorisierung der BvB wäre gleichzeitig das Problem der als zu kurz angesehenen Laufzeit der Phase I der AsA gelöst.

Weitere Vorschläge beziehen sich auf die **Auflösung der Überschneidung** zwischen abH und AsA Phase II: „*Das schöne wäre, wir haben für Personen, die in einer betrieblichen Ausbildung sind, abH und die AsA. Jetzt fragen wir uns, weshalb gibt es zwei Instrumente für ein Ziel. Warum kann ich nicht aus zwei Instrumenten eins machen?*“ (29\_A\_1).

Ein Jobcentermitarbeiter wünscht sich die Beendigung von AsA und „*ein Fokussieren auf Maßnahmen wie BvB oder abH, da diese als ähnlich erfolgreich aber weniger arbeitsintensiv empfunden werden*“ (5\_J\_1).

### Definition von Leistungspaketen (Modularisierung)

Weitere Anregungen beschäftigen sich mit der Frage der stärker individualisierten Ausrichtung der AsA. Vorschläge gehen in die Richtung der **Formulierung einzelner Leistungspakete** einerseits für Jugendliche und andererseits für die Ausbildungsbetriebe (fünf Personen aus vier Agenturbezirken). Die Leistungspakete sollten sich am **individuellen Bedarf eines jeden Jugendlichen** orientieren und dabei unterschiedliche Intensitäten definieren und vorsehen: „*[...] wenn der Jugendliche die Möglichkeit hätte, individuell mit dem Bildungsdienstleister verschiedene Betreuungsintensitäten oder zeitliche Fenster zu vereinbaren*“ (12\_A\_1). Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) könnten dann nach diesem Lösungsansatz entweder auf den Stütz- und Förderunterricht begrenzt sein oder im Falle von abH „plus“ mit stärkerem sozialpäda-

gogischem Betreuungsanteil kombiniert werden. „Man könnte ja, sage ich mal, abH-Plus machen, dass man die Teilnehmer selber entscheiden lässt, okay, wollen sie noch eine intensivere Betreuung oder sagen sie, okay, wir brauchen eigentlich nur Förderunterricht, Nachhilfeunterricht, alles andere passt“ (9\_A\_3) oder „intensivere abH!? Wäre eine Weltklasse-Geschichte, weil das Instrument seit Jahrzehnten bekannt ist. Man könnte dann sagen, wir haben hier abH intensiv, weil wir dann mehr Stunden haben zurzeit, dann kann ich auch rauskommen zum Betrieb. Und ich bin mir fast sicher, dass allein eine Umbenennung davon, sehr viel Erfolg bei den Betrieben brächte“ (9\_A\_4).

Optional sind nach diesem Ansatz auch Unterstützungsmaßnahmen für den Betrieb möglich. Ein Unternehmen würde demnach nur eine betriebliche Betreuung erhalten, wenn es sie benötigt und auch akzeptiert. Dadurch könnte das Problem der fehlenden Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungsdienstleister angegangen werden.

Ein Vorschlag geht in die Richtung, AsA als Modul der abH zu betrachten, welches dazu gebucht werden kann. Nach einer Erprobungszeit wird festgelegt, welcher *genaue* Bedarf bei jedem einzelnen Jugendlichen besteht.

Das Vorsehen von Leistungspaketen ist gemeinsam mit dem Prozess der notwendigen Ausschreibung zu betrachten und zu bewerten. Ein Agenturmitarbeiter verweist auf die **Problematik der Kalkulation von Leistungsmodulen** für die Bildungsdienstleister, ohne eine Lösung mit formulieren zu können: „Uns ist schon klar, dass in diesem Ausschreibungssystem, wo mit fixen Preisen gearbeitet wird, ich schwierig kalkulieren kann, wenn ein Ding für einen bestimmten Preis gekauft wird, aber noch andere Dinge zugebucht werden können, die ich aber vielleicht nicht kalkuliert habe“ (1\_A\_1).

Weitere Vorschläge zu Maßnahmenkombinationen beziehen die Einstiegsqualifizierung (EQ) sowie die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) mit ein:

- **Koppelung mit EQ:** „Also wir waren ganz glücklich, als es endlich geheißen hat, abH ist bei EQ möglich, weil das die Jugendlichen gebraucht haben. Und wenn man das jetzt noch verbindet, EQ und AsA, dann ist es für einen Arbeitgeber attraktiv, weil er da dann sagt, okay, kostet mich erst mal nichts und gleichzeitig habe ich das ganze Paket, wie BaE hinten dran gekoppelt. Und dann, in dem Jahr, da passiert am meisten. Und die, die das Jahr überstehen, die übernimmt der Betrieb auch in Ausbildung, das zweite Jahr“ (10\_J\_1).
- **Koppelung mit und Erweiterung der Berufseinstiegsbegleitung:** „Und da stellt sich dann wieder die Frage, ob man vielleicht nicht die Berufseinstiegsbegleitung oder irgendwie das ausbaut? Weil es so viele Schnittpunkte gibt. Also es ist letztendlich mal die Betreuung da, die intensive Betreuung, aber ob sich das jetzt Berufseinstiegsbegleitung nennt oder AsA nennt, ja, das sei einmal dahingestellt, sondern wichtig ist einfach, dass der Jugendliche die intensive Unterstützung hat und nicht irgendwie wieder rausgerissen wird und dann kommt er, nur, weil das eine andere Maßnahme ist, ihm ein anderer Betreuer zugeordnet wird“ (9\_A\_3).

### Zielgruppenerweiterung

Zahlreiche Interviewpartner aus der Arbeitsverwaltung (acht Agenturbezirke) plädieren für eine Ausdehnung der AsA auf **weitere Zielgruppen und Berufsbilder**. In einzelnen Beispielen wird angeführt, dass durchaus Personenkreise von der AsA profitieren würden, die aber im engeren Sinne nicht zur definierten Zielgruppe gehören: *„Insgesamt hätten wir mehr Teilnehmer, die auch bei weiter Auslegung nicht unbedingt diesem Personenkreis zuzuordnen sind, die aber wohl in der AsA gut aufgehoben wären“* (12\_A\_1). Es werden Jugendliche benannt, die bereits durch die Berufseinstiegsbegleitung aufgrund eines Förderstatus begleitet werden. Auch solle die AsA im Sinne eines präventiven Ansatzes frühzeitiger eingesetzt werden können. Zur Realisierung einer intendierten höheren Flexibilität würde die erwähnte Möglichkeit beitragen, die Maßnahme jederzeit beginnen oder beenden zu können. Zu bedenken seien auch die Eingangsvoraussetzungen, die mit Blick auf einen erweiterten Personenkreis zu hoch erscheinen könnten.

Die AsA sollte **für alle Berufsbilder anwendbar** sein, zum Beispiel Berufe mit einer berufsfachlichen Ausbildung wie die Gesundheitsfachberufe, bei denen ebenfalls hohe Anforderungen an die Auszubildenden gestellt werden oder weitere Mangelberufe wie Erzieher: *„Gerade die medizinischen Berufe für unsere etwas schwächeren Realschüler sind enorm schwer zu schaffen, dieser Stoff. Und da bräuchten sie Hilfe und die Hilfe wäre die AsA. Die AsA geht aber nicht, weil es eine schulische Ausbildung ist“* (8\_A\_1). In einem weiteren Beispiel wird eine Ausbildung zur Alltagsbetreuerin (zweijährige Ausbildung zur Betreuungskraft Alltagsbegleiter:in) benannt, die nicht förderfähig sei: *„Was vielleicht auch gut wäre, dass man sich überlegt, was man mit den ganzen Azubis macht in der Pflege, weil die können ja nicht in abH noch in AsA gehen“* (18\_J\_1). Lediglich ein Beschäftigter einer Agentur verweist auf die ausreichende Zahl von Berufsbildern, die mit der AsA gefördert werden könnten (11\_A\_1\_2).

### Erhöhung des Bekanntheitsgrades

Der Bekanntheitsgrad der AsA bei Unternehmen könnte noch ausgebaut werden. Darauf verweisen aktuelle Ergebnisse der standardisierten ZKM-Befragung (Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen, (ZKM), 2017). In der Konsequenz verweisen einzelne Interviewpartner:innen (sechs Personen aus vier Agenturbezirken) auf die Notwendigkeit, die **Maßnahme bei Unternehmen bekannter zu machen**: *„Und eben, dass man es vielleicht bei einem Arbeitgeber bekannter macht“* (7\_A\_1).

Dahingehend wird zum einen auf eine wichtige Rolle des Arbeitgeber-Service (AG-S) oder der Berufsberatung verwiesen (intern), aber auch auf das Bildungspersonal der Bildungsdienstleister (extern). Dort wird Verbesserungsbedarf mit Blick auf die **Kommunikation in Richtung Betriebe** formuliert. Über gezielte Schulungen sollten die Kontaktpersonen für eine zielgruppengerechte Kommunikation mit Unternehmen besser qualifiziert werden, um die Sprache der Unternehmen zu sprechen und die Vorteilsübersetzung der Maßnahme besser kommunizieren zu können: *„Wir haben auch schon mal überlegt, ob man auch mal so ein Modul vielleicht*

angeht, Vertriebsschulung. Also wirklich so ein Telefon-Modul, was es sicherlich auch gibt, wie der AG-S es ja auch mal bekommen hat.

Wir haben uns natürlich auch selber schon überlegt, wie könnte man in so einem Gespräch vorgehen, was für Argumente, dass man sich da vielleicht so ein bisschen was zu-rechtlegt“ (7\_A\_1).

Generell wird als Vorteil benannt, eine höhere Transparenz über Aktivitäten beim Bildungsdienstleister zu haben, um die Angebote und Aktivitäten besser in Richtung Betriebe kommunizieren zu können: „Vielleicht wäre es mal interessant, auch so einen Maßnahme-Träger zu sprechen, was denn da alles stattfindet, dass man auch besser aufklären kann im Betrieb. Im Moment schicken wir halt nur die Flyer raus und das Weitere läuft dann über die Berufsberatung. Aber einfach für uns vom Arbeitgeber-Service, dass wir ein bisschen Hintergrundinfos bekommen“ (9\_A\_1).

