



Implementationsstudie zur Flächeneinführung des Verfahrens „Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab)“

**Evaluationsprojekt des IAW im Auftrag der
Bundesagentur für Arbeit**

**Andrea Kirchmann, Tobias König,
Christin Schafstädt, Tobias Scheu, Anne Zühlke
unter Mitarbeit von Clara Krause**



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

an der Universität Tübingen

Implementationsstudie zur Flächeneinführung des Verfahrens „Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab)“

Evaluationsprojekt des IAW im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Endbericht

Andrea Kirchmann, Tobias König, Christin Schafstädt, Tobias Scheu, Anne Zühlke

Unter Mitarbeit von Clara Krause

Projektteam

Diplom-Volkswirtin Andrea Kirchmann

Tobias König M.A.

Diplom-Pädagogin Christin Schafstädt

Tobias Scheu M.A.

Anne Zühlke M.Sc.

Unter Mitarbeit von Clara Krause

Kontaktpersonen:

Dipl.-Volkswirtin Andrea Kirchmann
Projektleitung

Tel: 07071 9896-33

Fax: 07071 9896-99

E-Mail: andrea.kirchmann@iaw.edu

Tobias König M.A.
Stellvertretende Projektleitung

Tel: 07071 9896-22

Fax: 07071 9896-99

E-Mail: tobias.koenig@iaw.edu

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.

Schaffhausenstraße 73

72072 Tübingen

www.iaw.edu

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
Management Summary	6
1 Einleitung und Hintergrund	14
2 Das Untersuchungskonzept	16
2.1 <i>Die qualitativen Analysen</i>	17
2.1.1 Auswahl der Standorte.....	18
2.1.2 Entwicklung der Gesprächsleitfäden.....	20
2.1.3 Terminierung und Durchführung der Gespräche.....	20
2.1.4 Auswertungsverfahren.....	21
2.2 <i>Die quantitativen Analysen</i>	22
2.2.1 Datengrundlage: Monitoring-Daten und DAZUBI-Statistik.....	22
2.2.2 Auswertung der Monitoring-Daten.....	23
2.3 <i>Die Wirkungsanalyse</i>	28
3 Das PraeLab-Verfahren	36
4 Die Teilnahme am PraeLab-Verfahren – Hintergründe, Ziele und Erwartungen	40
5 Die Einführung des PraeLab-Verfahrens in den Agenturen für Arbeit	43
5.1 <i>Auswahl und Akquise der PraeLab-Fachkräfte</i>	43
5.2 <i>Personelle Kapazitäten in den Agenturen</i>	44
5.3 <i>Schulung der PraeLab-Fachkräfte</i>	45
5.4 <i>Zusammenfassung</i>	45
6 Die Auswahl- und Vorbereitungsprozesse an den beruflichen Schulen	46
6.1 <i>Auswahl der beruflichen Schulen</i>	46
6.2 <i>Auswahl der Lehrkräfte</i>	46
6.3 <i>Schulung der Lehrkräfte</i>	47
6.4 <i>Auswahl der Fachklassen</i>	47
6.5 <i>Zeitpunkt des PraeLab-Verfahrens</i>	48
6.6 <i>Zusammenfassung</i>	49
7 Die Aufgaben der PraeLab-Fachkräfte und der Lehrkräfte	50
7.1 <i>Aufgaben der PraeLab-Fachkräfte</i>	50
7.2 <i>Aufgaben der Lehrkräfte</i>	51
7.3 <i>Zusammenarbeit zwischen PraeLab-Fachkraft und Lehrkraft</i>	52
7.4 <i>Zusammenfassung</i>	52

8	Die Vorbereitung und Durchführung des webbasierten Kompetenzreflexionstools	53
8.1	<i>Vorbereitung der Auszubildenden auf die Durchführung des Kompetenzreflexionstools.....</i>	53
8.2	<i>Organisation und Durchführung des Kompetenzreflexionstools an der Berufsschule.....</i>	55
8.3	<i>Beurteilung des Kompetenzreflexionstools.....</i>	56
8.4	<i>Zusammenfassung.....</i>	58
9	Die Durchführung der individuellen Beratung	59
9.1	<i>Zielsetzung der Beratung.....</i>	59
9.2	<i>Ansprache der Auszubildenden.....</i>	60
9.3	<i>Ablauf und Inhalte der Beratung</i>	61
9.4	<i>Weitere Schritte nach der Beratung</i>	63
9.5	<i>Bewertung der Beratung</i>	64
9.6	<i>Zusammenfassung.....</i>	65
10	Die teilnehmenden Auszubildenden	66
10.1	<i>Deskriptive Beschreibung der interviewten Auszubildenden und deren Problemlagen.....</i>	66
10.2	<i>Ausbildungszufriedenheit und Abbruchrisiko der Auszubildenden.....</i>	68
10.3	<i>Gründe für (Nicht-) Teilnahme der Auszubildenden am PraeLab-Verfahren</i>	69
10.4	<i>Bewertung des PraeLab-Verfahrens aus Sicht der Auszubildenden.....</i>	70
10.5	<i>Zusammenfassung.....</i>	72
11	Die Rolle von externen Institutionen im Rahmen des PraeLab-Verfahrens	73
11.1	<i>Netzwerk oder Kooperation.....</i>	73
11.2	<i>Bedeutung von Kooperationspartnern im PraeLab-Verfahren</i>	74
11.3	<i>Aufgaben der Kooperationspartner.....</i>	75
11.4	<i>Gründe für eine fehlende Einbindung von Kooperationspartnern</i>	76
11.5	<i>Bewertung der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern</i>	77
11.6	<i>Zusammenfassung.....</i>	78
12	Bewertung des PraeLab-Verfahrens aus Sicht der beteiligten Akteure	79
13	Fazit und Handlungsempfehlungen.....	85
13.1	<i>Zentrale Ergebnisse der Evaluation</i>	85
13.2	<i>Handlungsempfehlungen.....</i>	87
	Literaturverzeichnis.....	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Zentrale Handlungsfelder des Praelab-Verfahrens	16
Abbildung 2.2: Ausbildungsabbruch als komplexes Phänomen	29
Abbildung 2.3: Verbleib der Auszubildenden nach Vertragslösung (in Prozent)	29
Abbildung 2.4: Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger in Deutschland	31
Abbildung 2.5: Zentrale Bestandteile und Anforderungen des Beratungsprozesses	32
Abbildung 3.1: Der Entwicklungsprozess des Praelab-Verfahrens	37
Abbildung 3.2: Beispiel für ein Kompetenzprofil	39
Abbildung 5.1: Ablauf der Implementation des Praelab-Verfahrens am Standort	43
Abbildung 7.1: Die Tätigkeiten der Praelab-Fachkräfte im Praelab-Verfahren als zirkulärer Prozess.....	50
Abbildung 8.1: Varianten der Vorbereitung der Auszubildenden.....	53
Abbildung 8.3: Bewertung und Verbesserungsbedarf am Kompetenzreflexionstool.....	56
Abbildung 10.1: Hauptproblemlagen der Auszubildenden.....	67
Abbildung 10.2: Hemmnisfaktoren für die Ausbildungszufriedenheit.....	68
Abbildung 12.1: Gelingensfaktoren, Hemmnisse und Verbesserungsbedarfe	83

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Ausgewählte Agenturstandorte nach Kriterien der Leistungsbeschreibung.....	18
Tabelle 2.2: Ausgewählte Agenturstandorte nach Ausbildungsmarkttyp 2017.....	19
Tabelle 2.3: Mengengerüst und Dauer der durchgeführten Interviews	21
Tabelle 2.4: Übersicht der Teilnahmen am Praelab-Verfahren (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019)	23
Tabelle 2.5: Übersicht der Teilnahmen am Praelab-Verfahren (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019)	25
Tabelle 2.6: Teil I Aufteilung der Azubis auf Ausbildungsberufe, A bis I, (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019); inkl. Lösungsquote des Berufs in Deutschland, 2017	26
Fortführung Tabelle 2.6: Teil II Aufteilung der Azubis auf Ausbildungsberufe, I bis Z, (Quartale 03/2018,04/2018 & 01/2019); inkl. Lösungsquote des Berufs in Deutschland, 2017	27
Tabelle 10.1: Anzahl der interviewten Auszubildenden nach Berufen	66

Management Summary

Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) in Tübingen wurde im Juli 2018 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der wissenschaftlichen Evaluation der flächendeckenden Einführung des Verfahrens „Prävention von Lehrabbrüchen (Praelab)“ beauftragt. Ziel dieser wissenschaftlichen Evaluation war es, tiefgehende Erkenntnisse über die organisatorische Umsetzung des Praelab-Verfahrens, dessen Erfolgsfaktoren sowie mögliche Hemmnisse zu gewinnen und Verbesserungsbedarfe zu identifizieren. Im Vordergrund der Evaluation stehen entsprechend der Zielsetzung von Praelab die Fragestellungen, ob es gelingt, (a) abbruchgefährdete Auszubildende frühzeitig zu identifizieren und zu motivieren ein Beratungsangebot anzunehmen, und (b) die Vernetzung und Zusammenarbeit der in die Berufsausbildung und Berufsberatung involvierten Akteure und Institutionen zu verbessern, um den präventiven Charakter des Praelab-Verfahrens zu unterstützen. Durch die Kombination qualitativer und quantitativer Untersuchungsmethoden sowie durch die Einbeziehung der Perspektive aller in die Umsetzung involvierten Akteure wurden sowohl die Prozesse als auch die Inhalte des Praelab-Verfahrens umfassend analysiert.

Zum Zweck der Untersuchung wurden zum einen an 20 Agenturstandorten, die Kriterien gestützt ausgewählt wurden, insgesamt 183 Personen interviewt, davon 156 face-to-face und 27 telefonisch. Bei den interviewten Personen handelte es sich in der Regel um Praelab-Fachkräfte, Berufsschullehrkräfte und Auszubildende. An einigen Standorten fanden zudem Interviews mit Geschäftsführung und/oder der U25-Teamleitung der Agenturen statt. Sofern Kooperationspartner in die Umsetzung des Praelab-Verfahrens involviert waren, wurde auch mit diesen ein Gespräch geführt. Zusätzlich wurden Interviews mit potenziellen Kooperationspartnern geführt, die (noch) nicht in das Praelab-Verfahren eingebunden sind, aber von ihrer thematischen Ausrichtung her als Kooperationspartner geeignet wären. Zum anderen erfolgte für die Gewinnung eines Interpretationshintergrundes für die qualitativen Informationen eine Auswertung von quantitativen Rahmendaten.

Das Praelab-Verfahren

Seit 2018 stellt die Bundesagentur für Arbeit (BA) allen Agenturen mit dem Verfahren „Prävention von Lehrabbrüchen (Praelab)“ einen präventiven Ansatz zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen im System der dualen Berufsausbildung zur Verfügung. Potenziell abbruchgefährdete Auszubildende sollen mit Hilfe eines webbasierten Kompetenzreflexionstools frühzeitig identifiziert und durch ein individuelles Beratungsangebot darin unterstützt werden, einen drohenden Ausbildungsabbruch abzuwenden. Das Praelab-Verfahren soll vor allem in Berufsschulen am Ende der Probezeit zum Einsatz kommen, wenn die dortigen Ausbildungsberufe ein überdurchschnittlich hohes Risiko zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen aufweisen. Die Durchführung des Kompetenzreflexionstools soll durch entsprechend geschulte Beratungsfachkräfte der Agenturen und Berufsschullehrkräfte erfolgen; das individuelle Beratungsangebot kann von den Beratungsfachkräften der Agenturen, aber auch von Kooperationspartnern bereitgestellt werden.

Mit dem Praelab-Verfahren verbinden die in die Evaluation einbezogenen Akteure unterschiedliche Zielsetzungen und Erwartungen. Die gemeinsame Klammer bildet das Anliegen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, indem abbruchgefährdeten Jugendlichen frühzeitig Unterstützung angeboten wird. Darüber hinaus verfolgen die Agenturen mit dem Praelab-Verfahren zum einen das Ziel sowohl die Kontakte zu den beruflichen Schulen im Hinblick auf die Ausbildungsjahrgänge als auch zu den Auszubildenden selbst zu intensivieren, zum anderen soll der Bekanntheitsgrad der Angebote der Agenturen

zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erhöht werden. Die Berufsschulen wiederum verbinden mit der Teilnahme am PraeLab-Verfahren die Erwartung, einerseits Erkenntnisse über die Abbruchgründe, andererseits aber auch über die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Schule und dem Ausbildungsbetrieb zu gewinnen. Die an der Umsetzung beteiligten Kooperationspartner begründen ihre Teilnahme mit den Zielen, das eigene Angebotsportfolio durch PraeLab zu ergänzen, Synergien zu nutzen und einen besseren Kontakt zu den Agenturen und Berufsschulen zu bekommen.

Die Einführung des PraeLab-Verfahrens in den Agenturen für Arbeit

Die Entscheidung, ob das PraeLab-Verfahren im Agenturbezirk durchgeführt wird, treffen in der Regel die Führungskräfte der jeweiligen Agentur. Hierbei ist vor allem das Interesse der Geschäftsführung an dem Thema als auch der empfundene regionale Handlungsdruck ausschlaggebend. Der Auswahl der PraeLab-Fachkräfte liegen zwei Kriterien zugrunde: (1) Erfahrungen in der Berufsberatung und (2) bereits bestehende Kontakte zu den am Verfahren teilnehmenden Berufsschulen. Die PraeLab-Fachkräfte zeichnen sich durch ein großes Eigeninteresse am PraeLab-Verfahren aus. Individuelle Überzeugung und Engagement der PraeLab-Fachkräfte sind zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung.