### Modifizierung der Ausschreibungs- und Besetzungspraxis

Zahlreiche Änderungsvorschläge (16 interviewte Personen aus elf Agenturbezirken) betreffen die Ausschreibungs- und Besetzungspraxis in den Regionen. Änderungsbedarf wird zunächst dahingehend formuliert, über die Möglichkeit zu verfügen, in den einzelnen Regionen **erforderliche Platzzahlen nach Bedarf** „zu bestellen“ und keine Mindestabnahmezahl vorzusehen. Der Bedarf gestaltet sich in den Regionen sehr unterschiedlich, weshalb eine „*zwanghafte Besetzung*“ (29\_A\_1) verfügbarer Plätze keinen Sinn ergebe: „Dann muss man aber auch klar sagen, dass so eine Agentur nicht unter Druck gesetzt werden sollte, so eine Maßnahme einzukaufen. Das spüren wir. Dieser hohe, hohe Druck“ (24\_A\_1). Auch die konsequente rechtskreisübergreifende Möglichkeit der Platzbuchung nach Bedarf wird als ein Änderungsvorschlag formuliert. Flexibilität bei der Platzbuchung bedeutet aber auch, ältere Kohorten mit Plätzen versehen zu können, die trotz belegter Platzzahl bei Bedarf noch an der Maßnahme AsA teilnehmen können (Möglichkeit der Aufstockung von Plätzen nach Bedarf) (9\_A\_3). Der Umstand, dass der Besetzungsdruck zu einer ungünstigen Teilnehmer:innenstruktur führen kann, die einen höheren Betreuungsaufwand erfordert, ist zu bedenken. Diese Entwicklung kann letztlich zu Qualitätseinbußen beim Personal führen.

Weiterhin wird darauf verwiesen, **Phase I auch ohne Phase II** zur Ausschreibung kommen zu lassen. Die bisherige Verknüpfung von Phase I und II sollte getrennt werden, da nicht zwangsläufig eine Koppelung sinnvoll sei: „Das sind aus meiner Sicht zwei völlig verschiedene Paar Schuhe“ (17\_A\_1). Am Ende von Phase I sollte nach Ansicht einer Arbeitsagenturfachkraft zunächst der weitere Förderbedarf bilanziert werden. Phase II schließe sich dann nicht zwangsläufig an: Der Jugendliche könne unter Umständen nach Beendigung von Phase I und einem erhaltenen Ausbildungsplatz ohne Begleitung auskommen.

Angeregt wird zur Vermeidung von Reibungsverlusten weiterhin, ähnliche oder zueinander kompatible **Maßnahmen gemeinsam auszuschreiben**. Im Falle des Übertritts von Personen von der einen in die andere Maßnahme entstünden dann keine Informationsdefizite und Vertrauensverluste: „Nun gibt es natürlich verschiedene



*Bildungsdienstleister, die verschiedene Ausschreibungen haben, der eine hat das Los für die abH am Standort, der andere das für AsA, die weniger gut kooperieren. Das ist dann hinderlich. Gemeinsame Ausschreibungen wären vielleicht auch eine Idee“ (12\_A\_1) und „Ideal ist es auch, wenn AsA und abH bei einem Bildungsdienstleister sind, weil dann einfach auch dieses Erkennen und dieses Abgeben von Fällen, die einen anderen Förderbedarf haben, ein bisschen leichter geht, wie wenn das verschiedene Bildungsdienstleister sind“ (9\_A\_2).*

Vorteilhaft sei zudem, dass Maßnahmenübergänge möglich werden, ohne auf bisherige Vertrauenspersonen verzichten zu müssen: *„Also quasi, ich schicke den zu dem Bildungsdienstleister, der alles beide hat. Der Bildungsdienstleister arbeitet mit dem eine gewisse Zeit lang und nach einem, ich sage jetzt mal, einem Vierteljahr, legen wir dann fest, der braucht AsA oder der braucht abH. So könnte ich mir das vorstellen“ (9\_A\_2).*

### Sonstige Anregungen

Weitere Anregungen sind nachfolgend im Überblick aufgeführt, da sie von einzelnen Personen benannt worden sind.

- **Übernahme von Fahrtkosten:** Fahrtkostenerstattungen seien insbesondere für Flächenagenturen eine wichtige Option, da die Jugendlichen teilweise größere Distanzen zurücklegen müssten, um vom Betrieb zum Bildungsdienstleister zu kommen. Bei geflüchteten Personen in der AsA, die finanziell noch schlechter aufgestellt seien, sei das Erfordernis der Erstattung noch ausgeprägter: *„Weil, das ist ja auch ein Wert und das ist ja auch was, das man honorieren muss, dass er da hinfährt. Und Ausbildungsvergütung ist je nach Beruf auch nicht so üppig, dass man sagt, das schüttele ich einfach so aus der Hand“ (9\_A\_2).*
- **Finanzieller Anreiz für das Unternehmen:** Für finanzielle Anreizlösungen sprechen sich fünf Agenturbezirke aus. Der Anreiz solle einen finanziellen Köder für Unternehmen darstellen, um deren Motivation zu erhöhen, ein sogenanntes „Zuckerle“ (10\_J\_1). Finanzielle Anreize könnten ein wichtiges Argument für Unternehmen sein, den Ausfall während der Abwesenheitszeiten pro Woche zu akzeptieren.
- **Regionaler Austausch:** Der Wunsch, sich ein Bild insbesondere von den Aktivitäten des Bildungsdienstleisters machen zu können, wird von zwei Agenturbezirken geäußert. Es ginge darum, mehr Verständnis zu entwickeln: *„Vielleicht wäre es mal interessant, auch so einen Maßnahme-Träger zu sprechen, was denn da alles stattfindet, dass man auch besser aufklären kann im Betrieb. Im Moment schicken wir halt nur die Flyer raus und das Weitere läuft dann über die Berufsberatung“ (9\_A\_1).*

#### 4.4.2 Sicht der Bildungsdienstleister

Die meisten Bildungsdienstleister sprechen sich vordringlich für die **Flexibilisierung des Zeitkontingents** der AsA in beiden Phasen sowie für verbesserte Freistellungsoptionen bei Unternehmen aus (26 Personen von 28 interviewten Bildungsdienst-

leisten). Die Mehrheit der befragten Bildungsdienstleister ist sich somit einig, dass im Falle der Fortführung der AsA eine Flexibilisierung der Umsetzung mitberücksichtigt werden muss, um die Maßnahme für die Teilnehmenden und Betriebe besser handhabbar und dadurch attraktiver zu gestalten. Der Wunsch nach Flexibilisierung ist generell in allen Befragungsgruppen ein zentraler Änderungswunsch und ein Erfordernis. Die benannten Argumente korrespondieren mit der Sicht der Agenturen und Jobcenter.

### Stärkere Flexibilisierung der Maßnahme

Eine Flexibilisierung der Umsetzung der AsA sei auch im Interesse der Teilnehmenden. Es gelte, diese kontinuierlich zu motivieren und den Sinn der Maßnahme zu unterstreichen, damit die Gefahr eines Abbruchs aufgrund von Überforderung reduziert werde. Es sei verständlich, dass nach einer Vollzeit-Arbeitswoche einschließlich ein bis zwei Tagen Berufsschulunterricht die Motivation gering sei, auch noch vier Unterrichtseinheiten beim Bildungsdienstleister für Stütz- und Förderunterricht zu investieren: *„Und diese 4 Unterrichtseinheiten Stütz- und Förderunterricht pro Woche, die das Konzept vorgesehen hat, sind in einer Vollzeit Azubiwoche nicht zu bewältigen. Gerade ab dem 2. Lehrjahr haben wir nur noch einen Berufsschultag zur Verfügung und Hobbys und private Angelegenheiten können dadurch fast gar nicht mehr nachgegangen werden und dadurch kommt dann die Überlastung der Azubis zustande, dass die dann sagen, ich habe da keine Lust mehr zu, weil sie ständig nur noch beim Bildungsdienstleister sind, die kommen nach der Arbeit hierher, die kommen von der Berufsschule hierher und sind dann einfach irgendwann voll“* (13\_T\_1). Berücksichtigt werden müsse zudem, dass im ländlichen Raum oder im großstädtischen Sektor die Fahrzeiten beträchtlich seien und den Zeitbedarf erhöhten: *„Zu den mindestens vier Stunden Stützunterricht kommen meistens zwischen dreiviertel bis eine Stunde Fahrt obendrauf. Eine halbe Stunde ist im ländlichen Raum nix“* (19\_T\_1). Zusätzliche lange Fahrzeiten reduzierten die Motivation der Auszubildenden, an der AsA teilzunehmen, und die Frage der Motivation sei erfolgsrelevant.

Zusammengefasst werden von den Bildungsdienstleistern folgende **Flexibilisierungsoptionen** angeführt:

- **Verlängerung Phase I:** Für manche ist die Phase mit sechs Monaten zu kurz vor allem bei psychischen und sozialen Problemlagen und fehlender Ausbildungsfähigkeit. Zudem werde mehr Zeit benötigt, um Vertrauen aufzubauen, um sich kennenzulernen: *„Weil die Hälfte ist-Minimum-nicht fit für die Ausbildung“* (8\_T\_1).
- **Langsamer Einstieg in Phase I:** Berücksichtigung von zunächst weniger Stunden mit einer Erhöhungsvariante: *„Vielleicht könnte man die AsA erst mit 30 Stunden starten lassen und dann auf 40 erhöhen“* (6\_T\_1). Ein anderer Bildungsdienstleister verweist darauf, dass die 39 Stunden insgesamt zu lang seien: *„Also die kriegen wirklich ab mittags da unheimlich lange Zähne oder sie sind halt im Praktikum, dann ist es okay“* (20\_T\_1).

- **Flexible Stundenzahl pro Woche:** Starre Vorgaben widersprüchen dem Anspruch auf Individualität. Zudem sei die Vorgabe in der Praxis nur sehr schwierig umsetzbar. Hierfür sprächen auch die Bedürfnisse der Betriebe, die Auszubildenden im Unternehmen aktiv mit einzusetzen, sowie der Bedarf der Teilnehmenden, z. B. vor Prüfungen ein höheres Zeitkontingent zur Verfügung zu haben. So ließen sich auch regelmäßig anfallende lange Fahrzeiten reduzieren. Berücksichtigt werden müsse aber auch die Möglichkeit des Nachholens von Fehlzeiten. Entweder solle hierfür die Höhe der wöchentlichen Stunden noch einmal überprüft oder die Möglichkeit eingeräumt werden, innerhalb eines Zeitrahmens individuell agieren zu können. Unzweifelhaft werde ein Maß an Verbindlichkeit benötigt. Aber problematisch werde es auch, wenn angehäufte Fehlzeiten wieder abgebaut werden müssten. Der Vorschlag geht in Richtung einer bedarfsorientierten Anwesenheitszeit beim Bildungsdienstleister, da es auch nicht unbedingt eine sinnvolle Lösung sei, Ganztagsangebote in den Ferien anzubieten: *„Natürlich haben wir uns auch Lösungsvorschläge überlegt, aber selbst das Einrichten von Ganztagsangeboten in den Ferien ist nicht ausreichend, um die Fehlzeiten aufzuholen“* (17\_T\_2). Das könne nach Ansicht eines Bildungsdienstleisters auch bedeuten, auf das Nachholen von Fehlzeiten zu verzichten, wenn dies im Einzelfall begründbar und nachvollziehbar sei (10\_T\_1).
- **Eine Ansprechperson:** Die bislang vorgesehene Differenzierung nach Funktionen sollte nicht als Vorgabe definiert werden (Ausbildungsbegleiter:in, Sozialpädagog:in und Lehrkraft). Wichtig sei es, *eine* Ansprechperson für die Jugendlichen zu haben, um ein Vertrauensverhältnis aufbauen und pflegen zu können. Die Organisation der auszuführenden Tätigkeiten zur Zielerreichung der AsA müsse den Bildungsdienstleistern überlassen werden: *„Also in der Praxis ist es so, es gibt eine Ansprechperson, die kümmert sich um dich und wenn es irgendwie Lehrkräfte [braucht, erg.], was auch immer, dann muss man das noch mal gesondert machen. Aber die Aufteilung ist schön im Instrument gedacht, aber praktisch umzusetzen, suboptimal“* (7\_T\_1).
- **Eine Kooperationsvereinbarung** könne sich nachteilig auf die Zusammenarbeit mit den Unternehmen auswirken. Eine Lockerung der Vorgaben wäre einfacher für die Kommunikation mit den Betrieben und erhöhe die Bereitschaft an einer Mitwirkung.
- **Unterschiedliche Lernorte** sollten verstärkt wählbar sein, zu denen die Auszubildenden leichter gelangen könnten. Diese Option sei vor allem für die Flächenregionen von Relevanz. Ein Bildungsdienstleister berichtet davon, dass im ländlichen Bereich der Stützunterricht auch in Unternehmen durchgeführt werde (1\_T\_2).

- **Flexible Einstiege** sollten mit bedacht werden. Personen, die bei Kammern auffällig werden, weil sie eine Zwischenprüfung nicht bestanden haben, sollten dann in die AsA Phase II einmünden können.
- **Aufteilung der Bildungsdienstleister nach Berufsgruppen:** *„Dass man sagt, der eine Bildungsdienstleister macht die handwerklichen Berufe, der andere eher die kaufmännischen, dann würde ich das schon sinnvoll finden“ (18\_T\_1).*

### Modularisierung

Insgesamt fünf Bildungsdienstleister diskutieren Flexibilitätsvarianten, die mit dem Konzept einer Modularisierung in Verbindung gebracht werden könnten, z. B. Module für die Arbeitgeberberatung, die nur bei Bedarf und auf Wunsch gebucht werden: *„[...] wo in den Unterlagen steht, dass von mir erwartet wird, dass ich da, keine Ahnung wie oft in den Betrieb fahre, aber die wollen das gar nicht. Und ich finde, da muss man dann auch irgendwie unterscheiden“ (9\_T\_1).* Ein standardisierter enger Betriebskontakt, der im Kooperationsvertrag schriftlich fixiert sei, wäre nicht zielgerecht und würde den Bedarf mancher Unternehmen nicht treffen. Der Begriff „Modularisierung“ bezieht sich auch auf verschiedene Variationen der abH.

Ein höheres Maß an Flexibilität sowie differenzierte (modularisierte) Leistungsangebote müssten auch mit Blick auf unterschiedliche Zielgruppen Berücksichtigung finden: *„Also was mache ich, wenn ich wirklich eine Schwangere hier habe, was mache ich, wenn ich jemand habe, der acht Stunden gar nicht durchhalten kann? Der kann das gar nicht, weil er es auch nie gelernt hat. Da muss man ein bisschen flexibler sein“ (11\_T\_1).*

Auch die Frage des Übergangs nach dem Berufsabschluss in Beschäftigung sollte bei Bedarf mit begleitet werden, zumal nach mehreren Jahren ein Vertrauensverhältnis entstanden sei, auf das aufgebaut werden sollte und das auffangen kann. Nicht immer würden die Jugendlichen von dem Ausbildungsbetrieb übernommen und in eine Phase der Desorientierung entlassen.

### Überschneidung von Maßnahmen

Wenige Bildungsdienstleister (insgesamt drei) thematisieren konkret die Frage der Überschneidung von Maßnahmen. Dabei geht es zum einen um die Nähe zu vergleichbaren Angeboten der Agentur wie BvB mit ausbildungsvorbereitendem Charakter und der abH, die während der Ausbildungszeit begleitet.

Angesprochen wird zum anderen auch der Aspekt der Überschneidung von Phase I mit anderen Maßnahmen. Favorisiert wird in der AsA die Phase II: *„Meine Meinung ist, Phase II macht durchaus Sinn, Phase I für mich nicht“ (10\_T\_1).*

Ein weiterer Bildungsdienstleister schlägt vor, die AsA mit der abH mehr zu verschmelzen, *„wo die abH vielleicht ein bisschen mehr wie die AsA wird und dadurch die AsA ersetzt“ (9\_T\_1).*

### Zielgruppen- und Berufserweiterung

Wie durch die Mitarbeitenden der BA wird auch seitens einzelner Bildungsdienstleister (drei Personen) die Frage der Zielgruppen- und Berufserweiterung angesprochen. Zunächst sollte die AsA für alle Berufsgruppen gelten. Bislang würden nicht alle Berufe in Phase II gefördert werden können, z. B. der Gesundheits- und Krankenpfleger. Es käme vor, dass auch Abiturienten in katastrophalen familiären Verhältnissen aufwachsen und einen Betreuungsbedarf aufweisen würden.

In zwei Fällen wird auf die Notwendigkeit verwiesen, auch Ältere – über 25-Jährige – fördern zu können (7\_T\_1, 10\_T\_1), was im Rahmen bislang erfolgter Modifizierungen der AsA bereits möglich ist und auf Fehlinformationen über Fördervoraussetzungen im Einzelfall verweist.

### Produktkenntnis und -information

Viele Bildungsdienstleister (neun Personen von sechs Bildungsdienstleistern) thematisieren die Notwendigkeit einer besseren Produktinformation seitens der Beteiligten (auch der Agenturen).

Mit Blick auf Betriebe ginge es seitens der Bildungsdienstleister darum, eine bessere Aufklärung darüber zu erzielen, was das Produkt leistet, wie es ausgerichtet ist und wodurch es sich von anderen Produkten wie abH unterscheidet: *„Da könnte es besser laufen, aber das sehe ich auch als unsere Aufgabe, da mehr persönlichen Kontakt zu den Betrieben zu suchen. Da ist bei uns noch Nachholbedarf da, da müssen wir mehr machen, mehr Zeit einräumen und die Kontakte pflegen“* (4\_T\_1). Ein Bildungsdienstleister verweist darauf, dass die Unternehmen direkt über die Arbeitsagentur informiert werden sollen und dabei eine Strategie des Zugangs (z. B. Ansprache von Unternehmen mit hohen Ausbildungszahlen) zu wählen sei.

Informationen müssten viel stärker in die Unternehmen gebracht und dabei die Netzwerkpartner wie die Kammern mit einbezogen werden. Reines Informationsmaterial ist nicht ausreichend. Sinnvoll seien auch Kammerversammlungen oder Informationsabende, die das Instrument vorstellten. Es ginge aber auch um interne Produktinformationen, z. B. für die Berufsberater:innen der Agenturen, *„[...] bei denen der Unterschied zur abH bekannter sein müsste, damit Zuweisungen passgenauer stattfinden können“* (17\_T\_1).

### Ressourcen

Zahlreiche Bildungsdienstleister (acht Personen) thematisieren den Aspekt der verfügbaren Ressourcen, denn zum Anspruch der sehr individuellen Ausrichtung und Umsetzung der AsA müssten auch die zugestandenen Ressourcen (vordringlich Personal) passen: *„Ansonsten finde ich, dass das eigentlich ein schönes Konzept ist, welches mit anderer Ausstattung besser funktionieren würde“* (4\_T\_2). Umso mehr Teilnehmende zu betreuen sind, desto weniger Zeit bliebe für jeden Einzelnen. Die Änderung des Betreuungsverhältnisses sei angeraten. Die Gründe dazu fallen unterschiedlich aus:

- das extrem breite Berufsspektrum,
- der unterschiedliche Förderbedarf der Jugendlichen in den allgemeinbildenden Fächern und berufsspezifischen Fachinhalten und
- der sehr unterschiedliche und zielgruppengerecht zu differenzierende Betreuungsbedarf der Jugendlichen.

Als Erfahrungswert benennt ein Bildungsdienstleister das Betreuungsverhältnis 1:10: *„Also ich habe am Ende dann ja zehn Leute betreut und das war super. Dann hat man auch für jeden Zeit, man kann das alles bewerkstelligen“* (1\_T\_2).

Ein weiterer Bildungsdienstleister spricht im Kontext der Ressourcen den seiner Meinung nach hohen Aufwand der Dokumentation mit Bezug zu den Jugendlichen an (11\_T\_2).

### Finanzieller Anreiz für Betriebe

Einige Bildungsdienstleister (insgesamt drei) schlagen vor, eine finanzielle Kompensation für die Ausfallzeiten vorzusehen. Die Unternehmen erhielten einen Ausgleich für die Abwesenheiten der Auszubildenden während der Stützkurse. Dies könnte die Bereitschaft erhöhen, benachteiligte Jugendliche in Kombination mit dem Instrument AsA auszubilden: *„Es gehen ja dann echt viele Stunden flöten, wenn der auch noch zweimal die Woche in der Berufsschule ist“* (9\_T\_1). Der Auszubildende wird bei der AsA vom Unternehmen vergütet im Unterschied zu anderen Maßnahmen. Wenn neben der Berufsschule weitere Abwesenheitszeiten dazukommen, sinke die Attraktivität für Unternehmen, die Zielgruppe auszubilden: *„Mit einer Freistellung vom Betrieb wäre das viel leichter, aber das machen nicht alle Betriebe. Dass die Jugendlichen unter der fehlenden Zeit teilweise leiden, merkt man schon. Das hat auch schon zu Abbrüchen geführt“* (19\_T\_1). Ein weiterer Effekt liege in der Motivation der Jugendlichen, die nicht nach der Arbeit noch zum Bildungsdienstleister gehen müssten.