Die Implementation des PraeLab-Verfahrens in den Tätigkeitsbereich der PraeLab-Fachkräfte ohne zusätzliche Personalstellen stellt für die Agenturen eine Herausforderung dar. Die Folgen sind, dass nur wenige Berufsschulen in das PraeLab-Verfahren einbezogen sind und der Bedarf nicht immer angemessen gedeckt werden kann. Für eine flächendeckende Einführung des PraeLab-Verfahrens sollte daher mehr Personal mit entsprechenden Kapazitäten zur Verfügung gestellt werden. Der hohe Zeitaufwand, der mit der Schulung der PraeLab-Fachkräfte verbunden ist, wird als problematisch beschrieben. Die mehrtägig verpflichtende Schulung durch die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) sollte verkürzt und stärker auf die Ansprüche der PraeLab-Fachkräfte angepasst werden. Mit Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung erhoffen sich die Agenturen durch zusätzliche Stellendeputate eine personelle Entspannung sowie die Chance, das PraeLab-Verfahren an weiteren Berufsschulen durchführen zu können. Eine regelmäßige Präsenz der Berufsberater*innen an den Berufsschulen kann sich positiv auf die Durchführung des PraeLab-Verfahrens auswirken. Für eine Durchführung ohne Ausfälle wird es als vorteilhaft erachtet, mindestens zwei für das Verfahren verantwortliche PraeLab-Fachkräfte am Standort zu benennen.

Die Auswahl- und Vorbereitungsprozesse an den beruflichen Schulen

Dem PraeLab-Verfahren liegen unterschiedliche Auswahl- und Vorbereitungsprozesse an den beruflichen Schulen zugrunde. Den Berufsschulen steht es grundsätzlich frei, am PraeLab-Verfahren teilzunehmen. Überwiegend nehmen Berufsschulen mit hohen Abbruchquoten in einzelnen Ausbildungsgängen am PraeLab-Verfahren teil. In der Regel besteht bereits vor der Einführung des PraeLab-Verfahrens Kontakt zwischen Agentur und Berufsschule. Die Fachklassen, in denen das PraeLab-Verfahren zur Anwendung kommt, werden überwiegend durch die Lehrkräfte oder die Schulleitung ausgewählt. Der Auswahl liegt zum einen das Kriterium hohe Abbruchquote zugrunde, zum anderen werden auch solche Klassen ausgewählt, deren Lehrkräfte das PraeLab-Verfahren an den Schulen begleiten. Das Spektrum der einbezogenen Berufsgruppen reicht vom Handwerk über Gastronomie, dem Handel und Sicherheitsgewerbe bis hin zu den gesundheitlich-medizinischen Berufsgruppen. Die Lehrkräfte, die das PraeLab-Verfahren an der Schule organisieren und begleiten, werden überwiegend von der Schulleitung festgelegt. Häufig handelt es sich um Unterstützungs- und Beratungslehrkräfte. Die ausgewählten Lehrkräfte erhalten zum größten Teil eine Schulung, dabei werden sie entweder von der HdBA gemeinsam mit den PraeLab-Fachkräften (im Rahmen der erweiterten Erprobung) oder von

der PraeLab-Fachkraft selbst (seit der flächendeckenden Einführung 2018) geschult. Die Lehrkräfte stehen den Schulungen eher kritisch gegenüber, da sie diese als praxisfern und zu lang beurteilen. Der Zeitpunkt der Durchführung des PraeLab-Verfahrens variiert von Standort zu Standort. Mehrheitlich wird das PraeLab-Verfahren zum Ende der Probezeit durchgeführt, teils aber auch bereits vier bis sechs Wochen nach Beginn des Ausbildungsjahres oder fünf bis sechs Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres.

Die Umsetzung des Kompetenzreflexionstools an den beruflichen Schulen und dessen Bewertung

Die Durchführung des Kompetenzreflexionstools ist neben der individuellen Beratung das Kernelement des PraeLab-Verfahrens. Die Auszubildenden sollen anhand verschiedenster Fragen eine Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen vornehmen. Auf Basis dieser Befragung wird das Abbruchrisiko der Auszubildenden eingeschätzt, um im Nachgang ein gezieltes Unterstützungsangebot in Form einer individuellen Beratung anzubieten.

Die Einführung der Auszubildenden wird in der Regel von den PraeLab-Fachkräften vorgenommen. Umfang und Intensität der Einführung sowie Zeitpunkt unterscheiden sich zum Teil deutlich an den einzelnen Standorten. Als vorteilhaft erweist sich eine Einweisung kurz vor der Durchführung der Befragung, sodass die Auszubildenden die relevanten Aspekte am Tag der Befragung noch präsent haben. Im Rahmen der Einführung wird zum einen die Nutzung des Kompetenzreflexionstools erläutert; zum anderen werden auch die Unterstützungs- und Beratungsangebote der Agentur vorgestellt. Nicht immer wird transparent gemacht, dass es bei dem PraeLab-Verfahren um die Identifikation und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen geht. Während der Durchführung des Kompetenzreflexionstools sind neben der PraeLab-Fachkraft oft auch weitere Lehrkräfte oder Kooperationspartner zur Unterstützung der Auszubildenden anwesend. Erfolgsfaktor für eine hohe Beteiligung der Auszubildenden am Verfahren und für eine gute Durchführung ist vor allem eine gute Information der Auszubildenden über das PraeLab-Verfahren.

Während die individuelle Beratung als eine zielführende Methode zur Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden erachtet wird, fällt die Bewertung des webbasierten Kompetenzreflexionstools mehrheitlich kritisch aus. Verbesserungsbedarfe werden vor allem bei (a) den Fragestellungen, die nicht zielgruppengerecht formuliert sind, (b) den Inhalten der Fragen, die komplex und nicht auf das berufliche Umfeld der Auszubildenden übertragbar sind, (c) der Antwortskala, die entgegen dem Schulnotensystem aufgebaut ist, und (d) der Dauer, die als zu lang erachtet wird, gesehen. Aufgrund dieser Schwierigkeiten wird die Aussagekraft der Ergebnisse angezweifelt und es kann nicht sicher gesagt werden, ob und welche Auszubildenden tatsächlich von einem Ausbildungsabbruch bedroht sind.

Die Durchführung der individuellen Beratung an den beruflichen Schulen und dessen Bewertung

Die individuelle Beratung ist das zweite Kernelement des PraeLab-Verfahrens. Diese Beratung soll grundsätzlich jenen Auszubildenden angeboten werden, deren Ergebnisse des Kompetenzreflexionstools auf einen Abbruch hindeuten. Darüber hinaus steht die Beratung allen an der Befragung teilnehmenden Auszubildenden offen, die einen Beratungsbedarf haben.

Mit den Beratungsgesprächen werden verschiedene Zielsetzungen verbunden. Zum einen steht die Verringerung eines Abbruchrisikos im Vordergrund, zum anderen sollen die Auszubildenden durch die Beratungsgespräche individuell abgeholt werden, um ihnen einen Raum zum Erfahrungsaustausch anbieten zu können. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Angebote der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich Unterstützungsmöglichkeiten den Auszubildenden näher zu bringen.

Das Beratungsgespräch ist als grundsätzlich freiwilliges Angebot konzipiert. Da vor allem die Auszubildenden zu einem Beratungsgespräch motiviert werden sollen, bei denen eine (potenzielle) Abbruchtendenz diagnostiziert wird, stellt sich die Frage, auf welche Art und Weise diese Auszubildenden angesprochen werden, um eine Stigmatisierungen zu vermeiden. An den Standorten erfolgt die Ansprache und der Zugang zu den Auszubildenden auf unterschiedlichen Wegen und reicht von einem freiwilligen Angebot über eine klassenverpflichtende Teilnahme bis zur gezielten Ansprache einzelner Auszubildenden mittels eines Vorwandes. In den Beratungsgesprächen wird das Kompetenzprofil entweder als Einstieg oder als Abschluss der Gespräche genutzt oder steht ganz im Zentrum der Gespräche. Das Spektrum der darüber hinaus besprochenen Inhalte reicht von der persönlichen Situation der Auszubildenden über die Ausbildungssituation und dem Ausbildungsbetrieb sowie konkreter Unterstützungsbedarfe der Auszubildenden bis hin zu allgemeinen Fragestellungen.

Den Beratungsgesprächen wird insgesamt eine positive Wirkung zugeschrieben, da die Auszubildenden infolge der Beratungsgespräche oftmals aktive Schritte unternehmen, um Problemlagen zu bearbeiten und Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. Auch stellt die Beratung für die Auszubildenden einen geschützten Raum dar, da sie mit einer externen Person über ihre Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung und auch über individuelle Problemlagen sprechen können. Hierdurch entsteht bei den Auszubildenden das Gefühl, dass sie und ihre Probleme ernst genommen werden. Das Beratungsgespräch hilft auch, Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit bekannt zu machen und die Auszubildenden zu motivieren, diese zu nutzen. Hinterfragt wird vereinzelt, ob eine einmalige Beratung, insbesondere bei komplexen Problemlagen als ausreichend angesehen werden kann. Verbesserungsbedarfe hinsichtlich der Beratungsgespräche werden nur vereinzelt artikuliert. Es wird vor allem darauf hingewiesen, dass es zielführend sein könnte, die Gespräche unabhängig von einem vorgeschalteten Befragungstool anzubieten, da der eigentliche Unterstützungsbedarf besser durch die Beratungsgespräche zu erkennen ist als durch das Tool.

Die teilnehmenden Auszubildenden und deren Sicht auf das PraeLab-Verfahren

Die Gruppe der Auszubildenden, die am PraeLab-Verfahren teilnimmt, gestaltet sich heterogen und ist vor allem durch individuelle Werdegänge, unterschiedliche Herkunft, durchmischte Altersstrukturen und persönlichen Problemlagen gekennzeichnet. Ein Großteil der Auszubildenden sieht sich im Rahmen der Ausbildung mit spezifischen Problemen und Herausforderungen konfrontiert wie beispielsweise persönliche, gesundheitliche, schulische Probleme, mangelnde Deutschkenntnisse oder Ausbildungswechsel. Neben derartigen Problemlagen spielt auch die Ausbildungszufriedenheit eine zentrale Rolle für das Abbruchrisiko der Auszubildenden. Als hemmende Faktoren für die Ausbildungszufriedenheit können vor allem eine hohe Arbeitsbelastung und unbezahlte Mehrarbeit; Überforderung und mangelnde Betreuung; Fehlverhalten des Ausbildungsbetriebs; falsche Vorstellungen die Ausbildung betreffend und teilweise auch persönliche Unterforderung identifiziert werden.

Das PraeLab-Verfahren wird von der Mehrheit der Auszubildenden als sinnvoll empfunden. Die Ergebnisse des webbasierten Kompetenzreflexionstools werden als aufschlussreiche Ergänzung wahrgenommen und als Chance begriffen, Defizite zu identifizieren und abzubauen. Nachbesserungsbedarf wird vor allem bei der sprachlichen Gestaltung, der inhaltlichen Passung auf die jeweiligen Ausbildungsberufe und bei der Verwendung der Bewertungsskala, die gegensätzlich zur bekannten Schulnotenskala angelegt ist, gesehen. Auch das Beratungsangebot wird von den Auszubildenden als positiv empfunden, da auf die individuellen Anliegen eingegangen wird. Die PraeLab-Fachkräfte werden als kompetent beschrieben.

Die Rolle von externen Einrichtungen im PraeLab-Verfahren

Die Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit der in die Berufsausbildung und Berufsberatung involvierten Akteure und Institutionen zählt zu den weiteren Zielsetzungen des PraeLab-Verfahrens. Die bisherige Einbindung von Kooperationspartnern basiert meist auf dem Prozess der Implementierung des PraeLab-Verfahrens. In welcher Art und Weise und zu welchem Zeitpunkt die Kooperationspartner im Rahmen des PraeLab-Verfahrens mitwirken, unterscheidet sich zwischen den Agenturstandorten. Im Rahmen der Vorbereitung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen übernehmen insbesondere die an den Berufsschulen verorteten Kooperationspartner von Landesprogrammen die organisatorischen Aspekte des PraeLab-Verfahrens. Auch in die Durchführung des Kompetenzreflexionstools werden diese eingebunden. An den anschließenden individuellen Beratungen und darauf aufbauenden weiterführenden Schritte wirken sowohl landesgeförderte Kooperationspartner als auch Kammern mit.

Die aktive Einbindung von Kooperationspartnern in das PraeLab-Verfahren wird positiv bewertet; insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Zusammenarbeit die Möglichkeit bietet, agentureigene Angebote passgenauer weiterzuentwickeln. Es zeigt sich aber auch, dass eine Vielzahl von weiteren potenziellen Kooperationspartnern nicht in das Verfahren eingebunden ist und hier noch Potenziale vorhanden sind. Einer der Hauptgründe, warum beispielsweise Kammern oder Verbände nicht aktiv eingebunden sind, liegt zum einen in der spezifischen Rolle dieser Akteure, aber auch in divergierenden Ansichten bezüglich der Notwendigkeit weiterer Instrumente und Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Ein weiterer Grund besteht darin, dass das PraeLab-Verfahren als Konkurrenz zu den eigenen Angeboten wahrgenommen wird.