### Regionaler Austausch

Vier Bildungsdienstleister thematisieren einen prozessorientierten Veränderungsvorschlag, um die Durchführung der AsA zu verbessern. Die Zusammenarbeit mit der Agentur oder dem Jobcenter sollte verbessert und intensiver gestaltet werden. Themen eines intensiveren Austauschs wären aus Sicht einzelner Bildungsdienstleister die

- Belegung der Plätze und Auswahl geeigneter Teilnehmender, auch stärker unter Berücksichtigung nachfragender Branchen,
- Besprechung aktueller Problemlagen,
- bessere Kommunikation und mehr Transparenz.

*„Und da könnten wir uns viel besser abstimmen, wenn sie mich vorher fragen würden und anrufen würden: ‚Mensch, haben Sie hier einen Teilnehmenden, passt das irgendwie?‘, dann könnte man viel besser, viel schneller zusammenarbeiten und zielführend sein“* (4\_T\_1).

Lediglich zwei Bildungsdienstleister haben keinerlei Änderungswünsche.

#### 4.4.3 Sicht der Auszubildenden

Generell äußern sich 18 von 24 befragten Jugendlichen zu der Frage der Änderungshinweise, wobei lediglich vier Personen einen konkreten Änderungsbedarf formulieren. Insgesamt würden nahezu alle (15 Personen) die AsA weiterempfehlen.

Bei den Änderungshinweisen nehmen die Jugendlichen primär Bezug auf die Relevanz des **Stütz- und Förderunterrichts**. Manche wünschen sich **regelmäßigen wöchentlichen Unterricht** über die Wochen hinweg, damit *„was ich in der Schule nicht verstehe, dann halt noch mal hier mache“* (8\_L\_1) oder auch quantitativ mehr Begleitung zum Nacharbeiten von berufsschulischem Unterricht. Zudem wird das Thema der **Lernzeiten** beim Bildungsdienstleister und **Freistellung vom Betrieb** thematisiert. Gewünscht wird von den Jugendlichen, die Anwesenheit beim Bildungsdienstleister auf die Arbeitszeit angerechnet zu bekommen, um die Belastung zu reduzieren. Dies wird in den Unternehmen sehr unterschiedlich gehandhabt: *„Am Anfang durfte ich bei meinem Betrieb eine Stunde früher gehen, das hatte Frau M. mit dem Betrieb so abgesprochen. Das ging aber nicht länger als einen Monat. Das wäre aber schon gut, wenn das öfter möglich wäre. Dann könnte ich mich besser konzentrieren“* (7\_L\_3).

Die Benennung von eher wenigen Änderungshinweisen kann damit zusammenhängen, dass durch die regelmäßige und sehr individuelle Betreuung die einzelnen Bedürfnisse gut aufgefangen werden: *„Ich finde, das läuft super. Also auch, wenn jetzt meine Betreuerin nicht da ist, dann ist da immer jemand gleich, der dafür einspringt. Also wenn man auch kurzfristig mal ein paar Fragen hat oder so was, dann gibt es immer jemanden, der da Zeit hat. Also, es ist ganz gut abgewickelt“* (7\_L\_1).

Gerade durch den im Kapitel 4.1 benannten Vorteil einer individuellen Begleitung kann sehr flexibel auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingegangen werden, was die Zahl von Änderungswünschen sicherlich reduziert: *„Aber im Endeffekt würde ich eigentlich sagen, dass es nicht viel zum Bessermachen gibt. Ich meine, die Kollegen [im Betrieb, erg.] sind jetzt nett. Ich meine, das war damals wirklich so ein kleines Problem, ich kam halt mit der Frau einfach nicht klar, ich meine, aber ansonsten fällt mir jetzt auch nichts ein“* (12\_L\_1).

#### 4.4.4 Sicht der Unternehmen

Anregungen nahezu aller befragten Unternehmen (sieben von acht befragten Unternehmen) beziehen sich primär auf die **Organisation der Freistellung für Lern- und Betreuungszeiten** beim Bildungsdienstleister. Die Unternehmen wünschen sich dahingehend eine höhere Flexibilität, um auf den betrieblichen Bedarf einzugehen. Wenn Auszubildende auf Baustellen eingesetzt sind, die mit längeren Fahrtzeiten einhergehen, gebe es eine Hürde in Bezug auf Erreichbarkeit des Bildungsdienstleisters am selben Tag: *„Aber vielleicht kann man dann die Mobilität von dieser Nachhilfe-Truppe ein bisschen verbessern“* (1\_U\_1).

Im Einzelfall wird zudem die **Information über das Produkt AsA** thematisiert. Nicht, dass mehr allgemeine Informationen (Flyer) über das Produkt von den Personalverantwortlichen gewünscht würden: *„Also ich sitze gerne im Gespräch, lasse mir das erläutern, stelle Fragen, kann mir das dann wirklich vorstellen, so muss es laufen“* (1\_U\_1). Vielmehr geht es um ganz konkrete Produktinformationen, z. B. in Form eines Handlungsleitfadens für Unternehmen: *„Aber wenn man so einen Leitfaden haben könnte, um zu schauen: O.k., wir haben diese Voraussetzungen, man kann das und das aktivieren, das wäre super“* (7\_U\_1).

#### **4.4.5 Homogenität der Antworten: Grad der Überschneidung der Antwortkategorien zwischen den Befragungsgruppen**

Die einzelnen Interviewpartnerinnen und -partner äußern eine Breite von Änderungsvorschlägen, wenn es um die Fortführung der AsA geht. Nachfolgend soll untersucht werden, inwieweit eine Homogenität im Antwortverhalten vorhanden ist, um eine Priorisierung der einzelnen Antwortkategorien mit Blick auf die Bewertung der Dringlichkeit ihrer Umsetzung vornehmen zu können. Je häufiger eine Antwortkategorie benannt wird und je mehr Befragungsgruppen diese Antwortkategorie bestätigen, desto eher kann von einer notwendigen Berücksichtigung im Kontext der Modifizierung der AsA ausgegangen werden.

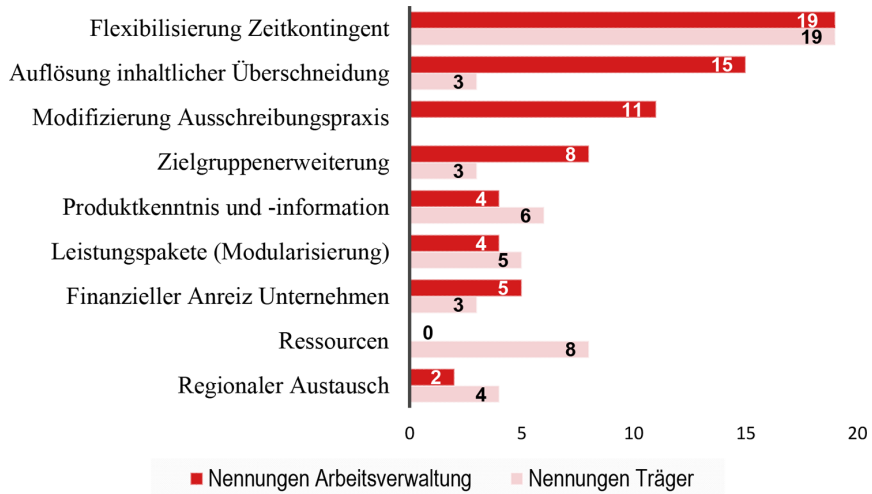
Nachfolgend werden die wesentlichen Änderungsvorschläge der Agenturen/Jobcenter und der Bildungsdienstleister im Überblick dargestellt. Die Übersicht sowie die Anzahl der Nennungen visualisiert die Dringlichkeit der einzelnen Aspekte aus Sicht der Befragten. Die Auszubildenden und die Unternehmen sind in dieser Übersicht nicht mit aufgeführt, da sie vergleichsweise wenig Veränderungswünsche geäußert haben.

Demnach steht der Wunsch nach Flexibilisierung an erster Stelle der Veränderungswünsche (siehe Abbildung 6). Die Auflösung von inhaltlichen Überschneidungen ist vor allem ein Anliegen der Agenturen, aber auch in den Antworten der Bildungsdienstleister schwingt dieser Aspekt erkennbar mit. Nachvollziehbar ist weiterhin, dass die Modifizierung der Ausschreibungspraxis primär ein Anliegen der Arbeitsverwaltung ist, da mit diesem Änderungswunsch aus Sicht der Interviewten interne Unzulänglichkeiten beseitigt werden sollen. Wiederum die Bildungsdienstleister formulieren Änderungsbedarf bezogen auf die ihrer Ansicht nach nicht ausreichenden Ressourcen (insbesondere Personal), um dem Anspruch der AsA gerecht werden zu können.

Bezüglich folgender Themengruppen wird bei der Arbeitsverwaltung und den Bildungsdienstleistern Handlungsbedarf in ungefähr ähnlichem Ausmaß gesehen: Verbesserung der Produktkenntnis, vor allem bei Unternehmen, Möglichkeiten der Modularisierung des Maßnahmenportfolios, Möglichkeiten der besseren regionalen Abstimmung und eines Austausches zwischen den Beteiligten (insbesondere zwischen Bildungsdienstleistern und Agenturen für Arbeit oder Jobcenter). Den Handlungsbedarf nach Zielgruppen stellt folgende Abbildung im Überblick dar.



Die von den Expertinnen und Experten benannten Änderungsvorschläge sind Grundlage für die nachfolgend abgeleiteten Handlungsempfehlungen.



**Abbildung 6:** Handlungsbedarf nach Themengruppen (Quelle: eigene Darstellung, HdBA 2018)

## 5 Handlungsempfehlungen – Beseitigung von Implementationshemmnissen

Die Handlungsempfehlungen verstehen sich als Schlussfolgerungen aus den Interviewergebnissen mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Assistierte Ausbildung (AsA). Der Forschungsauftrag bestand darin, Vorschläge zur Weiterentwicklung der AsA unter Berücksichtigung der Praxiserfahrungen der beteiligten Akteure zu formulieren. Dass der Bedarf nach Anpassungen besteht, ist in vielen der Quellen zur Entwicklung der Assistierte Ausbildung (AsA) zu erkennen (vgl. Kapitel 2.2). Ebenso erkennbar ist dies in vielen Hinweisen und Nennungen der befragten Personen (vgl. hierzu Conrads & Freiling, 2019 sowie Teilkapitel 4.4). In der folgenden Abbildung 5 ist zu erkennen, dass viele Personen (77 von 96 Personen, ungefähr 80 %) bei der Frage nach der Fortführung der AsA mit einem „Ja“ geantwortet haben. 39 Personen haben dieses „Ja“ ohne weitere Einschränkungen gegeben. Dies wird dann auch entsprechend begründet: *„Ja sicherlich, vor allem vor dem wirtschaftlichen und politischen Druck. Wir werden sicherlich den ein oder anderen Bewerber in eine betriebliche Ausbildung bekommen durch dieses Produkt“* (14\_T\_1). Auch Betriebe wünschen sich häufig, dass die AsA weitergeführt wird: *„Ja natürlich, die Maßnahme muss weitergehen. Ansonsten sind einige Abschlüsse gefährdet. In meinem Betrieb möchte ich das auch unbedingt weiterführen“* (2\_U\_1). Diesem Urteil schließen sich auch Nennungen aus den Reihen der Fachkräfte der Agenturen an: *„Ich befürworte die Maßnahme, da ich sehr positive Ergebnisse erfahren habe“* (6\_A\_1).

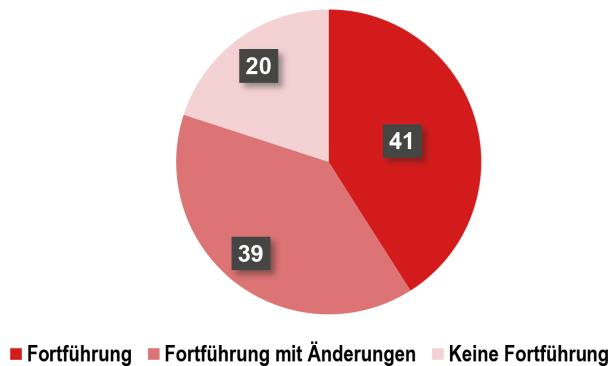


Abbildung 7: Fortführung Assistierte Ausbildung (N = 106; n = 96) (Quelle: eigene Darstellung, HdBA 2018)

Ausschließlich ablehnend haben vor allem Personen geantwortet, die auch die Zielerreichung (siehe Teilkapitel 4.3) infrage gestellt haben: *„Ich bin der Meinung, sie muss nicht fortgeführt werden. Die Gründe habe ich mehrfach benannt [bei der Beantwortung der Zielerreichung, erg.]“* (10\_A\_1). Insgesamt haben 19 Personen die Fort-

führung der AsA vollständig abgelehnt. Diese waren mehrheitlich Fachkräfte der Arbeitsagenturen oder Jobcenter (17 Personen).

Mit Blick auf Handlungsempfehlungen sind die Aussagen besonders genau zu betrachten, die im Duktus: „Fortführen ja, aber...“ antworteten, denn diese Gruppe stellt meist ihre Begründungen für eine Einschränkung dar. Diese Kategorie umfasst 38 Personen: *„AsA unter den jetzigen Bedingungen und vor allem auch unter dem geschäftspolitischen Druck über Bedarf einzukaufen, würde ich ungern fortführen. Wenn AsA modifiziert wird, dann ist das durchaus ein interessantes Element, aber der Bedarf dafür ist weit geringer als angenommen und im nationalen Pakt vereinbart. Eine Fortführung könnte ich mir vorstellen und würde ich mir wünschen, wenn der Zugang erleichtert wird für Jugendliche über den benachteiligten Personenkreis hinaus, wenn die Betreuung in der Phase I rechtzeitig synchronisiert mit anderen Maßnahmenförderungen, idealerweise im Herbst beginnen könnte und demzufolge auch länger andauern müsste und wenn die Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung vor allem Anwesenheitszeiten beim Bildungsdienstleister zunehmen würde. Wenn da mehr Spielraum für individuelle Vereinbarungen wäre und nicht diese starre Mindestanwesenheit von 4 Stunden“* (12\_A\_1). Manche Personen fürchten durch eine Fortführung negative Konsequenzen für andere bedeutende Maßnahmen: *„Ja, aber nicht auf Kosten der BaE“* (10\_J\_1). Hier möchte die Fachkraft eines Jobcenters sicherstellen, dass durch die Fortführung der AsA die überbetriebliche Ausbildung (BaE) keine Einschränkung erfährt, da dies für ihre Tätigkeit ein wichtiges Instrument darstellt. Die Einschränkungen beinhalten also viele **Hinweise für mögliche Modifikationen der AsA** und Hinweise, wie diese im **Kontext der anderen Fördermaßnahmen** zu sehen sind.

Die auf Grundlage einer explorativen Methodik formulierten Handlungsempfehlungen basieren auf einer erweiterten Perspektive im Kontext der öffentlichen Diskussionen zur AsA. Insofern werden in der Studie sowohl BA-interne (soweit dokumentierte) Informationen und Weisungen als auch externe Positionen unterschiedlicher Akteure, wie die Ergebnisse der Fachtagung des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2017) ausgewertet.

Es liegt in der Natur der Sache, dass es ein einheitliches Bild über den Gegenstand oder ein homogenes Meinungsbild „der Praxis“ nicht geben kann. Dazu wird das Instrument AsA in der praktischen Umsetzung und regionalen Anwendung recht unterschiedlich gehandhabt. Auch ist erkennbar, dass den einzelnen Akteuren nicht alle Informationen zur Handhabung des Instruments bekannt sind und Missverständnisse über die bereits etablierten Flexibilisierungsansätze bestehen.

Die Formulierung von Handlungsempfehlungen unterliegt zudem einem weiteren grundsätzlichen Spannungsfeld, denn die Interessen der beteiligten Akteure sind nicht immer homogen. Bildungsdienstleister, Auszubildende und Arbeitsverwaltung plädieren weitgehend übereinstimmend dafür, die Lern- und Betreuungszeiten durch den Bildungsdienstleister konsequent als Freistellungszeiten zu definieren, wobei nur wenige Unternehmen über den berufsschulischen Unterricht hinaus weitere Zeitkontingente zur Freistellung der Auszubildenden zur Verfügung stellen wollen oder können. Nicht alle identifizierten hemmenden Faktoren lassen

sich daher vollständig auflösen. Sie sollen aber mithilfe der nachfolgend formulierten Handlungsempfehlungen im Kontext einer praxisreflektierten Optimierung weitmöglich reduziert werden (Erreichung des Optimums).

Ein weiterer Grund liegt in der Existenz **vielfältiger Stellschrauben** bei der Maßnahme AsA: Mit einer steigenden Anzahl beeinflussbarer Stellschrauben reduziert sich das Ausmaß ihrer Umsetzbarkeit für die Praxisakteure (Handhabbarkeit). Zu den identifizierten Stellschrauben gehören:

- das unterschiedliche Berufsspektrum,
- das Ausmaß der Mitwirkungs- und Freistellungsbereitschaft von Betrieben,
- der Anspruch eines hohen Ausmaßes an Bedürfnisorientierung und Individualität der Maßnahme.

Je zahlreicher und disparater derartige maßnahmenbezogene Stellschrauben ausfallen, desto schwieriger ist es für die Bildungsdienstleister, für eine qualitätsgesicherte Umsetzung auf Basis der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen Sorge zu tragen.

Das Beispiel eines Bildungsdienstleisters, der acht Plätze in Phase II bewirtschaftet, soll diese These unterstreichen: Aufgrund der unterschiedlichsten begleiteten Berufsbilder, der unterschiedlichen Anwesenheits- und Freistellungszeiten je nach Branche und Beruf beim Bildungsdienstleister und der identifizierten sehr individuellen und heterogenen Bedürfnisse der einzelnen Auszubildenden sei der Aufwand des Bildungsdienstleisters höher als die mit der Maßnahme generierten Erlöse. Wie die Befragungsergebnisse zeigen, kommt es zur erfolgreichen Umsetzung der AsA sehr auf die Umsetzungsqualität des Bildungsdienstleisters an. Vor dem Hintergrund einzelner identifizierter förderlicher Bedingungen liegt es im Erfolgsinteresse, ein gutes Verhältnis zwischen dem Kostenansatz und der erwarteten Qualität der Bildungsdienstleisterleistung zu definieren. Dahingehend ist zu berücksichtigen, dass der bisherige Personalschlüssel anzupassen ist. Mit Blick auf die vielfältigen Aufgaben ist er gegenwärtig als zu gering anzusehen (vgl. dazu auch Hestermann, 2017, S. 45).

## 1. Flexibilisierung der AsA

Unterschiedliche Ansätze sollen dafür Sorge tragen, die Maßnahme noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen und jungen Erwachsenen auszurichten und den Fokus der Unternehmen stärker miteinzubeziehen. Ansätze zu einer stärkeren Flexibilisierung stellen das größte Interesse der Befragten im Rahmen der Maßnahmenoptimierung dar.

- a) **Auflösung inhaltlicher Überschneidungen:** Vielfältige Nennungen der Interviewpartner beziehen sich auf den Aspekt der Auflösung inhaltlicher Überschneidungen zwischen den Instrumenten im Jugendbereich insgesamt. Aus Betriebssicht ist es teilweise schwierig, zwischen den einzelnen Maßnahmen wie abH oder AsA zu unterscheiden oder das Spezifische einer Maßnahme im Unterschied zu einer anderen zu erkennen. Auch von den Interviewten in der

Arbeitsverwaltung wird die Frage der Überschneidung im Kontext der Zuweisung oder Einmündung von Jugendlichen in die Maßnahmen thematisiert. Dieser hemmende Faktor wird zudem öffentlich diskutiert: Im Rahmen einer Fachtagung des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit sind derartige Problemlagen (Konkurrenz von Maßnahmen) benannt (Nowak, 2017). Offenkundige Überschneidungen mit Maßnahmen bestehen vor allem bei der AsA Phase I mit der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) sowie der AsA Phase II mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen. Es wird empfohlen, diese inhaltlichen Überschneidungen durch einen neuartigen Zuschnitt der Maßnahme AsA aufzulösen.

b) **Modularisierung des Leistungsportfolios:** Ein diskutierter Schritt zur Verringerung der Produktüberschneidungen und zur Reduktion der Intransparenz von Maßnahmen für Kunden und Unternehmen liegt in der Definition von Leistungsmodulen im Jugendbereich: Leistungsmodule können Maßnahmen sinnvoll ergänzen und intensiver an den individuellen Besonderheiten eines Jugendlichen oder eines Unternehmens ansetzen. Kombinationen von BvB mit AsA-Leistungsmodulen oder vergleichbaren Varianten bieten sich an.