Bewertung des PraeLab-Verfahrens insgesamt aus Sicht der beteiligten Akteure

Grundsätzlich bezeichnen alle befragten Akteure das PraeLab-Verfahren als einen guten Ansatz, um mit abbruchgefährdeten Auszubildenden ins Gespräch zu kommen und um ihnen aufzuzeigen, welche Hilfestellungen sie bei betrieblichen und persönlichen Problemen erhalten können. Als Erfolgsfaktor wird zum einen die Bereitschaft der involvierten Akteure bezeichnet, die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens aktiv zu unterstützen; zum anderen die freiwillige Teilnahme am Kompetenzreflexionstool und an der individuellen Beratung. Das Prinzip der Freiwilligkeit ermöglicht den Auszubildenden einen niederschweligen Zugang, dieser ist insbesondere für das individuelle Beratungsangebot wesentlich. Dass die PraeLab-Fachkräfte keinen direkten Bezug zum Ausbildungsgeschehen haben, wird als ein weiterer Faktor gesehen, der maßgeblich zum Erfolg beiträgt. Zudem wird als positiv gesehen, dass durch die Fragen zur Ausbildungssituation im Kompetenzreflexionstool die Auszubildenden angeregt werden, die eigenen Ausbildungssituation zu reflektieren. Nachbesserungsbedarf wird vor allem beim Fragenkatalog zu den überfachlichen Kompetenzen gesehen, der zu komplex und für die Auszubildenden schwer verständlich ist. Insbesondere Auszubildende im ersten Lehrjahr sind mit den Fragestellungen überfordert. Handlungsbedarf wird auch in der Bereitstellung zusätzlicher personeller Ressourcen sowohl in den Agenturen als auch in den Berufsschulen gesehen; insbesondere im Hinblick einer flächendeckenden Umsetzung des PraeLab-Verfahrens.

Die Wirkungen im Hinblick auf eine frühzeitige Identifizierung abbruchgefährdeter Auszubildender

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass bezüglich des Ziels einer frühzeitigen Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden keine eindeutige Wirkung erreicht werden konnte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Kompetenzreflexionstool in der jetzigen Form nicht unbedingt das passende

Instrument ist, um auf dessen Grundlage abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren. Zentrales Hemmnis ist, dass die Fragestellungen für die Auszubildenden schwer verständlich sind und infolge dessen falsch beantwortet werden. Somit beruhen identifizierte Abbruchtendenzen auf teilweise falschbeantworteten Fragen. Hierdurch wird die Belastbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse beeinträchtigt. Ein zweiter Aspekt besteht darin, dass das Kompetenzreflexionstool in inhaltlicher Hinsicht nicht alle Aspekte beinhaltet, die für einen Ausbildungsabbruch relevant sind und die Ergebnisse des Tools hinsichtlich einer Abbruchgefährdung daher auch nur bedingt aussagekräftig sind. Zugleich zeigt die Evaluation, dass der Einsatz des Kompetenzreflexionstools für Fachklassen mit einem hohen Abbruchrisiko nicht unbedingt zielführend erscheint, da in diesen Klassen grundsätzlich ein Großteil der Auszubildenden potenziell gefährdet ist.

Vor diesem Hintergrund ist das individuelle Beratungsgespräch besser geeignet, um abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren. Die Beratung bietet Raum und Gelegenheit, dass die Auszubildenden sämtliche Aspekte der Ausbildung im Gespräch reflektieren können. Dadurch kann auch umfassend thematisiert werden, ob über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht wird. Zugleich können die PraeLab-Fachkräfte konkrete Aspekte ermitteln, die zu einem Ausbildungsabbruch führen können, sodass an geeigneter Stelle entgegengewirkt werden kann (z.B. mittels Nachhilfe oder weiteren Beratungsangeboten). Diese konkreten Unterstützungsbedarfe können über das Kompetenzreflexionstool nicht identifiziert werden. Die Evaluation zeigt ferner, dass hinsichtlich des Ziels der Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden eine einmalige Durchführung des Kompetenzreflexionstools bzw. von Beratungsgesprächen nicht zielführend ist. Ein potenzielles Abbruchrisiko der Ausbildung besteht über den gesamten Ausbildungszeitraum und nicht nur in der Probezeit und somit zum Zeitpunkt der Durchführung des PraeLab-Verfahrens. Auch gegen Ende der regulären Ausbildungsdauer lassen sich Ausbildungsabbrüche feststellen, sodass eine punktuelle „Messung“ eines Risikos nur bedingt zielführend erscheint. Das gleiche gilt für eine einmalige Beratung. Für die Offenlegung und die Bearbeitung von Schwierigkeiten und Problemlagen der Auszubildenden bedarf es Zeit, Kontinuität und einer Vertrauensbasis, die nicht durch ein einmaliges Gespräch geschaffen werden kann. Diesbezüglich ist es für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen notwendig, dass Auszubildende während der gesamten Ausbildungsdauer regelmäßig begleitet werden.

Die Wirkungen im Hinblick auf eine Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen

In Bezug auf das Ziel, die Auszubildenden zur Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen zu motivieren, ist ebenfalls von keiner direkten Wirkung auszugehen. Dies ist damit zu begründen, dass aus der Nutzung des Kompetenzreflexionstools keine unmittelbare Notwendigkeit erfolgt, das Beratungsangebot der PraeLab-Fachkräfte zu nutzen, da dieses grundsätzlich freiwillig ist – was zu begrüßen ist, da Zwang zu einer Ablehnung führt – und letztlich von der Entscheidung der Auszubildenden abhängt. Eine Beratung ist erst dann erfolgreich, wenn diese von den Auszubildenden gewollt und als individuelle Unterstützungsform akzeptiert ist. Diesbezüglich sind verschiedene Mittel notwendig, um die Auszubildenden zur einer Teilnahme zu motivieren. Erstens bedarf es einer guten Vorbereitung und Einweisung der Auszubildenden in das PraeLab-Verfahren, sodass die Auszubildenden die Vorteile einer Teilnahme für sich erkennen. Zweitens bedarf es der Bereitschaft der schulischen Seite das PraeLab-Verfahren aktiv zu unterstützen. Das heißt, das PraeLab-Verfahren sollte als Maßnahme in der Berufsschule akzeptiert sein und es sollten entsprechende Freiräume für die Auszubildenden zur Teilnahme am PraeLab-Verfahren sowie zeitliche als auch personelle Ressourcen bereitgestellt werden. Drittens kann die Motivation zur Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen nur dann er-

folgreich sein, wenn Lehrkräfte gut geschult sind und deren Engagement für die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens durch die Schulleitungen honoriert wird. Hierdurch steigert sich die Motivation der Lehrkräfte, sodass diese die Auszubildenden davon überzeugen können am Verfahren teilzunehmen. Viertens wird eine geeignete Ansprache der Auszubildenden benötigt, um insbesondere abbruchgefährdete Auszubildenden zu einer Teilnahme zu motivieren und nicht ausschließlich nur jene, die offen und reflektiert sind.

Die Wirkungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit

Was das Ziel der Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit betrifft, liegt ebenfalls keine eindeutige Wirkung vor. Die Zusammenarbeit zwischen Agenturen und beruflichen Schulen bezogen auf die Ausbildungsjahrgänge konnte dort wo das PraeLab-Verfahren bereits seit längerer Zeit durchgeführt wird verbessert bzw. intensiver gestaltet werden. An den Standorten, die das Verfahren erst zum Ausbildungsjahr 2018/2019 eingeführt haben, ist diesbezüglich noch keine Einschätzung möglich.

Die Bedeutung lokaler Akteure (Kammern, Verbände, etc.) für die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens und einer damit einhergehenden Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit ist ambivalent. An Standorten, an denen Kooperationspartner in das PraeLab-Verfahren eingebunden sind, zeigt sich, dass es hier im Rahmen der Durchführung des PraeLab-Verfahrens zu einer stärkeren Zusammenarbeit und Vernetzung gekommen ist. Dies ist letztlich auch darauf zurückzuführen, dass mit der Zeit Arbeitsprozesse und Abgrenzungen geklärt werden konnten und eine gute Arbeitsebene geschaffen wurde. Eine besondere Rolle nehmen solche Kooperationspartner ein, die ein Landesprogramm mit ähnlicher Zielsetzung wie das PraeLab-Verfahren durchführen. Diese sind bereits seit längerer Zeit an den beruflichen Schulen angesiedelt, sodass für die Durchführung des PraeLab-Verfahrens deren Strukturen und Kontakte genutzt und vertieft werden konnten. An einigen Standorten findet keine Einbindung der genannten Akteure in die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens statt. Dies wird zum Teil damit begründet, dass das PraeLab-Verfahren vor allem als ein Projekt der Agentur für Arbeit und weniger als eines über die Agentur hinausgehendes Projekt wahrgenommen wird. Dennoch wird das PraeLab-Verfahren von diesen Akteuren als ein gutes Instrument zur Identifizierung von Ausbildungsabbrüchen gesehen. Teils werden aber auch Konkurrenzaspekte zwischen Kooperationspartnern und Arbeitsagenturen als Begründung für eine fehlende Einbindung angeführt. Um das Ziel einer nachhaltigen Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen berufsübergreifend zu erreichen, wird es mittel- bis langfristig notwendig sein, diese Kooperationspotenziale zu mobilisieren.

Handlungsempfehlungen

Die Evaluation der Flächeneinführung des PraeLab-Verfahrens hat viele Faktoren offengelegt, welche sich positiv oder negativ auf die Umsetzung ausgewirkt haben. Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich die folgenden Handlungsempfehlungen, die bei einer weiteren Umsetzung berücksichtigt werden sollten:

- Für eine umfangreiche Einführung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen im Agenturbezirk bedarf es zusätzlicher PraeLab-Fachkräfte

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass mit wenigen PraeLab-Fachkräften nur wenige Berufsschulen und Fachklassen erreicht werden können. Die umfangreiche Umsetzung des Verfahrens wird durch die fehlenden personellen Kapazitäten und Ressourcen dahingehend limitiert, dass die PraeLab-Fachkräfte das Verfahren nur als einen von mehreren Bausteinen im Tagesgeschäft durchführen. Dies führt zu einer Konzentration auf wenige Klassen und Berufsschulen. Für ein flächendeckendes Angebot sowie

einer umfassenden Vorbereitung und Begleitung des Verfahrens im Agenturbezirk sollte zusätzliches Personal eingeplant werden.

- Für die Durchführung des Praelab-Verfahrens an den Berufsschulen sollte ausreichend Unterrichtszeit eingeplant werden

Das Praelab-Verfahren kann an den Berufsschulen nicht immer in der vorgesehenen Intensität durchgeführt werden, da häufig nur die Unterrichtszeit der für das Praelab-Verfahren verantwortlichen Lehrkraft zur Verfügung steht. Diese Zeit reicht nur für die Durchführung des Kompetenzreflexionstools, nicht aber für die Beratungen. Daher sind die Praelab-Fachkräfte darauf angewiesen, dass die Auszubildenden für das Beratungsgespräch von den nachfolgenden Unterrichtsstunden freigestellt werden. Für eine erfolgreiche Durchführung des gesamten Verfahrens sollte gewährleistet sein, dass ausreichend Unterrichtszeit zur Verfügung gestellt wird; hiervon darf die Beratung nicht ausgenommen werden.

- Die Lehrkräfte an den Berufsschulen sollten entlastet werden

Im Rahmen der Umsetzung des Praelab-Verfahrens an den Berufsschulen übernehmen die Lehrkräfte zahlreiche organisatorische und administrative Aufgaben und unterstützen zudem die Praelab-Fachkräfte bei der Durchführung des Kompetenzreflexionstools, ohne dafür zusätzliche Stellendeputate zu erhalten. Dies führt nicht selten zu Unzufriedenheit unter den Lehrkräften. Das Gelingen des Praelab-Verfahrens hängt maßgeblich auch vom Engagement der Lehrkräfte ab; sind diese überfordert und gelangen an ihre zeitlichen Grenzen wirkt sich dies negativ auf das Verfahren aus. Grundsätzlich ist für eine erfolgreiche Durchführung die Akzeptanz aller Akteure an den Berufsschulen – angefangen bei der Schulleitung bis hin zum gesamten Kollegium – erforderlich.

- Überarbeitung des Kompetenzreflexionstools erforderlich

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass das in der flächendeckenden Einführung genutzte Kompetenzreflexionstool zur Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden aus mehreren Gründen nicht zielführend ist und vor dem Hintergrund der Zielsetzung, abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren, einer Überarbeitung bedarf. In der Beantwortung der Fragen zeigen sich enorme Herausforderung für die Auszubildenden. Besonders die nicht auf den konkreten Ausbildungsberuf bezogenen Fragen und fehlende Praxisbeispiele erschweren die Übertragung der Inhalte auf die individuellen Erfahrungen der Auszubildenden. Sprachliche Defizite der Auszubildenden in den ausgewählten Fachklassen erschweren die Beantwortung der Fragen zudem. Die für die Auszubildenden nicht intuitive Bewertungsskala führt darüber hinaus häufig zu fehlerhaften oder falschen Antworten. Aufgrund dieser Vielzahl an Hürden können die Befragungsergebnisse meist nicht eindeutig interpretiert werden, sodass die individuelle Beratung zur Identifikation abbruchgefährdeter Auszubildender als zielführender angesehen werden kann.

1 Einleitung und Hintergrund

Die Situation am Ausbildungsmarkt ist seit mehreren Jahren dadurch gekennzeichnet, dass Betriebe mit dem Problem konfrontiert sind, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. So blieben von den im Ausbildungsjahr 2017/2018 bundesweit gemeldeten 565.342 Ausbildungsplätzen knapp 57.700 unbesetzt, was einem Anteil von 10,2 % entspricht. Gegenüber dem Vorjahr war ein Anstieg um 17,7 % bzw. 8.672 Plätzen festzustellen. Mit Blick auf das Jahr 2010 hat sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze nahezu verdreifacht (vgl. BMBF 2019). Zugleich ist zu beobachten, dass es immer häufiger zu einer vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen kommt. Der Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weist für das Jahr 2017 eine Vertragslösungsquote¹ von 25,7 % aus. Das heißt, mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis wurde vorzeitig beendet. Gegenüber dem Vorjahr blieb die Lösungsquote nahezu unverändert; im Vergleich zum Jahr 2010 ist jedoch ein Anstieg um 2,7 Prozentpunkte festzustellen. Im Jahr 2017 wurden somit bundesweit 145.998 Ausbildungsverträge vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöst (vgl. BMBF 2019). Gemäß dem BIBB-Datenreport fand – wie auch in den Vorjahren – ein Drittel der vorzeitigen Vertragslösungen noch während der Probezeit und ein weiteres Drittel nach der Probezeit, aber noch innerhalb des ersten Ausbildungsjahres statt (vgl. BIBB 2019).

Nicht alle Berufsbereiche und Berufe sind im gleichen Maße von vorzeitigen Lösungen betroffen. So variieren die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst, Hauswirtschaft und freie Berufe genauso wie zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen. Während für das Jahr 2017 in den Berufen des Handwerks bundesweit die höchste Lösungsquote von 34,0 % festzustellen war, gefolgt von den freien Berufen (27,6 %) und den Berufen der Hauswirtschaft (27,4 %), lagen Berufe im öffentlichen Dienst mit einer Lösungsquote von 5,9 % deutlich unter dem Durchschnittswert von 25,7 %. Mit Blick auf die einzelnen Ausbildungsberufe zeigte sich die niedrigste Lösungsquote bei den Verwaltungsfachangestellten (4,1 %), aber auch im Bereich der kaufmännischen Dienstleistungsberufe wie beispielsweise Bankkauffrau bzw. Bankkaufmann (7,9%) sowie der technischen Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie wie beispielsweise Elektroniker*in für Automatisierungstechnik (6,5 %) und Chemikant*in (7,0 %) lagen die Lösungsquoten unter 8 %. Hohe – teils sogar die höchsten – Lösungsquoten waren hingegen bei den Berufen im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in den Tätigkeitsbereichen Bau, Körperpflege, Transport und Reinigung vorzufinden (vgl. BIBB 2019).

Auch wenn eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses nicht immer bedeuten muss, dass die Jugendlichen gänzlich aus dem Ausbildungssystem ausscheiden und möglicherweise dauerhaft unqualifiziert bleiben, sondern auch ein Wechsel in einen anderen Ausbildungsberuf oder in einen anderen Betrieb erfolgen kann, so bedeutet es doch in beiden Fällen, dass die Auszubildenden Zeit verlieren, da die Übergänge meist nicht nahtlos erfolgen. Der Eintritt in das Erwerbsleben verschiebt sich nach hinten und es ergeben sich Brüche in der Erwerbsbiographie, die sich wiederum negativ auf das weitere berufliche Leben auswirken können.

¹ Die Vertragslösungsquote informiert über den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen neu abgeschlossenen Verträgen (vgl. BMBF 2019).

Um einen Verbleib im Bildungssystem zu befördern und einen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, stellt die Bundesagentur für Arbeit seit 2018 allen Agenturen mit dem Verfahren „Prävention von Lehrabbrüchen (PraeLab)“ einen präventiven Ansatz zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen im System der dualen Berufsausbildung zur Verfügung. Potenziell abbruchgefährdete Auszubildende sollen mit Hilfe eines webbasierten Kompetenzreflexionstools frühzeitig identifiziert und durch ein individuelles Beratungsangebot darin unterstützt werden, einen drohenden Ausbildungsabbruch abzuwenden.

Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) in Tübingen wurde im Juli 2018 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der wissenschaftlichen Evaluation der flächendeckenden Einführung des PraeLab-Verfahrens beauftragt. Ziel dieser wissenschaftlichen Evaluation war es, tiefgehende Erkenntnisse über die organisatorische Umsetzung des PraeLab-Verfahrens und dessen Erfolgsfaktoren sowie mögliche Hemmnisse zu gewinnen und Verbesserungsbedarfe zu identifizieren. Im Mittelpunkt standen dabei folgende Fragestellungen:

- Ist das PraeLab-Verfahren ein geeignetes Instrument, um abbruchgefährdete Auszubildende frühzeitig zu identifizieren und zu motivieren, ein Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen?
- Wird die anvisierte Zielgruppe tatsächlich erreicht und aus welchen Gründen gelingt dies ggf. nicht?
- Welche Rolle spielt für das PraeLab-Verfahren die Vernetzung mit relevanten Akteuren?

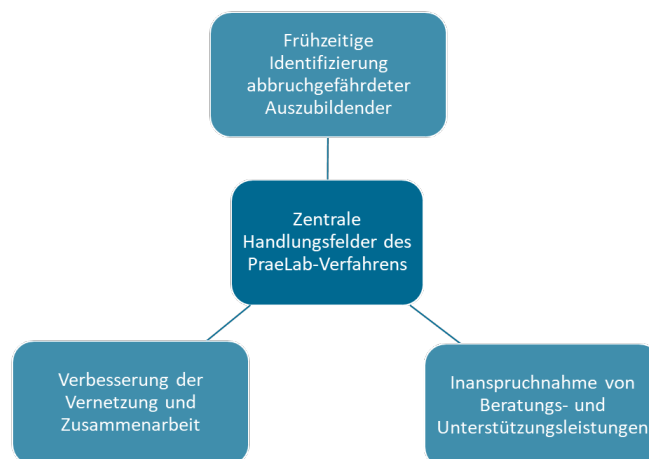
Das Evaluationsdesign bestand aus einer Kombination qualitativer und quantitativer Untersuchungsmethoden. Mit einer Implementationsanalyse wurden die spezifischen Aspekte der Umsetzung und Durchführung des PraeLab-Verfahrens detailliert erfasst und beschrieben. Für die Gewinnung eines Interpretationshintergrundes für die qualitativen Informationen erfolgte eine Auswertung von quantitativen Rahmendaten. Eine Wirkungsanalyse sollte Aufschluss über die Zielerreichung geben. Da der Fokus auf den konkreten Wirkungsmechanismen in der Umsetzung lag, kam eine theoriebasierte Wirkungsanalyse zum Einsatz. Dieser Endbericht fasst in einer Gesamtschau die zentralen Ergebnisse der Evaluation zusammen.

In Kapitel 2 werden das Untersuchungskonzept und das methodische Vorgehen der Evaluation beschrieben. Die Darstellung des PraeLab-Verfahrens erfolgt in Kapitel 3. Die Ziele, die die involvierten Akteure mit einer Teilnahme am PraeLab-Verfahren verfolgen, sind Gegenstand von Kapitel 4. Die Einführung und die konkrete organisatorische Ausgestaltung der Umsetzung des PraeLab-Verfahrens in den Agenturen für Arbeit werden in Kapitel 5 detailliert beschrieben. In Kapitel 6 stehen die Auswahl- und Vorbereitungsprozesse an den beruflichen Schulen sowie der Zeitpunkt zur Durchführung des Verfahrens im Mittelpunkt. Die Rolle und Aufgaben der PraeLab-Fachkräfte sowie der Lehrkräfte im Umsetzungsprozess ist Gegenstand von Kapitel 7. Im Fokus von Kapitel 8 stehen der Vorbereitungs- und Informationsprozess der Auszubildenden und die Durchführung des Kompetenzreflexionstools. Ablauf und Inhalte der individuellen Beratung sind in Kapitel 9 dargestellt. Die Auszubildenden, die am PraeLab-Verfahren teilnehmen, werden in Kapitel 10 näher betrachtet. Welche Rolle externe Akteure bzw. Institutionen im Rahmen der Umsetzung des PraeLab-Verfahrens spielen können, ist Thema von Kapitel 11. Eine Bewertung des PraeLab-Verfahrens aus Sicht der beteiligten Akteure findet in Kapitel 12 statt. Die Erkenntnisse all dieser Kapitel münden in ein Schlusskapitel 13, in dem aufgezeigt wird, inwiefern die mit dem PraeLab-Verfahren verfolgten Ziele erreicht werden. Zudem enthält dieses Kapitel Handlungsempfehlungen, die aus Sicht der Evaluation bei einer weiteren Umsetzung des PraeLab-Verfahrens berücksichtigt werden sollten.

2 Das Untersuchungskonzept

Das Ziel der wissenschaftlichen Evaluation der flächendeckenden Einführung des Praelab-Verfahrens war es, Erkenntnisse über die Umsetzung und die Wirkungen des Praelab-Verfahrens zu gewinnen sowie Verbesserungsbedarfe zu identifizieren und Handlungsempfehlungen daraus abzuleiten. Im Vordergrund der Evaluation stand dabei entsprechend der Zielsetzung des Praelab-Verfahrens die Fragestellung, ob es gelingt, abbruchgefährdete Auszubildende frühzeitig zu identifizieren und zu motivieren ein Beratungsangebot anzunehmen. Das Praelab-Verfahren setzt sich besonders zum Ziel, den Verbleib von Auszubildenden im Bildungssystem und den Erwerb eines Berufsabschlusses zu unterstützen. Zudem soll die Vernetzung und Zusammenarbeit der in die Berufsausbildung und Berufsberatung involvierten Akteure und Institutionen verbessert werden, um den präventiven Charakter des Praelab-Verfahrens zu unterstützen. Es ergaben sich somit drei zentrale Handlungsfelder, die von der Evaluation mittels einer Implementations- und Wirkungsanalyse in den Blick genommen wurden (vgl. Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1: Zentrale Handlungsfelder des Praelab-Verfahrens



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Mit einer Implementationsanalyse wurden die spezifischen Aspekte der Umsetzung und Durchführung des Praelab-Verfahrens detailliert erfasst und beschrieben. Im Detail wurde nach dem Zugang und der Erreichbarkeit der anvisierten Zielgruppe, den Inhalten der Beratungen und der Herangehensweisen der Praelab-Fachkräfte gefragt. Ferner wurden die Kooperationsbeziehungen hinsichtlich des Umfangs der Vernetzung und der Nachhaltigkeit analysiert. Die Wirkungsanalyse sollte Aufschluss über die Zielerreichung geben und ob bzw. inwieweit das Praelab-Verfahren dazu beigetragen hat, die Ziele zu erreichen. Da der Fokus auf den konkreten Wirkungsmechanismen in der Umsetzung lag, kam eine theoriebasierte Wirkungsanalyse zum Einsatz. Die theoriebasierte Wirkungsanalyse hat den Vorteil, treibende Faktoren und Gelingensbedingungen zu identifizieren.

Das Evaluationsdesign kombinierte in der Implementations- und Wirkungsanalyse sowohl qualitative als auch quantitative Untersuchungsmethoden, die in den folgenden Abschnitten 2.1 und 2.2 vorgestellt werden. Abschnitt 2.3 widmet sich der Wirkungsanalyse und der Bildung von Hypothesen über plausible Wirkungskanäle und Wirkungsmechanismen.

2.1 Die qualitativen Analysen

Um detaillierte Erkenntnisse über die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens zu erhalten, wurden an 20 ausgewählten Standorten qualitative Interviews durchgeführt. Das Ziel qualitativer Forschung ist das Verstehen und Nachvollziehen komplexer Zusammenhänge sowie individueller Perspektiven und Handlungsweisen. Hierbei werden die einzelnen Akteure und Handlungsmuster genauer betrachtet, um Aussagen über die konkrete Umsetzung und Wirkungspotenziale treffen zu können. In den qualitativen Untersuchungen wurden daher leitfadengestützte Expertengespräche (vgl. Gläser/Laudel 2010) mit problemzentrierten Interviews (vgl. Witzel 2000 und Lamnek 2010) kombiniert.

Sowohl die Führungs- und PraeLab-Fachkräfte in den Arbeitsagenturen als auch die Lehrkräfte in den Berufsschulen und die Kooperationspartner wurden als Expertinnen oder Experten angesehen, weil sie spezifisches Wissen über ihren Handlungsbereich haben und Einblicke in mögliche Problemlagen und Schwierigkeiten geben können. Expertengespräche haben die Aufgabe, „dem Forscher das besondere Wissen der in die Situation und Prozesse involvierten Menschen zugänglich zu machen“ (Gläser/Laudel 2010: 13). Die Auszubildenden wurden mittels problemzentrierter Interviews befragt, die in der Art des Gesprächs weniger stark vorstrukturiert, aber dennoch thematisch orientiert sind (vgl. Witzel 2000). Das Ziel problemzentrierter Interviews ist es, insbesondere subjektive Sichtweisen und Handlungsorientierungen herauszuarbeiten, indem den Gesprächspersonen Raum zur eigenen Reflexion über subjektiv bedeutsame Themen gelassen wird, bei denen sichergestellt wird, dass sie dabei stets in engem Zusammenhang mit dem zu untersuchenden Projekt stehen.

Die Interviews dienten einerseits dem Verständnis der ablaufenden Prozesse, etwa hinsichtlich der Organisation und Durchführung des Kompetenzreflexionstools an den Berufsschulen und der sich anschließenden Beratungsgespräche sowie der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure und der Einbindung weiterer Kooperationspartner. Andererseits wurde mit den Interviews auch das Ziel verfolgt, Erkenntnisse zu den Wirkungen des PraeLab-Verfahrens zu generieren.

Im Folgenden wird zunächst das Auswahlverfahren der 20 Standorte vorgestellt, an denen die Implementationsanalyse durchgeführt wurde. Die anschließenden Abschnitte widmen sich der Leitfadentwicklung und der Organisation und Durchführung der Interviews sowie der Auswertungsmethodik.

2.1.1 Auswahl der Standorte

Die Auswahl der Agenturstandorte, die in die Evaluation einbezogen werden sollten, erfolgte kriteriengestützt. In der Leistungsbeschreibung zum Vergabeverfahren vom Juni 2018 waren bereits Kriterien genannt, die der Auswahl zugrunde gelegt werden sollten. Hierbei handelte es sich um folgendes Mengengerüst:

- Mindestens vier Agenturen, die das PraeLab-Verfahren seit 2016 im Rahmen einer erweiterten Erprobung anwenden (siehe Info-Box 3.1 in Kapitel 3). Ausgenommen waren allerdings die Agenturen für Arbeit, die bereits an der wissenschaftlichen Evaluation der Erprobung des PraeLab-Verfahrens teilgenommen haben.
- Drei Pilot-Agenturen der „Lebensbegleitende Berufsberatung“, die das PraeLab-Verfahren seit dem Jahr 2017 einsetzen (siehe Info-Box 3.2 in Kapitel 3).
- Ca. 13 Agenturen für Arbeit, die das PraeLab-Verfahren erstmalig ab dem Ausbildungsjahr 2018/2019 anwenden.