- **Leistungsmodule für Unternehmen:** Die Unterstützung der Betriebe in Bezug auf Ausbildungsfragen soll kein Zwang sein, sondern ein Angebot darstellen: Größere Unternehmen haben offenbar weniger Bedarf an ausbildungsunterstützenden Maßnahmen seitens des Bildungsdienstleisters. Bei KMU fällt der Bedarf dagegen stärker und differenzierter aus. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen sollten kein „Muss“ sein, sondern als ein Angebot für Unternehmen im Rahmen der Erstellung einer Vereinbarung festgelegt (Art, Inhalt, Dauer, Umfang) und wahrgenommen werden (z. B. verschiedene Leistungen zu Ausbildungsaktivitäten).
- **Leistungsmodule für Auszubildende:** Nicht alle Auszubildenden benötigen ein einheitliches Lern- und Unterstützungsangebot. Die sozialpädagogische Begleitung stellt ein Kernelement der AsA dar. Die Art, der Umfang und das Ausmaß sind im Rahmen der Förderplanung individuell zu spezifizieren.

Durch genau zu spezifizierende Leistungsmodule wird es möglich, individueller auf die Bedürfnisse eines jeden Auszubildenden zu reagieren. Relevante Module könnten sein:

- Lernangebote
- Stütz- und Förderunterricht,
- sozialpädagogische Begleitung.

Die Begleitung der Auszubildenden kann mit Social Media unterstützt werden, z. B. durch Gespräche via Skype oder die Kommunikation über Lernmanagementsysteme (LMS). Die Interviewpartner verwiesen zudem auf unterschiedliche Anforderungen zur Modifizierung von Phase I (z. B. die zeitliche Verlängerung der Phase I, die Möglichkeit eines frühzeitigen Übergangs in Phase II bei

vorliegendem Ausbildungsvertrag und auf die Notwendigkeit, flexible Ein- und Ausstiege vorzusehen).

- c) **Einführung eines Zeitkontingents:** Ein sehr eindeutiges Ergebnis stellt die Notwendigkeit einer Flexibilisierung des zeitlichen Umfangs und Rhythmus in den einzelnen Phasen dar.

Im neuen AsA-Maßnahmenkonzept darf es im Rahmen der Umsetzung keine starren Zeitvorgaben mehr geben. Vorgeschlagen wird die individualisierte und bedarfsorientierte Verwendung eines definierten Zeitkontingents, um identifizierte hemmende Faktoren eines wöchentlichen Rhythmus, wie der blockweise Unterricht in der Berufsschule, saisonal unterschiedliche Volumina des Arbeitseinsatzes oder unterschiedliche Lernbedürfnisse der Auszubildenden (regelmäßige versus blockweise Anwesenheitszeiten beim Bildungsdienstleister) zu reduzieren. Auch gilt es, die Bereitschaft von Betrieben an einer Mitwirkung der AsA zu erhöhen (Anreiz). Der Vorteil eines im Rahmen der Förderplanung definierten Zeitkontingents besteht in der Möglichkeit eines Bedürfnis-Matchings zwischen Unternehmen und Auszubildenden. Ein Nachteil besteht in der nach wie vor existenten Notwendigkeit, den Ausgleich von angehäuften Zeitvolumen zu organisieren. Dies spricht für eine realistische Bemessung des Zeitkontingents pro Auszubildenden bei Eintritt in die Maßnahme durch den Bildungsdienstleister.

- d) **Dezentralisierung der Lernorte:** Dringend notwendig ist die Berücksichtigung von Flexibilisierungsansätzen für den ländlichen Raum. Aktuell ist die Berücksichtigung unterschiedlicher Lernorte möglich, was allerdings nicht allen Interviewpartnerinnen und -partnern bekannt ist. Im Einzelfall werden seitens der Bildungsdienstleister Varianten gewählt, die vorsehen, dass die Dozierenden zu den Auszubildenden fahren. Der Lernort befindet sich dann nicht prioritär beim Bildungsdienstleister, sondern alternativ auch in Unternehmen, Berufsschulen und sonstigen Institutionen. Die Umsetzung dieser Varianten ist allerdings schon allein aufgrund der höheren Fahrtzeiten mit einem deutlich höheren Zeitaufwand für die Bildungsdienstleister verbunden, löst aber das Problem längerer Transferfahrten der Auszubildenden. Auf die zu prüfende Sinnhaftigkeit einer Erstattung von Fahrtkosten für Auszubildende wird an dieser Stelle verwiesen. Mittelfristig ist erkennbar, dass vor dem Hintergrund der Diskussion um die Digitalisierung von Bildung (u. a. Hauenstein & Freiling, 2017; Freiling & Porath 2020) stärker **digitale Lernformen** zum Einsatz kommen müssen. Auf Basis von Lernmanagementsystemen (LMS) können mithilfe digitaler Lernmedien regionale Distanzen überwunden werden. Als Lernorte kommen wiederum Betriebe infrage, die mit entsprechender Hardware ausgestattet sind oder werden. Für Bildungsdienstleister ergeben sich Herausforderungen in der Konzeption und Entwicklung derartiger Systeme. Einzelne Bildungswerke der Wirtschaft sind dabei, derartige Angebote für unterschiedliche Zielgruppen (z. B.

auch formal Geringqualifizierte<sup>3)</sup> zu entwickeln und zu erproben.<sup>4)</sup> Auch in der geförderten Weiterbildung sind sie bereits bekannt (vgl. auch Hestermann 2017, S. 44). Insofern besteht an dieser Stelle ein Entwicklungs- und Erprobungsbedarf. Entsprechende Konzepte (Vorschläge) sollten im Rahmen des Vergabeverfahrens explizit von den Bildungsdienstleistern angefordert werden.

- e) **Konsequente Zielgruppenorientierung:** Der von einzelnen Interviewpartner:innen formulierte Wunsch, auch Über-25-Jährige in die AsA aufnehmen zu können, ist bereits möglich. Die BA hat bereits per Weisung diese Möglichkeit zugelassen. Zu betonen ist darüber hinaus die Möglichkeit, im Sinne eines konsequent präventiven Vorgehens auch Jugendliche in die Maßnahmen aufnehmen zu können, bei denen absehbar, ohne eine vergleichbare Intervention, eine Gefährdung (fehlender Ausbildungsabschluss) zu erwarten ist. Bei einer negativen Prognose entstünde dann eine Fördermöglichkeit auf Basis einzelner Module im Leistungsportfolio. Die **Erweiterung um förderungswürdige Berufsbilder (z. B. schulische Berufsausbildungen)** gehört auch zum Aspekt der Zielgruppenorientierung. Eine Förderung für z. B. Gesundheits- und Erziehungsberufe mit einer fachschulischen Ausbildung ist bislang nicht möglich, eine Ausnahme stellt die Ausbildung zum oder zur Altenpfleger:in dar (dies wäre länderrechtlich zu regulieren).

Allerdings sollte die Perspektive der Zielgruppe im Vordergrund stehen und weniger die Perspektive der Berufsbilder. Auf die Zuständigkeiten der Bundesländer in dieser Frage (Finanzierung) wird an dieser Stelle verwiesen.

## 2. Produktplatzierung:

Nicht nur die quantitativen Ergebnisse der Unternehmensbefragung durch das Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen (ZKM) der BA weisen auf die Relevanz einer Steigerung des Bekanntheitsgrades der AsA bei Betrieben (ZKM, 2017), auch die Interviewergebnisse weisen in diese Richtung. Laut ZKM-Befragung kennen knapp ein Drittel der befragten Unternehmen mit Ausbildungsstelle die AsA nicht (von 1.000 antwortenden Arbeitgeberkunden bestätigten dies 27 Prozent), wobei von einem höheren Ausmaß auszugehen ist. Die Empfehlungen weisen in die folgenden Richtungen:

### a) Informationen für Betriebe:

- Die Erhöhung des Bekanntheitsgrades im Rahmen des Marketings kann sowohl BA-intern (z. B. Produktkommunikation im Rahmen von Unternehmensbesuchen über AG-S<sup>5)</sup>) als auch extern über die regionalen Netzwerke in Kooperation mit Kammern (Ausbildungsberater:innen) und Verbände intensiviert werden.

3 Es wird auf das BMBF-Förderprogramm „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“, unter <https://www.bibb.de/de/39040.php> [Stand: 12.09.2019] oder das BMBF-Förderprogramm „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“, unter <https://www.bmbf.de/de/digitale-medien-in-der-bildung-1380.html> [Stand: 12.09.2019] verwiesen.

4 Als Beispiele können das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft oder das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) benannt werden.

5 BT Drucksache 18/5111, in der auf den Aufgabenbereich des AG-S verwiesen wird.

Die Art der Kommunikation besteht weniger über Kurzbroschüren, sondern stärker in Form aussagekräftiger Handlungsleitfäden für Personalverantwortliche, um checklistenartig Informationen zu Fördervoraussetzungen und zum Leistungsportfolio zu erhalten und ggf. die Unterschiede zwischen den Maßnahmen für Unternehmen besser transparent zu machen.

- Ein besseres und von einigen Personen im Interview angeregtes „Eingleisen“ der Maßnahme in Richtung Betriebe ist über die Betonung der „Verpflichtungen“ dem Jugendlichen gegenüber sicherlich sinnvoll. Der **Kooperationsvertrag** sollte dahingehend überprüft werden, inwieweit ein ausgewogeneres Verhältnis von Verbindlichkeit und angestrebter Flexibilität (Lockerung der Verbindlichkeit) möglich ist, um die Attraktivität der AsA für Unternehmen zu erhöhen. Eine übersichtliche, gemeinsam mit dem Betrieb getroffene Vereinbarung, die statt eines Vertrages die Form einer **bedürfnisorientierten Kooperationsvereinbarung** hat, kann dabei unterstützen, die Akzeptanz der AsA zu erhöhen und Verbindlichkeit herzustellen.
- b) **Prüfung einer Umbenennung des Produkts:** Die AsA ist bislang eher weniger bekannt im Unterschied zu bereits langjährig eingeführten Produkten wie der abH oder BvB. Es wird im Kontext der Priorisierung des Vorgehens bei der Modifizierung der AsA vorgeschlagen, zunächst das Produkt zu modifizieren und die Frage der Benennung als zweitrangig, wenig prioritär zu behandeln.