Darüber hinaus sollten vorbehaltlich der Genehmigungen der jeweiligen Kultusministerien möglichst alle 16 Bundesländer bei der Auswahl berücksichtigt werden. Ergänzend zu den in der Leistungsbeschreibung genannten Kriterien wurde der Standortauswahl zudem die vom IAB vorgenommene Typisierung der Ausbildungsmärkte zugrunde gelegt.²

Basierend auf diesen Kriterien erfolgte die Auswahl von 20 Agenturstandorten. Zudem wurde für jeden der 20 ausgewählten Standorte ein sogenannter Alternativstandort bestimmt für den Fall, dass eine Teilnahme an der Evaluation nicht möglich ist. Im Rahmen der Kontaktabahnung (siehe Abschnitt 2.1.3) zeigte sich, dass diese Alternativstandorte auch benötigt wurden. So konnten zunächst ausgewählte Standorte beispielsweise aufgrund fehlender Zustimmungen der Schulkonferenzen oder aufgrund von Personalwechsel an den Berufsschulen nicht an der Evaluation teilnehmen. Wie sich die in die Implementationsanalyse einbezogenen Arbeitsagenturen auf die in der Leistungsbeschreibung genannten Kriterien und auf die Ausbildungsmarkttypen verteilen ist den beiden folgenden Tabellen 2.1 und 2.2 zu entnehmen.

Tabelle 2.1: Ausgewählte Agenturstandorte nach Kriterien der Leistungsbeschreibung

Einführung des PraeLab-Verfahrens ...	Anzahl der Standorte
... seit dem Ausbildungsjahr 2018/2019	12
... im Zuge der erweiterten Erprobung	5
... im Zuge der Pilotierung der Lebensbegleitenden Berufsberatung	3
Insgesamt	20

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

² Zur Entwicklung der Typisierung der Ausbildungsmarkttypen siehe Heineck et al. (2011) und Klei- nert/Kruppe (2012).

Tabelle 2.2: Ausgewählte Agenturstandorte nach Ausbildungsmarkttyp 2017

Gruppe	Ausbildungstyp 2017	Anzahl der Standorte
	Ia ländliche Bezirke; allesamt in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg	2
I Bezirke in Ostdeutschland; insgesamt sehr wenige Schulabgänger*innen und überwiegend ungünstige Rahmenbedingungen	Ib ländliche und (gering) verdichtete Bezirke; allesamt in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen	0
	Ic überwiegend verdichtete, teils städtisch geprägte, Bezirke; allesamt in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	1
	Id (groß-)städtische Bezirke; u.a. Großstädte Sachsens und weitere städtisch geprägte Bezirke	1
II Bezirke in Westdeutschland mit überdurchschnittlich vielen Schulabgänger*innen; zumeist verdichtete und städtisch geprägte Bezirke; überwiegend durchschnittliche Rahmenbedingungen; häufig in NRW, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz	Ila überwiegend verdichtete Bezirke; etwas über das Bundesgebiet verteilt; meist in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und vereinzelt in Schleswig-Holstein, Hessen, Nord-Bayern	3
	Ilb Städtische Bezirke; fast ausschließlich im süd-/westlichen Teil NRWs gelegen	1
	Ilc Städtische Bezirke; fast ausschließlich im nord-/östlichen Teil NRWs gelegen	2
III Bezirke in Westdeutschland mit überdurchschnittlich vielen Schulabgänger*innen, wenige davon mit Hochschulreife; zumeist ländliche und (gering) verdichtete Bezirke mit insgesamt guten Rahmenbedingungen; überwiegend in Süddeutschland	IIIa gering verdichtete und ländliche Bezirke; z.B. in (Ost-)Bayern, Hessen, und vereinzelt auch in nördlicheren Bundesländern	0
	IIIb überwiegend verdichtete Bezirke; mehrheitlich in Baden-Württemberg, aber vereinzelt auch in nördlichen Bundesländern	0
	IIIc überwiegend verdichtete Bezirke; fast ausschließlich in (Süd-)Bayern und Baden-Württemberg	2
IV Westdeutsche Großstädte und Berlin	IV Großstädte und zum Teil benachbarte Bezirke (z.B. Großraum Frankfurt); 7 der Bezirke im Cluster gehören zu Deutschlands 10 größten Städten	4
V Bezirke in Westdeutschland mit nur durchschnittlich vielen Schulabgänger*innen; städtische und großstädtische Bezirke; teils durchschnittlich bis gute (Typ Va und Vb), teils weniger gute (Typ Vc) Rahmenbedingungen	Va überwiegend städtische Bezirke; über das Bundesgebiet verteilt	2
	Vb städtische Bezirke; allesamt in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen	0
	Vc (groß-)städtische Bezirke; Kern Ruhrgebiet, Teile Rhein-Main-Neckar Gebiet, Bremen-Bremerhaven	2

Quelle: https://www.statistik.arbeitsagentur.de/nn_609802/Statischer-Content/Grundlagen/Regionale-Gliederungen/Weitere-Gebietsgliederungen/Typisierung-regionaler-Ausbildungsmaerkte.html [23.04.2019]; IAW-Darstellung 2019.

2.1.2 Entwicklung der Gesprächsleitfäden

Die Grundlage für die Expertengespräche und problemzentrierten Interviews bildeten Gesprächsleitfäden, die für jede Akteursgruppe in Anlehnung an eine Matrix zur Leitfadenerstellung von Helfferich (2009) entwickelt wurden. Über eine Sammlung von Fragen bezüglich des Erkenntnisinteresses wurden Themenbereiche spezifiziert und gruppiert, welche die Struktur der Leitfäden und somit auch die Schwerpunkte des Interviews bildeten. Hierbei wurde von den forschungsleitenden Fragestellungen ausgegangen und jeweils berücksichtigt, welche Akteursgruppen über welche Sachverhalte und Zusammenhänge Auskunft geben können. Folgende Themen standen im Mittelpunkt der Gespräche:

- Hintergrund und Einführung des PraeLab-Verfahrens
 - Gründe für eine Beteiligung am PraeLab-Verfahren
 - Rolle und Funktion im PraeLab-Verfahren
- Ziele und strategische Ausrichtung
 - Stellenwert des Themas „Vermeidung von Ausbildungsabbruch“
- Vorbereitung des PraeLab-Verfahrens in den Arbeitsagenturen und Berufsschulen
 - Auswahl der PraeLab-Fachkräfte in den Agenturen
 - Auswahl der Berufsschulen, Fachklassen und Lehrkräfte
 - Schulung der PraeLab-Fachkräfte und Lehrkräfte
 - Ansprache der Auszubildenden
- Umsetzung des PraeLab-Verfahrens
 - Durchführung des Kompetenzreflexionstools
 - Organisation, Ablauf und Inhalte der Beratung
 - Schritte im Anschluss an die Beratung
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen/Akteuren
 - Aktueller Stand der Zusammenarbeit
 - Ausgestaltung der Zusammenarbeit
- Bewertung und Resümee
 - Einschätzung bezüglich der Wirkung des PraeLab-Verfahrens
 - Erfolgsfaktoren und Verbesserungsbedarf

2.1.3 Terminierung und Durchführung der Gespräche

Mit den Arbeitsagenturen, die sich bereit erklärten an der Evaluation teilzunehmen, wurde im Rahmen eines Telefonats ein Termin für einen Besuch vor Ort vereinbart. Insgesamt konnten an 15 Agenturstandorten die Interviews vor Ort durchgeführt werden. In der Regel wurde an diesen Standorten mit der PraeLab-Fachkraft, der zuständigen Lehrkraft und mit Auszubildenden gesprochen. An einigen Standorten wurden zudem Interviews mit der Geschäftsführung und/oder der U25-Teamleitung geführt. Sofern Kooperationspartner in die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens involviert waren, wurde auch mit diesen ein Gespräch geführt. An fünf Agenturstandorten war eine Evaluation vor Ort nicht möglich, da das PraeLab-Verfahren bereits vor Beginn der Feldphase durchgeführt worden war oder die Durchführung des PraeLab-Verfahrens erst nach der Feldphase erfolgte. Mit den Akteuren dieser

Standorte wurden telefonische Interviews geführt. Zusätzlich fanden telefonische Interviews mit möglichen Kooperationspartnern statt, die (noch) nicht in das PraeLab-Verfahren eingebunden sind, aber von ihrer thematischen Ausrichtung her als Kooperationspartner geeignet wären.

Die Feldphase erstreckte sich über den Zeitraum November 2018 bis Anfang April 2019. Insgesamt wurden mit 183 Personen Interviews geführt, davon 156 face-to-face und 27 telefonisch (siehe Tabelle 2.3).

Tabelle 2.3: Mengengerüst und Dauer der durchgeführten Interviews

Akteure	Anzahl	davon telefonisch	Durchschnittliche Dauer
Geschäftsführung oder U25-Teamleitung	13	8	20 Min.
PraeLab-Fachkraft	25	5	40 Min.
Berufsschullehrkraft	22		25 Min.
Auszubildende	91		10 Min.
Kooperationspartner (insgesamt)	16		
... mit aktiver Einbindung in das PraeLab-Verfahren	6	4	25 Min.
... mit Kenntnissen über das PraeLab-Verfahren, aber ohne aktive Einbindung	6	6	15 Min.
... ohne Kenntnisse des PraeLab-Verfahrens	4	4	10 Min.

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

2.1.4 Auswertungsverfahren

Mit Einverständnis der Gesprächspersonen wurden die Gespräche aufgezeichnet. Mit wenigen Ausnahmen stimmten fast alle Gesprächspersonen einer Aufzeichnung zu. Gegenüber den Gesprächspersonen wurde sichergestellt, dass diese weder durch direkte Angaben über ihre Person noch durch indirekte Angaben, wie etwa über die Institution, der sie angehören, identifizierbar sind. Die Gesprächspersonen wurden auch darüber informiert, dass ihre Aussagen nur in aggregierter und anonymisierter Form veröffentlicht werden. Während der Gespräche wurden handschriftliche Notizen angefertigt und im Anschluss an jedes Gespräch ein kurzes Memo zur Interviewsituation erstellt. In diesem Memo wurden auch die Beobachtungen der Forscherinnen und Forscher festgehalten, die während der Durchführung des Kompetenzreflexionstools gemacht wurden. Alle aufgezeichneten Gespräche wurden nach vorgegebenen Richtlinien wörtlich transkribiert. Die inhaltliche Auswertung des empirischen Materials orientierte sich an der Verfahrensweise der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).

2.2 Die quantitativen Analysen

Wie eingangs erläutert, verlangten die Forschungsfragen des Projekts ein überwiegend qualitatives Vorgehen. Dennoch war eine ergänzende Auswertung von quantitativen Rahmendaten sinnvoll, da so ein Interpretationshintergrund für die qualitativen Informationen gewonnen werden konnte. Diese Rahmendaten wurden hauptsächlich aus den Praelab-Monitoring-Daten gewonnen. Diese Monitoring-Daten liegen quartalsweise für alle Arbeitsagenturen vor, die das Praelab-Verfahren durchführen. Darin werden die am Praelab-Verfahren teilnehmenden Berufsschulklassen sowie deren Schüler*innen nach Berufen gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010, 5-Steller³) unterschieden. Nachfolgend handelt es sich um Darstellungen auf der Ebene der Regionaldirektionen; ergänzend werden Daten der DAZUBI-Statistik hinzugezogen.

Während die qualitative Implementationsanalyse sich auf die 20 Agenturstandorte bezog, sollte mit der quantitativen Auswertung der Daten ein bundesweiter Gesamteindruck zur Durchführung des Praelab-Verfahrens ermöglicht werden. Die zentralen Fragestellungen lauteten, wie viele Auszubildende weisen in den Berufen, in denen das Praelab-Verfahren durchgeführt wird, ein Abbruchrisiko auf, und wie viele der Auszubildenden nutzen das individuelle Beratungsangebot. Diese Ergebnisse wurden in Vergleich mit bundesweiten Vertragslösungsquoten der einzelnen Ausbildungsberufe gesetzt.

2.2.1 Datengrundlage: Monitoring-Daten und DAZUBI-Statistik

Die Praelab-Monitoring-Daten enthalten Informationen zu der Anzahl der teilnehmenden Berufsschulen, zu der Gesamtanzahl der potenziell teilnehmenden Auszubildenden, zur Anzahl der tatsächlich am Verfahren teilnehmenden Auszubildenden, zur Anzahl der Auszubildenden mit Abbruchtendenz und zur Anzahl der Auszubildenden, die eine Beratung in Anspruch genommen haben. Weiter enthalten die Daten Informationen zur Struktur der Teilnehmenden am Praelab-Verfahren, insbesondere zu den jeweiligen Ausbildungsberufen. Erhoben werden diese Daten von der durchführenden Praelab-Fachkraft an der jeweiligen Berufsschule.

Zur Beantwortung der eingangs formulierten Fragestellung, stellt die Anzahl der Auszubildenden mit Abbruchgefährdung in den einzelnen Berufen je Agentur, die am Praelab-Verfahren teilgenommen haben, eine relevante Ergebnisvariable dar. Eine weitere Ergebnisvariable ist die Anzahl der Auszubildenden, die bei der Praelab-Fachkraft oder einem Kooperationspartner ein Beratungsgespräch wahrgenommen haben. Da neben den absoluten Zahlen des Praelab-Verfahrens auch der Grad der Erreichung von Auszubildenden in Risikoberufen sichtbar gemacht werden sollte, wurden die Zahlen aus der DAZUBI-Datenbank⁴ den Auswertungen hinzugefügt. Dadurch wurden die Ergebnisvariablen auf

³ Auf Ebene 5 der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB) wird zwischen 1.286 Berufsgattungen unterschieden. Im Gegensatz dazu wird auf Ebene 1 zwischen 10 Berufsbereichen unterschieden.

⁴ „Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bereitet im „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI) Daten aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) auf. Bei der jährlich durchgeführten Totalerhebung werden Daten zur Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) berücksichtigt (u. a. Auszubildenden-, Vertrags- und Prüfungsdaten). Das Berichtsjahr bezieht sich jeweils auf ein Kalenderjahr (01.01. bis 31.12.). Gesetzliche Grundlage sind derzeit die §§ 87 und 88 BBiG. Gemäß § 88 BBiG werden die Daten der Berufsbildungsstatistik durch die statistischen Ämter des Bundes und der Länder bei den zuständigen Stellen erhoben und an das BIBB zum Zwecke

die Kontextvariable „Abbruchquote in Deutschland für 2017“ des jeweiligen Berufs bezogen. Diese Darstellung erfolgt in Matrixform für alle Berufe, die am PraeLab-Verfahren teilgenommen haben. Somit wurden in die Auswertungen neben den evaluierten Agenturstandorten, alle Agenturen einbezogen, die das PraeLab-Verfahren durchführen.

2.2.2 Auswertung der Monitoring-Daten

Die in Abschnitt 2.2.1 genannten Ergebnisvariablen wurden deskriptiv ausgewertet und auf Ebene der Regionaldirektionen aggregiert. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in tabellarischer Form.

Im Ausbildungsjahr 2018/19 wurde das PraeLab-Verfahren bundesweit an 116 Berufsschulen in 420 Fachklassen durchgeführt, sodass insgesamt 8.386 Auszubildende die Möglichkeit hatten, in das PraeLab-Verfahren einbezogen zu werden. Von diesen 8.386 Auszubildenden, die potenziell am PraeLab-Verfahren hätten teilnehmen können, nahmen 6.645 tatsächlich am PraeLab-Verfahren teil, dies entspricht einer Quote von 79 % (siehe Tabelle 2.4., Spalten B bis E).

Tabelle 2.4: Übersicht der Teilnahmen am PraeLab-Verfahren (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019)

A	B	C	D	E	
Regionaldirektion (RD)	Berufsschulen	Fachklassen (FK)	Gesamtschülerzahl in FK	Teilnehmende (TN) insgesamt	
Baden-Württemberg		5	14	279	237
Bayern		13	57	1.230	1091
Berlin-Brandenburg		3	11	206	106
Hessen		9	33	625	512
Niedersachsen-Bremen*		6	12	221	198
Nord		6	16	364	299
Nordrhein-Westfalen		44	132	2.759	2.119
Rheinland-Pfalz-Saarland		18	110	2.028	1.549
Sachsen		1	7	180	145
Sachsen-Anhalt/Thüringen		11	28	494	389
Zusammen		116	420	8.386	6.645

*Ein Meldebogen konnte nicht berücksichtigt werden.

Quelle: PraeLab-Monitoring-Daten, IAW-Berechnungen 2019.

Da die Meldebögen der Monitoring-Daten zum PraeLab-Verfahren teilweise unvollständig oder widersprüchlich ausgefüllt bzw. unvollständig übermittelt wurden, liegen die Angaben bezüglich der Abbruchtendenz und der Inanspruchnahme des Beratungsangebots nicht für alle 116 Berufsschulen bzw. für alle 420 Fachklassen vor. Wie Tabelle 2.5 (Spalte B) zu entnehmen ist, gibt es für insgesamt 110 Berufsschulen vollständige Angaben zum PraeLab-Verfahren. An diesen 110 Berufsschulen wurde das PraeLab-Verfahren in insgesamt 382 Fachklassen durchgeführt, sodass 7.870 Auszubildende die Möglichkeit hatten am PraeLab-Verfahren teilzunehmen (Spalte C und D). Von diesen 7.870 Auszubildenden nahmen wiederum 6.263 tatsächlich am Verfahren teil (Spalte E). Bei 1.228 der Teilnehmenden wurde ein Abbruchrisiko identifiziert. Dies entspricht einem Anteil von 20 % (Spalte F und G). Sichtbar

wird, dass mehr Auszubildende eine individuelle Beratung in Anspruch genommen haben (1.240), als dass Teilnehmende mit Abbruchtendenz (1.228) identifiziert wurden. Den Monitoring-Daten kann allerdings nicht entnommen werden, ob alle mit einer Abbruchtendenz identifizierten Auszubildenden an einem Beratungsgespräch teilgenommen haben.

Vor dem Hintergrund, dass weniger Auszubildende mit einer Abbruchtendenz identifiziert wurden, als später eine individuelle Beratung aufgesucht haben, stellt sich zum einen die Frage, ob die Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden ausreichend gut funktioniert hat. Zum anderen ergibt sich in Bezug auf die individuelle Beratung die Frage nach der Ansprache und Selektion der Auszubildenden. Beide Fragen können anhand der Monitoring-Daten nicht beantwortet werden, sondern sind Bestandteil der Implementationsanalysen und stehen daher im Mittelpunkt der Kapitel 8 und 9. Ob das Praelab-Verfahren, wie von der Konzeption vorgesehen, in Fachklassen bzw. Ausbildungsberufen mit hohen Abbruch- bzw. Lösungsquoten durchgeführt wird, kann hingegen anhand der Monitoring-Daten beantwortet werden. Die Spalte A in Verbindung mit den Spalten B und E in Tabelle 2.6 zeigt, dass das Praelab-Verfahren durchaus mit Auszubildenden durchgeführt wurde, deren Berufe durch hohe Lösungsquoten gekennzeichnet sind wie beispielsweise Friseurin/Friseur, Köchin/Koch oder Restaurantfachfrau/-fachmann. Es ist aber auch zu erkennen, dass Berufe mit niedrigeren Lösungsquoten vertreten sind. Insgesamt zeigt sich ein sehr heterogenes Bild. In Tabelle 2.6 ist zudem die Anzahl der Auszubildenden in den Erhebungsberufen nach der Berufsbildungsstatistik, die an dem Praelab-Verfahren teilgenommen haben, dargestellt (Spalte B). Die Spalten C und D informieren über die Anzahl bzw. den Anteil der Auszubildenden mit Abbruchtendenz.

Für alle einbezogenen Berufe ergibt sich eine Abbruchstendenz von 21 %, wobei sich einige Berufe durch besonders hohe Tendenzen abheben, wie beispielsweise Fliesenleger*innen (50 %) und Zerspanungsmechaniker*innen (40 %). Allerdings sind speziell diese Berufe durch niedrige Fallzahlen gekennzeichnet, was die Validität der Daten einschränkt. Auffällig ist vor allem, dass der prozentuale Anteil der teilnehmenden Auszubildenden mit Abbruchtendenz in vielen Fällen deutlich von der Lösungsquote des jeweiligen Berufs in Deutschland für 2017 abweicht. Für den Großteil der erfassten Ausbildungsberufe liegt die deutschlandweite Lösungsquote deutlich über der, der am Verfahren beteiligten Auszubildenden (siehe Spalten D und E).

Tabelle 2.5: Übersicht der Teilnahmen am PraeLab-Verfahren (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Regionaldirektion (RD)*	Berufsschulen	Fachklassen (FK)	Gesamt-schülerzahl in FK	Teilnehmende (TN) insgesamt	TN mit Abbruch-tendenz	TN mit Abbruch-tendenz in % von Spalte E	Beratene TN	Beratene TN in % von Spalte E	
Baden-Württemberg		4	13	259	217	46	21%	5	2%
Bayern		12	56	1.200	1.079	242	22%	100	9%
Berlin-Brandenburg		3	11	206	106	18	17%	6	6%
Hessen		9	33	625	512	126	25%	268	52%
Niedersachsen-Bremen		5	10	187	164	31	19%	59	36%
Nord		6	16	364	299	27	9%	91	30%
Nordrhein-Westfalen		43	129	2.706	2.066	361	17%	456	22%
Rheinland-Pfalz-Saarland		16	79	1.649	1.286	298	23%	226	18%
Sachsen		1	7	180	145	6	4%	13	9%
Sachsen-Anhalt/Thüringen		11	28	494	389	73	19%	16	4%
Zusammen		110	382	7.870	6.263	1.228	20%	1.240	20%

* In dieser Gesamtübersicht können nur vollständig ausgefüllte Meldebögen berücksichtigt werden

Quelle: PraeLab-Monitoring-Daten, IAW-Berechnungen 2019.

Tabelle 2.6: Teil I Aufteilung der Azubis auf Ausbildungsberufe, A bis I, (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019); inkl. Lösungsquote des Berufs in Deutschland, 2017

A	B	C	D	E
Ausbildungs- bzw. Erhebungsberuf	Teilnehmende (TN) insgesamt	TN mit Abbruch-tendenz	TN mit Abbruch-tendenz in % von Spalte B	Lösungsquote in D, KJ 2017, in %
Altenpfleger/in	63	4	6%	k. A.
Anlagenmechaniker/in SHK	204	31	15%	37%
Anlagenmechaniker/in	19	3	16%	16%
Augenoptiker/in	47	8	17%	29%
Bäcker/in	77	12	16%	40%
Bauberufe	13	0	0%	k. A.
Berufe im Verkauf	44	8	18%	k. A.
Chemikant/in	131	1	1%	7%
Dachdecker/in	83	11	13%	42%
Elektroniker/in	109	13	12%	34%
Elektroniker/in - Energie- und Gebäudetechnik	113	9	8%	21%
Fachkraft - Möbel-, Küchen- u. Umzugsservice	44	8	18%	44%
Fachkraft - Schutz und Sicherheit	55	6	11%	47%
Fachkraft für Metalltechnik	1	0	0%	28%
Fachkraft im Gastgewerbe	29	6	21%	43%
Fachkraft Lagerlogistik	331	78	24%	25%
Fachlagerist	199	29	15%	30%
Fachmann/frau für Systemgastronomie	13	1	8%	44%
Fachpraktiker/in Küche	4	1	25%	k. A.
Fachverkäufer/in Lebensmittelhandwerk	136	40	29%	45%
Fachverkäufer/-in Lebensmittel-Hwk. SP Bäckerei	22	1	5%	k. A.
Fachverkäufer/in - Lebensmittelhandwerk (Konditorei)	2	0	0%	k. A.
Fahrzeuglackierer/in	16	4	25%	36%
Feinwerkmechaniker/in	71	9	13%	19%
Fleischer/in	31	2	6%	41%
Fliesenleger/in	6	3	50%	31%
Frisör/in	241	50	21%	48%
Groß- und Außenhandel	33	4	12%	k. A.
Hauswirtschaftler/-in	14	3	21%	29%
Hochbaufacharbeiter/in	11	2	18%	38%
Hotelfachmann/frau	109	20	18%	40%
Hotelkaufmann/-frau	2	0	0%	27%
Industriekaufleute	70	6	9%	8%
Industriemechaniker/in	63	1	2%	9%
IT-Systemelektroniker/in	18	0	0%	21%
Alle einbezogenen Berufe (gewichteter Durchschnitt)	2424	374	15%	29%

Quelle: PraeLab-Monitoring-Daten, IAW-Berechnungen 2019.

Fortführung Tabelle 2.6: Teil II Aufteilung der Azubis auf Ausbildungsberufe, I bis Z, (Quartale 03/2018, 04/2018 & 01/2019); inkl. Lösungsquote des Berufs in Deutschland, 2017

A	B	C	D	E	
Ausbildungs- bzw. Erhebungsberuf	Teilnehmende (TN) insgesamt	TN mit Abbruchtendenz	TN mit Abbruchtendenz in % von Spalte B	Lösungsquote in D, KJ 2017, in %	
IT-System-Kaufmann/-frau		11	3	27%	23%
Kaufleute Gesundheitswesen		40	8	20%	13%
Kaufmann/-frau Büromanagement		180	22	12%	24%
Kaufmann/-frau Groß- und Außenhandel		71	14	20%	16%
Kaufmann/-frau Tourismus und Freizeit		10	3	30%	21%
Kaufmann/-frau im Einzelhandel		368	67	18%	24%
Klempner/in		2	1	50%	41%
Koch/Köchin		526	87	17%	48%
Konditor/in		6	3	50%	39%
Kosmetiker/in		14	2	14%	48%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in		254	37	15%	28%
Maler/Lackierer/in		384	70	18%	42%
Maurer/in		18	5	28%	28%
Medizinische/r Fachangestellte/r		433	103	24%	24%
Metallbauer/in		162	29	18%	36%
Parkettleger/in		3	0	0%	35%
Pharmazeutisch-Kaufmännische Angestellte		14	1	7%	26%
Rechtsanwaltschaftangestellte/r		13	3	23%	33%
Restaurantfachmann/-frau		104	11	11%	52%
Schuhfertiger		12	2	17%	20%
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau		12	1	8%	40%
Steuerfachangestellte		38	12	32%	28%
Straßenbauer/in		20	3	15%	27%
Tiefbaufacharbeiter/in		46	10	22%	32%
Tischler/in		11	3	27%	26%
Verkäufer/-in		571	165	29%	35%
Verkauf von Kraftfahrzeugen		64	9	14%	k. A.
Werkzeugmechaniker/in		15	3	20%	10%
Zahnmed. Fachangestellte/r		330	114	35%	31%
Zahntechniker/in		40	13	33%	35%
Zerspanungsmechaniker		10	4	40%	17%
Zimmerer/in		6	0	0%	18%
Alle einbezogenen Berufe (gewichteter Durchschnitt)		3788	808	21%	30%

Quelle: PraeLab-Monitoring-Daten, IAW-Berechnungen 2019.