### 3. Anreize für Unternehmen

Zur Erhöhung des Interesses für Unternehmen, Jugendliche im Rahmen der Lern- und Unterstützungsangebote freizustellen, wird auf mögliche Anreize verwiesen. Ziel ist es dabei, eine Art Anerkennung für die Lernzeiten beim Bildungsdienstleister vorzusehen. Sollte eine stärkere Flexibilisierung im Rahmen der Maßnahmenmodifizierung vorgesehen werden, ist dieser Aspekt sicherlich als obsolet zu betrachten. Der Vorteil besteht in der höheren gegenseitigen Transparenz bei der Maßnahmenumsetzung.





## 6 Schlussbemerkung

Die Ergebnisse der Begleitstudie zeigen deutlich auf, dass die Assistierte Ausbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Begleitung Jugendlicher bis zum Ausbildungsabschluss (und möglicherweise auch als Instrument der Nachbetreuung) erhalten bleiben sollte. Sie kann auf Basis der beschriebenen Studienergebnisse als erfolgreich gelten.

Die Studie identifiziert allerdings verschiedenen Optimierungsbedarf, der im Zuge der Modifizierung der Maßnahme zur Neugestaltung des § 130 SGB III mitberücksichtigt werden sollte. Im Kern geht es um eine stärkere Flexibilisierung und Modularisierung, um noch besser auf die Bedürfnisse der Auszubildenden, Betriebe und durchführenden Bildungsdienstleister eingehen zu können. Dies trifft in bemerkenswerter Weise das Interesse aller der an der Maßnahme benannten operativen Akteure. Neuere Entwicklungen wie das Lernen mit digitalen Medien eröffnen in Ergänzung dazu weiteren konzeptionellen Handlungsspielraum letztlich auch zur besseren Erschließung des ländlichen Raums.

Die Modifikation des Instruments ist Voraussetzung dafür, um den Erfolg des Instrumentes langfristig abzusichern und benachteiligten Jugendlichen in einem größeren quantitativen Umfang als bisher zu einem Ausbildungsabschluss zu verhelfen. Dazu mögen die in der Studie benannten Gestaltungsempfehlungen einen wirkungsvollen Beitrag leisten.



# Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016). *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Baethge, M. (2008). *Das Übergangssystem: Struktur – Probleme – Gestaltungsperspektiven*. In D. J. Münk, J. Rützel & C. Schmidt (Hrsg.), *Labyrinth Übergangssystem* (S. 53–67). Bonn: Pahl-Rugenstein.
- Bertelsmann Stiftung (2009). *Berufsausbildung 2015 – Ein Leitbild*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Borchers, A., Rödiger, L., Seidel, S., Ebach, M., Kaps, P., Kowalczyk, K., Oschmiansky, F., Popp, S. (2017). *Evaluation der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“: Erfolgreiche Übergänge in die betriebliche Ausbildung*. Hannover und Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2010). *Geschäftsanweisung zur Einstiegsqualifizierung nach § 235b SGB III. Anlage 5 der HEGA 12/10-03-Anpassung der Geschäftsanweisung*. Nürnberg: BA.
- Bundesagentur für Arbeit (2011). *Grundsicherung für Arbeitsuchende. Beschäftigungsfähigkeit sichern, Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Jahresbericht 2010*. Abgerufen von <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2010.pdf> [03.09.2019].
- Bundesagentur für Arbeit (2012). *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)*. Nürnberg. Abgerufen von <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Bildungsmassnahmen/index.htm> [29.03.2017].
- Bundesagentur für Arbeit (2015a). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse*. Nürnberg. Abgerufen von <https://welcome.region-stuttgart.de/fileadmin/documents/Downloads/Arbeitsmarkt/Studien/BA-FK-Engpassanalyse-2015-12.pdf> [03.09.2019].
- Bundesagentur für Arbeit (2015c). *Konzept Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III*. Nürnberg. Abgerufen von [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok\\_ba014947.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014947.pdf) [03.09.2019].
- Bundesagentur für Arbeit (2017). *Förderung für Ihre zukünftigen Fachkräfte. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)*. Nürnberg. Abgerufen von [https://redaktion.internationalerbund.de/img/upload/IB/VB\\_Baden/BZ%20Heidelberg/Flyer%20abH%20Arbeitgeber.pdf](https://redaktion.internationalerbund.de/img/upload/IB/VB_Baden/BZ%20Heidelberg/Flyer%20abH%20Arbeitgeber.pdf) [03.09.2019].
- Bundesagentur für Arbeit (2017). *Information 201702010 vom 27.02.2017-Implementation der Assistierten Ausbildung – Informationen zu häufig diskutierten Punkten*. Abgerufen von <https://www.baintranet.de/011/005/004/002/Seiten/Information-201702010.aspx> [22.12.2017] (unveröffentlicht).

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019). *Berufsbildungsbericht 2019*. Berlin und Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2016). *Berufsbildungsbericht 2016*. Berlin und Bonn.
- CDU/CSU & SPD (2013). *Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*. 18. Legislaturperiode. Abgerufen von <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> [03.09.2019].
- Conrads, R. & Freiling, T. (2019). Zur Reformdiskussion der Arbeitsmarktinstrumente für Jugendliche – Modifikation der Assistenten Ausbildung. *Sozialer Fortschritt*, 68, Heft 10 (im Erscheinen).
- Deutscher Bundestag (2015). *Umsetzung der assistierten Ausbildung im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung für die Jahre 2015 bis 2018*. Drucksache 18/5111. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Rosemarie Hein, Sigrid Hupach, Dr. Petra Sitte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Berlin: Drucksache 18/4889.
- Ekert, S. (2013). *Brücken in Ausbildung? Einstiegsqualifizierung und Ausbildungsbausteine im kritischen Vergleich*. Münster: Waxmann.
- Freiling, T. (2015). Duale Ausbildung in Deutschland unter Druck. Sogwirkung für unterschiedliche Zielgruppen in der Breite erhöhen. *der freie Beruf*, November/Dezember 2015, 12.
- Freiling, T. & Porath, J. (2020). Digitalisierung des Lernens – Implikationen für die berufliche Bildung. In T. Freiling, R. Conrads, A. Müller-Osten & J. Porath (Hrsg.), *Zukünftige Arbeitswelten – Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung*. Wiesbaden: Springer (im Erscheinen).
- Häder, M. (2010). *Empirische Sozialforschung: eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hauenstein, T. & Freiling, T. (2017). Digitalisierung und Arbeit 4.0: Eine Annäherung an die Beschreibung von Lernsettings und Gestaltungsoptionen zur Erweiterung des berufsschulischen Unterrichts. *Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, 164, 24–27.
- Hestermann, U. (2017). Und nun? Aktueller Stand und Ausblick. Notwendige Verbesserungen vor der weiteren Umsetzung ab März 2017. In Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hrsg.), *Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung. Handreichung und Dokumentation einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit am 17. März 2016 in Köln (S. 44–46)*. Berlin.

- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hrsg.) (2017). *Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung. Handreichung und Dokumentation einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit am 17. März 2016 in Köln*. Berlin.
- Korten, B. & Nuglisch, R. (2015). *Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg: Das Projekt carpo*. *forum arbeit*, 1, 14–18.
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Laba, A. (2017). *Praxiserfahrungen eines Bildungsdienstleisters aus der Jugendsozialarbeit*. In Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hrsg.), *Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung. Handreichung und Dokumentation einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit am 17. März 2016 in Köln* (S. 27–33). Berlin.
- Lamnek, S., Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Mantel, S. (2017). *Die Einstiegsqualifizierung als Instrument des Einstiegs in eine berufliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber*, Bachelorarbeit, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit: Mannheim.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Münk, D. (2008). *Berufliche Bildung im Labyrinth des pädagogischen Zwischenraums: von Eingängen, Ausgängen, Abgängen und von Übergängen, die keine sind*. In D. Münk, C. Schmidt & J. Rützel (Hrsg.), *Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf* (S. 31–52). Bonn.
- Neises, F. & Zinnen, H. (2015). *Regelangebote und Programme zur Förderung der Berufsausbildung*. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 447–461). Bonn.
- Nowak, S. (2017). *Praxiserfahrungen: Die Assistierte Ausbildung aus Sicht von Akteur\_innen vor Ort. Ergebnisse aus einer Bildungsdienstleisterabfrage im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit*. In Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hrsg.), *Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung. Handreichung und Dokumentation einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit am 17. März 2016 in Köln* (S. 20–25). Berlin.

- Plicht, H. (2010). Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB. In *IAB-Forschungsbericht 7*, Nürnberg, Abgerufen von <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0710.pdf> [03.09.2019].
- Severing, E. (2015). Perspektiven der dualen Berufsausbildung. *Wirtschaft & Beruf*, 1, 14–21.
- Spöttl, G. (2016). *Das duale System der Berufsausbildung als Leitmodell. Struktur, Organisation und Perspektiven der Entwicklung und europäische Einflüsse*. Frankfurt am Main: Edition Peter Lang.
- Thate, E. (2017). Die Assistierte Ausbildung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit. In Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hrsg.), *Assistierte Ausbildung – ein neues Instrument auf dem Prüfstand. Einsichten aus der Praxis und Konsequenzen für die weitere Entwicklung. Handreichung und Dokumentation einer Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V. im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit am 17. März 2016 in Köln* (S. 15–18). Berlin.
- Uhly, A. (2015). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 189–201). Bonn.
- Weiß, R. (2015). Viel hilft nicht immer viel: Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung – Einführung und Überblick. In Solga, H., Weiß, R. (Hrsg.), *Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem – Forschungsstand, Kritik, Desiderata* (S. 7–23). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Zentrum für Kundenmanagement (ZKM) (2017). *Assistierte Ausbildung. Gesamtauswertung*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit (unveröffentlicht).