2.3 Die Wirkungsanalyse

Die Wirkungsanalyse soll fundierte Erkenntnisse darüber erbringen, inwiefern die Ziele erreicht werden, die mit dem Praelab-Verfahren verfolgt werden, und ob das Praelab-Verfahren ursächlich dazu beigetragen hat, die Ziele zu erreichen. Diese beiden Fragestellungen sind nicht identisch. Aus einer befriedigenden Zielerreichung kann nicht direkt auf einen ursächlichen Effekt des Praelab-Verfahrens geschlossen werden, da auch andere begünstigende Faktoren eine Rolle gespielt haben könnten. Aus dem gleichen Grund sprechen Zielverfehlungen nicht grundsätzlich gegen einen positiven Effekt des Praelab-Verfahrens, da hemmende Faktoren außerhalb von Praelab dessen positive Wirkungen konterkariert haben könnten.

Die Ermittlung von Wirkungszusammenhängen in der Evaluation der Flächeneinführung des Praelab-Verfahrens stützte sich auf zwei Vorgehensweisen: zum einen auf einen theoriebasierten Ansatz, dessen Ausgangspunkt die Bildung von Hypothesen über plausible Wirkungskanäle und -mechanismen war; zum anderen auf die qualitativen und quantitativen Untersuchungen. Zur Generierung der Hypothesen wurde eine Literaturanalyse vorgenommen, um aufzuzeigen, welche Zusammenhänge in Projekten und Programmen mit einer ähnlichen Interventionslogik festzustellen sind. Als Vergleichsmaßstab wurden vor allem empirische Studien und Erfahrungsberichte zu Projekten⁵ und Programmen herangezogen, die typischerweise zentrale Ansatzpunkte der Implementationsstudie zur Flächeneinführung des Verfahrens „Prävention von Lehrabbrüchen (Praelab)“ beinhalten:

- Frühzeitige Identifizierung abbruchgefährdeter Auszubildender
- Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen
- Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit

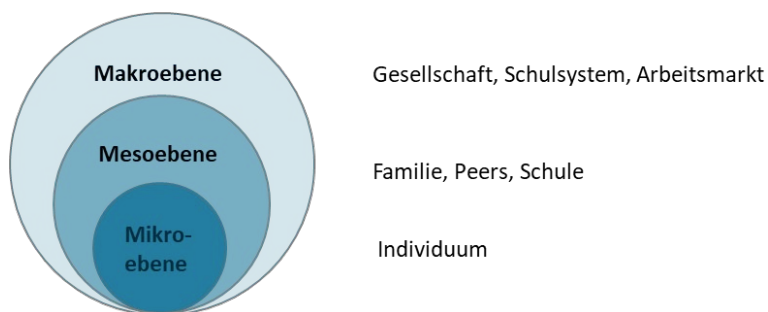
Aus den in die Wirkungsanalyse einbezogenen empirischen Studien und Erfahrungsberichten lassen sich folgende Wirkungsmechanismen ableiten:

... bezogen auf eine frühzeitige Identifizierung abbruchgefährdeter Auszubildender

Der Schul- und Ausbildungsabbruch muss als ein komplexer Prozess verstanden werden. „Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabbrüche sind [...] nicht Einzelereignisse in der Lebens- und Ausbildungsbiographie eines jungen Menschen, sondern stellen längerfristige Phänomene dar, die in einem Abbruch eines konkreten Bildungsweges kulminieren“ (Blickpunkt Identität 2014: 12). Dieses Phänomen ist durchaus vielschichtig und vereint nicht selten individuelle und institutionelle Faktoren (vgl. Abbildung 2.2.).

⁵ Als Beispiele sind hier das Pilotprojekt „Gemeinsam zum Erfolg (GzE)“, das an zwei Berufsschulen in der Schweiz durchgeführt wurde (vgl. Laupper 2017), und das hessische Landesprogramm QuABB (vgl. <https://www.quabb-hessen.de/>) genannt.

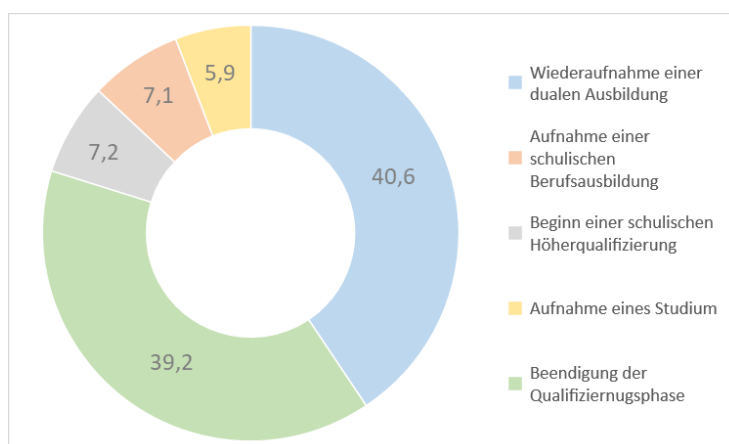
Abbildung 2.2: Ausbildungsabbruch als komplexes Phänomen



Quelle: Blickpunkt Identität 2014, IAW-Darstellung 2019.

Gründe für einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch können Probleme in der Berufsschule oder im Ausbildungsbetrieb sowie im persönlichen Umfeld der Auszubildenden, aber auch individuelle Faktoren sein (vgl. Schöngen 2003). In einer 2003 durchgeführten bundesweiten Studie zu Vertragsauflösungen und Ausbildungsabbrüchen zeigt sich, dass 70 % der Befragten betriebliche Gründe (Konflikte mit Ausbilder*innen, schlechte Arbeitszeiten) für Vertragslösungen angaben. 46 % der Befragten gaben private Gründe (Gesundheit und familiäre Veränderungen) als Ursache an. Schulische und berufsbezogene Gründe wurden mit geringeren Anteilen ebenfalls als Ursache für Vertragslösungen genannt (vgl. Rübner 2011/Schöngen 2003). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Vertragslösungsquoten nicht mit tatsächlichen Abbrüchen gleichzusetzen sind. Nicht selten orientieren sich Auszubildende um und führen die Ausbildung in einem anderen Betrieb oder einer anderen Branche fort. Jacqueline Lettau (2017) ging mit Hilfe des Längsschnittdatensatzes des National Education Panel Survey (NEPS) der Frage nach, welcher Werdegang nach einer vorzeitigen Vertragslösung am häufigsten eingeschlagen wird. Während in ca. 41 % der Fälle nach Vertragslösung wieder eine duale Berufsausbildung aufgenommen wurde, bedeutete in ca. 40 % der Fälle eine Vertragslösung zugleich auch eine Beendigung der schulischen und beruflichen Qualifikation (vgl. Abbildung 2.3).

Abbildung 2.3: Verbleib der Auszubildenden nach Vertragslösung (in Prozent)



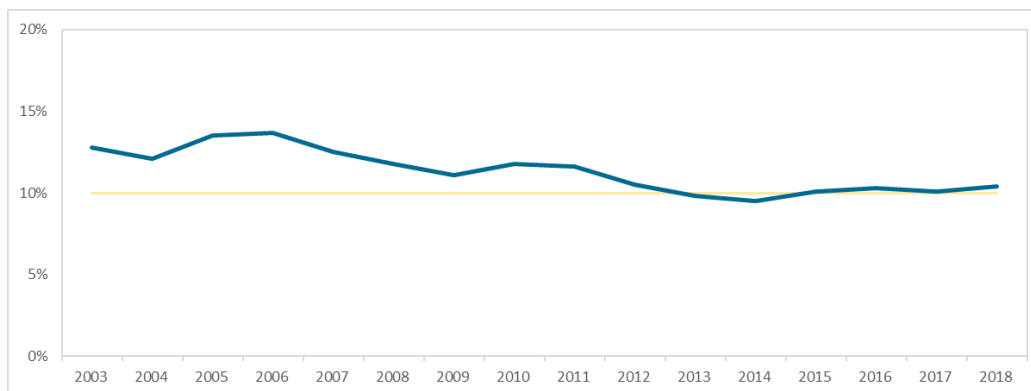
Quelle: Lettau 2017, IAW-Darstellung 2019.

Eine auf das Handwerk in Bremen bezogene Studie aus dem Jahr 2006 zeigt, dass deutlich mehr männliche als weibliche Auszubildende abbrechen: „Es wird vermutet, dass (junge) Frauen z.B. aufgrund häufig ausgeprägter sozialer Kompetenzen eher in der Lage sind, Konflikte für sich selbst zufrieden stellend zu lösen. Eine weitere Erklärung wäre, dass sie eher bereit sind als (junge) Männer, auch in einem für sie nicht zufrieden stellenden Ausbildungsverhältnis zu bleiben, also Missstände eher auszuhalten“ (Mahlberg-Wilson et al. 2008: 4). Ein solcher geschlechtsspezifische Unterschied ist elf Jahre später auf Bundesebene nicht mehr zu beobachten. Im Jahr 2017 lag im Handwerk die Vertragslösungsquote von Frauen mit 38,8 % um 6,2 Prozentpunkte über der der Männer mit 32,6 %. Der BIBB-Datenreport weist im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems für Männer und Frauen eine nahezu identische Lösungsquote auf (Frauen: 26,0 %; Männer: 25,6 %) (vgl. BIBB 2019).

Die Probezeit dient nicht nur den Betrieben als Möglichkeit der Überprüfung eines Passungsverhältnisses zum Auszubildenden, sondern ebenfalls den Auszubildenden zur Beurteilung der getroffenen Ausbildungsentscheidung und ermöglicht gegebenenfalls eine Korrektur. Die dann gelösten Ausbildungsverträge, die durch Wechsel von Betrieben erklärt werden können, dürfen somit nicht als tatsächlicher Ausbildungsabbruch und als Scheitern im Berufsbildungssystem interpretiert werden. Um sicher zu gehen, dass Auszubildende bei Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf oder dem Betrieb nicht gänzlich aus dem Berufsbildungssystem ausscheiden, ist auch hier eine Unterstützung bei der Umorientierung notwendig und zielführend. So kann der Übergang in eine andere Ausbildung begleitet und der Verbleib innerhalb des Ausbildungssystems gewährleistet werden. Problematisch ist es jedoch, wenn dies nicht gelingt.

Die Konsequenzen eines tatsächlichen Ausbildungsabbruchs (und hier ist der Ausbildungsplatzwechsel ausdrücklich nicht beinhaltet) kann für das Individuum aber auch für die Gesellschaft Folgen haben: „Tatsache ist, dass das Phänomen Schulabbruch [und Ausbildungsabbruch, Ergänzung durch die Auto-renschaft] nicht nur ein individuelles Problem darstellt, sondern auch gesellschaftliche, soziale, arbeitsmarktpolitische bis hin zu demokratiepolitischen Auswirkungen hat. Eine geringe Ausbildung bzw. fehlende Schulabschlüsse bergen langfristig nicht nur die Gefahr erhöhter bzw. verlängerter Arbeitslosigkeit in sich, sondern zeigen auch Auswirkungen auf den individuellen Gesundheitszustand, auf die Lebenszufriedenheit und die Weiterbildungsmotivation sowie auf die gesellschaftliche Partizipationsfähigkeit“ (Blickpunkt Identität 2014: 12). Aus diesem Grund ist es von besonderem politischen Interesse, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Dies zeigt sich vor allem auch darin, dass die EU im Rahmen der Strategie 2020 eine Benchmark festgelegt hat, in welcher der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger*innen weniger als 10 % betragen soll (vgl. Eurostat⁶). Deutschland befindet sich auf einem guten Weg, die Zahlen frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgängerinnen und -abgänger liegen um die 10 % (2018: 10,4 %) (vgl. Abbildung 2.4). Um den Wert langfristig unter 10 % zu senken, müssen jedoch weitere Anstrengungen unternommen werden.

⁶ Quelle: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/eu-benchmarks> [11.04.2019].

Abbildung 2.4: Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger in Deutschland

Quelle: Eurostat⁷, IAW-Darstellung 2019.

Blickt man auf den Zeitpunkt der Vertragslösungen wird deutlich, dass ca. zwei Drittel der Ausbildungsverträge bereits im ersten Lehrjahr gelöst werden, davon 33,6 % noch während der Probezeit (maximal vier Monate). Knapp ein Viertel (23,6 %) aller Ausbildungsverträge werden im zweiten Ausbildungsjahr gelöst (vgl. BIBB 2019).

Um Abbrüche zu vermeiden, ist Früherkennung und frühzeitiges Handeln grundlegend. Das Projekt „Stop Dropout“⁸ nutzt zur Risikoanalyse ein elektronisches Testverfahren und identifiziert auf diese Weise abbruchgefährdete Auszubildende. Der Test evaluiert individuelle Stärken und Schwächen sowie das Lebensumfeld der Auszubildenden und liefert Ergebnisse nicht nur über den Gefährdungsgrad, sondern auch über zentrale Ansatzpunkte zur Hilfestellung (vgl. Blickpunkt Identität 2011a). Hier liegt auch die große Herausforderung: das Testverfahren muss der Heterogenität der Auszubildenden und der Abbruchrisiken gerecht werden.

Abgeleitete Wirkungshypothesen

- Um einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden, ist ein frühzeitiges Handeln bedeutsam. Aus diesem Grund sind Maßnahmen der Früherkennung und Prävention für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf elementar.
- Zur Einschätzung des Abbruchrisikos muss ein Instrument zum Einsatz kommen, das die Diversität der Auszubildenden und die Vielfältigkeit der Abbruchgründe beinhaltet.

⁷ Quelle: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=t2020_40&plugin=1 [11.04.2019].