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Entwicklung der Teilnehmendenzahlen an der AsA. Bestand Teilnehmende in Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung, bundesweit, rechtskreisübergreifend .....	20
Abb. 2	Befragungsgruppen .....	24
Abb. 3	Studiendesign im Überblick .....	25
Abb. 4	Ablauf des Projektes mit Zeitschiene .....	29
Abb. 5	Ausmaß der erreichten inhaltlichen Ziele (N = 106; n = 103) .....	49
Abb. 6	Handlungsbedarf nach Themengruppen .....	72
Abb. 7	Fortführung Assistierte Ausbildung (N = 106; n = 96) .....	73

# Tabellenverzeichnis

Tab. 1	AsA-nahe Instrumente Phase I .....	16
Tab. 2	AsA-nahe Instrumente Phase II .....	17
Tab. 3	Regionale Verteilung der Interviewteilnehmenden .....	25
Tab. 4	Übersicht über Auswertkriterien (Codes) und Subcodes .....	27
Tab. 5	Zusammenfassung der Auswertungsschritte .....	28
Tab. 6	Sicherstellung der Gütekriterien .....	28





# Anhang: Interviewleitfaden für die Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern

Mit diesem Dokument arbeiteten die Interviewer:innen zur Vorbereitung und zur Durchführung der Interviews. Zu Gesprächsbeginn wurde explizit auf Folgendes hingewiesen:

Das Interview werde im Rahmen einer **explorativen Begleitstudie** durchgeführt, die Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der AsA für die Bundesagentur für Arbeit generiere. Die Erfahrungen der Interviewpartner:innen mit dem Instrument ständen dabei im Vordergrund. Befragte seien neben Ansprechpartner:innen der AA/JC auch Bildungsträger und Auszubildende. Es erfolgten im Rahmen der Begleitstudie ergänzend dazu fallweise Kurzinterviews mit Betrieben in den Pilotregionen.

Die im Rahmen des Interviews gewonnenen Daten würden nach den gesetzlichen **Datenschutzbestimmungen** erfasst und ausschließlich für die genannte Begleitstudie verwendet. Die Inhalte des Gesprächs würden absolut vertraulich behandelt werden. Die in der Befragung gewonnenen Daten würden *anonymisiert* und *anonym* ausgewertet werden.

## Hinweise zur Durchführung des Interviews anhand des Leitfadens

Die Leitfragen sind offen formuliert. Sie sollen es in erster Linie dem oder der Gesprächspartner:in ermöglichen, individuelle Antworten zu formulieren.

Der Interviewleitfaden unterstützt die Interviewer:innen bei der explorativen Gesprächsführung folgendermaßen:

Die linke Spalte enthält die Leitfragen in einer Reihenfolge, die einer antizipierten Gesprächs-logik entspricht. Dieser gegenüber kann die Live-Situation je nach den Antworten der Absolvent:innen variieren. Der oder die Interviewer:in hat dann zu kontrollieren, ob alle Leitfragen im Gesprächsverlauf berührt wurden. Dies unterstützt die rechte Spalte, indem sie Stichworte liefert, auf die die Befragten u. U. noch nicht eingegangen sind.

Datum des Interviews		
Art des Interviews	[ ] persönlich [ ] telefonisch	
Interviewpartner:in	Name*:	Geschlecht:
Derzeitige Funktion		
Organisation/Unternehmen	Name*:	Ort:
Kategorie:	Agentur für Arbeit [ ] Jobcenter [ ]	
* wird nur an dieser Stelle erfasst. In der Dokumentation wird der Name durch eine Nummer ersetzt.		

A) Umsetzung der Assistierte Ausbildung	
<b>Leitfragen</b> <i>Die Interviewten werden angeregt, individuelle Antworten zu geben, ihre eigene Sicht darzulegen.</i>	<b>Stichworte für ein vertiefendes Nachfragen</b> <i>abhängig von den primär gegebenen Antworten des/der Interviewten als Bitte zur Konkretion</i>
<b>Gesprächseinstieg:</b> <i>Sie sind in der Funktion als ... mit dem Instrument AsA vertraut. Bitte geben Sie eine Einschätzung zum Instrument entlang der einzelnen Fragestellungen ab:</i>	
<b>A.1 Bitte benennen Sie im Überblick die Vorteile/ Stärken des Instruments „Assistierte Ausbildung“ aus Ihrer Sicht.</b>	
<b>A.2 Bitte schildern Sie mir/uns den Prozess, wie der oder die Jugendliche in die Maßnahme gelangt. Benennen Sie dabei die zentralen Stationen und auszuführenden Schritte.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel: <b>Prozessverständnis</b> und Unterschiede zwischen Verfahren im SGB II und SGB III erfragen</li> <li>• Hinweis: Fokussierung auf die Phase bis zum Start der Maßnahme beim Träger</li> </ul> <i>[Stationen im Leitfaden nachfolgend notieren und abrufbereit halten]</i>
<b>Benannte Stationen aus Frage A.2 nachfolgend notieren</b>	<i>[Schritte in nachfolgender Spalte notieren, Zunächst frei antworten und ausführen lassen, kein Schwerpunkt auf detaillierte technische Abläufe]</i>
<b>1. Station:</b>	
<b>2. Station:</b>	
<b>3. Station:</b>	
<b>4. Station:</b>	

<b>A.3 Welche förderlichen und hemmenden Faktoren sind aus Ihrer Erfahrung heraus pro Station zu benennen? (Hürden und Erfolgsfaktoren, keine detaillierten technischen Hürden)</b>	Hürden und Erfolgsfaktoren benennen
1. Station:	
2. Station:	
3. Station:	
4. Station:	
	<p><b>Nachzufragen</b> förderliche/hemmende Faktoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozess der <b>Teilnehmendenauswahl</b> in (Lernbeeinträchtigte oder sozial Benachteiligte, <i>[speziell nachfragen nach:]</i> weitere wie Alleinerziehende, Pflegende, Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung): Passung der Teilnehmenden? Erfahrungen dazu? Grenzen der Förderung?</li> <li>• <i>[Mit Blick auf mögliche Trägereffekte und passende Relationen:]</i> <b>Ablauf des Vergabeverfahrens:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Gewichtung</b> von Qualität und Preis?</li> <li>– Vergabeprozedere von Phase I und II (<b>Quantitäten</b> ausreichend?)</li> </ul> </li> </ul>
<b>A.4 Von welchen Erfahrungen können Sie mit Blick auf die Durchführung der Maßnahme berichten?</b>	Hinweis: z. B. Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Trägern
	<i>[Nachzufragen bei Nicht-Nennung]</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eingehen auf <b>Teilnehmer:innenbedürfnisse</b> möglich, d. h. Differenzierung teilnehmerbezogen nach individuellem Bedarf? (wie Lernbeeinträchtigte, sozial Benachteiligte, Migranten, evtl. Teilzeitregelungen für Alleinerziehende)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Übergang in Ausbildung</b> nach Phase I verläuft aufgrund der hohen Austrittszahlen (34 Prozent während Phase I) nicht friktionslos</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Übergang</b> von Phase I nach <b>Phase II</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit <b>Betrieben</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit <b>Berufsschulen</b> (ggf. eigene bzw. der Akteure untereinander)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit <b>Träger</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit <b>anderen Institutionen:</b> <i>[Institution/en hier benennen]</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Abgrenzung</b> zu weiteren Maßnahmen wie BerEb, abH, trennscharf?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soziale Einflüsse</b> (Familie, Freunde, Milieu, Lehrkräfte etc.)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rahmenbedingungen Träger</b> (Trägerkonzeptionen, Arbeitsbedingungen, Abläufe, Zielsystem, Ressourcen, Personalqualität etc.)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgehen bei <b>Rechtskreiswechsel</b> der Jugendlichen: Beendigung der Maßnahme wie sichergestellt?</li> </ul>
A.5 Bitte kommentieren Sie den Wunsch nach einer höheren Flexibilisierung der Maßnahme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nachfrage:</b> Was könnte Flexibilität für die Gestaltung der Beauftragung mit den Trägern bedeuten? (z. B. Laufzeit AsA, Betreuungsintervalle, -intensität, Betreuungsform, durchschnittlicher Aufwand, Betreuungsort)</li> </ul>
A.6 Bitte nehmen Sie zu folgenden Befunden der Betriebsbefragungen 2016 und 2017 zur AsA Stellung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AsA ist bei Betrieben viel zu wenig bekannt, mehr Informationen sind gefordert</li> <li>• Marketing-Offensive sinnvoll?</li> <li>• ...</li> </ul>
<b>B) Einschätzung Resultate</b>	
B.1 Wie bewerten Sie aus Ihrer Sicht den Grad der Zielerreichung der AsA in den einzelnen Phasen?	<p><i>[Nachfolgend Zielsetzung aus dem Fachkonzept zur Erinnerung und ggf. zum Nachfragen]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Phase I:</b> Aufnahme einer passenden betrieblichen Ausbildung, „Entwicklung und Festigung einer auf den individuellen Kompetenzen des Teilnehmenden abgestellten beruflichen Perspektive“ (Fachkonzept AsA S. 21)</li> <li>• <b>Phase II:</b> „Nachhaltige Stabilisierung des Teilnehmenden im Ausbildungsverhältnis, Sicherung Ausbildungsabschluss“</li> </ul>
B.2 Kommentieren Sie bitte die häufigsten Austrittsgründe aus Ihrer Sicht (evtl. bekannte Hintergründe, Fallbeispiele aus der Zusammenarbeit mit Trägern).	<p><i>[Hintergrundinfo für Interviewer:in]</i></p> <p><b>Phase I (Austritt 44 Prozent)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation (31%)</li> <li>• Ausbildung schulisch (14%)</li> <li>• Ausbildung betrieblich (6%)</li> <li>• gesundheitlich</li> </ul> <p><b>Phase II (ohne Phase I)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbleib in betrieblicher Ausbildung (47,4%)</li> </ul>

<b>C) Gesamtreflexion</b>	
<b>C.1 Sie haben die Möglichkeit, uns Anregungen und Anmerkungen zur Assistierten Ausbildung zu geben! Was würden Sie über alles hinweg verändern wollen?</b>	
<b>C.2 Einschätzung zu Fortführung der Maßnahme, aber auch zur Ausweitung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• quantitativ ausweiten?</li></ul>

Die „Assistierte Ausbildung“ (AsA) soll als ein Arbeitsmarktinstrument benachteiligten Jugendlichen den Weg in Berufsausbildung und Beruf erleichtern, ihre Chancen auf den Abschluss einer Berufsausbildung erhöhen und Ausbildungsabbrüche vermeiden.

Der Band dokumentiert die Ergebnisse der explorativ angelegten Begleitforschung.

Grundlage der Studie sind qualitative Interviews zu Erwartungen, Verlauf und Ergebnissen der AsA mit Auszubildenden, Ausbildungsbetrieben sowie Fachkräften der Arbeitsagenturen und Bildungsdienstleister. Die Ergebnisse zeigen, dass die Assistierte Ausbildung einen wertvollen Beitrag zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt leistet. Die Studie identifiziert jedoch auch Optimierungsbedarf, wie z. B. eine stärkere Flexibilisierung und Modularisierung, um noch besser auf die Bedürfnisse aller Akteure eingehen zu können.