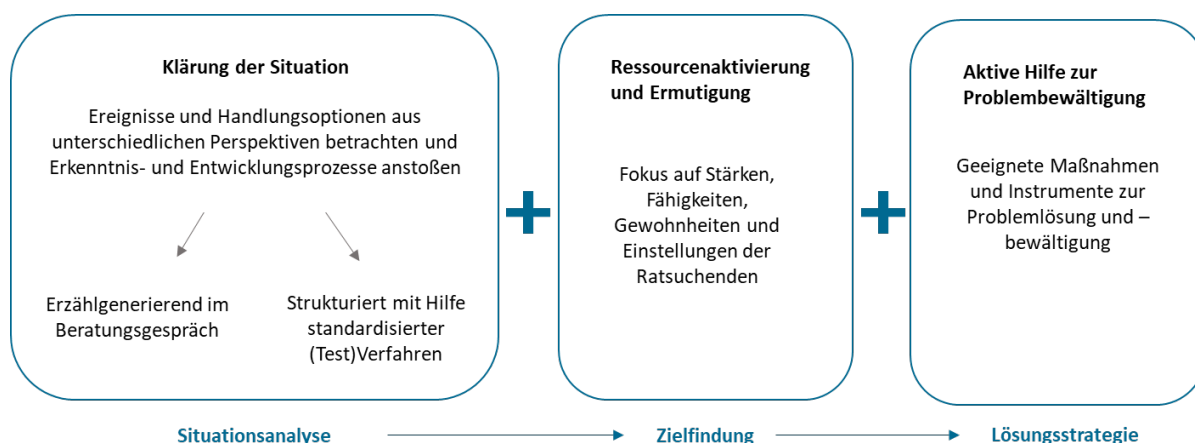
⁸ „Stop Dropout“ ist ein europäisches Projekt zur Reduzierung von Abbruchraten im Schul- und Ausbildungssystem mit dem Ziel, Abbruchrisiken zu erkennen und Strategien zur Vermeidung von Abbrüchen zu entwickeln. Ähnlich wie im PraeLab-Verfahren sind ein Fragebogen und eine anschließende Beratung zentrale Bausteine in der Umsetzung. Umgesetzt wird es bereits in Deutschland, Österreich, Tschechische Republik, Slowenien, Norwegen und Island. Weitere Informationen sind unter www.stop-dropout.eu zu finden.

... bezogen auf eine Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Wenn abbruchgefährdete Auszubildende ohne Unterstützung und Hilfsangebot bleiben, scheint der Ausbildungsabbruch kaum noch abzuwenden. Aus diesem Grund muss es Beratungs- und Unterstützungsangebote für diejenigen geben, die mit der Ausbildung unzufrieden sind, oder bei denen private Probleme das Fortsetzen der Ausbildung erschweren. Doch wie bringt man das Unterstützungsangebot an die Betroffenen? Die Erfahrungen von „Stop Dropout“ zeigen, dass das Testverfahren ein idealer Türöffner für Beratungen darstellt und die Schwelle der jungen Erwachsenen sinkt, ein Beratungsangebot aufzusuchen und anzunehmen (vgl. Blickpunkt Identität 2011a). Weiterhin positiv ist es, wenn eine schulfremde Person die Testung und Beratung durchführt. Um die Anonymität der betroffenen Schülerinnen und Schüler zu wahren, erhielten alle Schülerinnen und Schüler eine Einladung zu einem Gespräch – die Resonanz war positiv (vgl. Blickpunkt Identität 2011b).

Für die Beratung abbruchgefährdeter Auszubildender ist es unabdingbar, dass die Beraterinnen und Berater das Beratungsfeld des beruflichen Ausbildungssystems überaus gut kennen. Berufliche Beratung muss sich den Lebenslagen wie auch institutionellen Anforderungen stellen: „Die Zielparame- ter beruflicher Beratung liegen in der Aktivierung und Stärkung von laufbahnbezogenen Handlungskompetenzen und der Erschließung von entsprechenden Ressourcen“ (Rübner 2011: 4). Zentraler Bestandteil ist die Klärung der Situation und existierender Problemlagen (siehe Abbildung 2.5).

Abbildung 2.5: Zentrale Bestandteile und Anforderungen des Beratungsprozesses



Quelle: Rübner (2011), IAW-Darstellung 2019.

Mit Hilfe eines Fragebogens können bereits viele Informationen über die Situation und Zufriedenheit der Auszubildenden erhoben werden, welche dann in einem Gespräch durch erzählgenerierende Nachfragen seitens des Beratungspersonals vertieft werden. Auf diesem Weg kann der ratsuchenden Person ermöglicht werden, aus verschiedenen Blickwinkeln und Perspektiven auf die Situation zu blicken, um auf diese Weise ein besseres Verständnis über die eigene Situation zu erhalten. Vor allem in problembelasteten Situationen ist eine ressourcenorientierte Beratung wichtig: „Eine ressourcenorientierte Beratung von abbruchgefährdeten Jugendlichen ist in dem Sinne direktiv, dass sie ihre Fragen, Reflexionsimpulse und Erhebungsinstrumente auf die vom Jugendlichen mitgebrachten Stärken, Fähigkeiten, Gewohnheiten, Einstellungen und Ambitionen richtet, die für den Veränderungsprozess gezielt genutzt werden können, etwa im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung oder konstruktiven Form der Konfliktbewältigung“ (Rübner 2011: 5). In einem dritten Beratungsabschnitt dienen konkrete Un-

terstützungsmaßnahmen zur Bewältigung vorliegender Problemlagen. Hierzu bedarf es eines reichhaltigen Erfahrungswissens seitens des Beratungspersonals. Die Herausforderung in der Beratung im Rahmen des PraeLab-Verfahrens durch die Anwendung eines Fragebogens ist für das Beratungspersonal, den Blick auf Problemlösungsstrategien aufgrund der Antworten nicht einzuengen und die Beratung auf vorab formulierte Abbruchhypothesen aufzubauen.

Im Projekt „Stop Dropout“ erhalten die Beraterinnen und Berater ein strukturiertes Schema zur Durchführung der Beratungsgespräche, in welchem die persönlichen Stärken und Schwächen als auch individuelle Bedürfnisse systematisch beleuchtet werden: „Das Beratungsprofil stellt offene Fragen, die sich nach den universellen Bedürfnissen richten. Es soll der betreffenden Person helfen, ihre Zukunft zu planen. Durch die Betrachtung vergangener positiver Beziehungen und Erlebnisse fällt es der Person leichter, positive Schritte zu machen. Der Zweck ist immer, positive Veränderungen für die Person herbeizuführen“ (Blickpunkt Identität 2011b: 11). In der Beratung im Projekt „Stop Dropout“ werden spezielle Aspekte (sogenannte Cluster) genauer betrachtet: Lebensstil, Familie, Hobbies, Stärken/Schwächen, Freundeskreis und Schule. Auf diese Weise lässt sich das Abbruchrisiko der ratsuchenden Person einschätzen und Unterstützungspotenziale ableiten, an denen weitere Beratungsangebote ansetzen können. Damit wird auch deutlich, dass Beratung Zeit benötigt und als Prozess verstanden werden muss. Die Beratung muss flexibel auf die Problemlagen reagieren und entsprechend des Abbruchrisikos inhaltlich wie auch organisatorisch ausgestaltet werden. So kann es von Fall zu Fall unterschiedlich sein, wie schnell Folgetermine vereinbart werden oder auf weitere Beratungsleistungen verwiesen werden muss.

Abgeleitete Wirkungshypothesen

- Für die Beratung und Unterstützung abbruchgefährdeter Auszubildende bedarf es eines niederschweligen Zugangs.
- Der Zugang zu den abbruchgefährdeten Auszubildenden fällt leichter, wenn die Beratung von einer externen Person durchgeführt wird.
- Beraterinnen und Berater müssen für die Durchführung der Gespräche mit abbruchgefährdeten Auszubildenden entsprechend inhaltlich und methodisch qualifiziert sein.
- Beratung ist ein iterativer Prozess und benötigt Zeit. Aus diesem Grund muss auch die Beratung von abbruchgefährdeten Auszubildenden prozessual gestaltet sein.
- Die Beratung muss die diversen Abbruchgründe berücksichtigen. Dies gelingt nur, wenn die Beratung offen gestaltet ist und somit Platz für die individuellen und institutionellen Abbruchrisiken lässt.

... bezogen auf eine Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit

Ein Netzwerk bei der Unterstützung abbruchgefährdeter Auszubildender ist überaus relevant. Da die Abbruchgründe sehr heterogen sein können, muss das Unterstützungsangebot hierauf flexibel reagieren können. Das Handlungsfeld der Berufsschule oder des Betriebs können mitunter zu eng sein und machen die Relevanz eines Unterstützungsnetzwerks umso deutlicher: „Beim Aufbau eines solchen Unterstützungsnetzwerks geht es darum, eine aktive Zusammenarbeit und Koordination von relevanten Strukturen, wie Schulen, Familie, Arbeitsvermittlung, politische und soziale Einrichtungen, etc. in den verschiedenen Stadtgemeinden zu schaffen und den ganzheitlichen Ansatz an die verschiedenen Gesellschaften und kulturellen Umgebungen anzupassen. Dieser ganzheitliche Ansatz konzentriert sich nicht nur auf die betreffende Person und ihre Chancen für die Zukunft, sondern bezieht auch das Lebensumfeld ein“ (Blickpunkt Identität 2011c: 7). Ein solches Netzwerk dient nicht nur dem Abwenden eines Ausbildungsabbruchs, sondern kann auch als Frühwarnsystem fungieren. Alle Akteure, sei es in den Berufsschulen oder Betrieben, können erste Anzeichen erkennen und somit frühzeitig intervenieren. Schlechte Leistungen, fehlende Motivation, hohe Fehlzeiten oder eine schlechte Integration in der Klasse bzw. im Betrieb können als erste Anzeichen für einen drohenden Ausbildungsabbruch angesehen werden (vgl. Blickpunkt Identität 2014). In diesen Fällen sollte die präventive Arbeit des Netzwerks beginnen und erste Beratungs- und Unterstützungsangebote unterbreiten. Die Zielsetzung eines Netzwerks zur Unterstützung abbruchgefährdeter Auszubildender sollte demnach Maßnahmen zur Prävention und Intervention vereinen.

Allgemein verfügen Beratungsstellen in der Regel über zahlreiche Kontakte zu anderen Beratungs- und Unterstützungsstellen und können daher Hilfe- und Ratsuchenden schnell und zielgerichtet an zusätzliche und über die fachliche Kompetenz der Beraterinnen und Berater hinausgehende Hilfe weiterverweisen. Doch kann dies nicht als ein funktionierendes Netzwerk angesehen werden. Hierzu bedarf es zum einen einer gemeinsamen Handlungsstrategie der involvierten Akteure, zum anderen zusätzlicher zeitlicher, finanzieller und personeller Ressourcen, um aktive Netzwerkarbeit leisten zu können. Der Aufbau und die Erhaltung von Kooperationen sind stark vom persönlichen Engagement des Beratungspersonals abhängig (vgl. Kirchmann/Schafstädt 2016). Als ein positives Beispiel kann das Bremer Projekt „Ausbildung – bleib dran“ (seit 1999) genannt werden, welches den Aufbau eines Netzwerks zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen ins Leben gerufen hat: „Der Arbeitsauftrag des Projektes bestand darin, in Kooperationen mit Schulen, Betrieben, Kammern und Innungen ein Angebot zur Prävention von und zur Intervention bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung zu entwickeln und zu implementieren“ (Mahlberg-Wilson et al. 2008: 13). Die Studie kommt auch zu dem Ergebnis, „dass der Präventionsgedanke in zahlreichen Betrieben zu wenig berücksichtigt wird“ (Mahlberg-Wilson et al. 2008: 22) und somit die Mitwirkung der Betriebe in einem solchen Netzwerk umso bedeutsamer ist.

Weitere Studien zeigen, dass das Elternhaus und familiäre Unterstützungsstrukturen einen Einfluss auf den Ausbildungserfolg haben können (vgl. u.a. Boockmann et al. 2017; Brändle/Müller 2014; Bryant et al. 2006; Dietrich/Kracke 2009; Galinsky 2000). Wenn es um die Erarbeitung von Interventions- und Präventionsstrategien geht, müssen Eltern aus diesem Grund stets berücksichtigt werden. Die Eltern müssen demnach als ein wichtiger Kooperationspartner betrachtet und in Unterstützungsmaßnahmen einbezogen werden. Es wird als hilfreich angesehen, nicht nur für abbruchgefährdete Auszubildende Beratungsangebote zu machen, sondern ebenso Eltern das Gespräch anzubieten und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, um einen Ausbildungsabbruch abzuwehren.

Abgeleitete Wirkungshypothesen

- Für die ganzheitliche Unterstützung abbruchgefährdeter Auszubildender bedarf es einer aktiven Zusammenarbeit und Koordination relevanter Akteure.
- Durch eine enge Vernetzung mit relevanten Unterstützungseinrichtungen wird sichergestellt, dass die Anliegen und Problemlagen der abbruchgefährdeten Auszubildenden bedarfsgerecht bearbeitet werden.
- Netzwerkarbeit geht über lose Kooperationen hinaus und erfordert einen Zusammenschluss mehrerer Akteure mit einem gemeinsamen Ziel.
- Die Kooperationspartner eines Netzwerks agieren nicht nur bei akut abbruchgefährdeten Auszubildenden, sondern fungieren ebenso als Frühwarnsystem.
- Eltern müssen als wichtige Kooperationspartner in Unterstützungsmaßnahmen einbezogen werden.

3 Das Praelab-Verfahren

Das Verfahren „Prävention von Lehrabbrüchen“ – kurz: Praelab-Verfahren – hat internationale Wurzeln. Es wurde im Zeitraum 2010 bis 2012 im Rahmen des EU-Programms „Leonardo da Vinci“ (2010-2012) als innovatives Frühwarnsystem für drohende Ausbildungsabbrüche entwickelt und erprobt. Durch die Qualifizierung von Bildungs- und Beratungspersonal bezüglich der Identifikation und Beratung von abbruchgefährdeten Auszubildenden sollte individuellen Abbrüchen präventiv begegnet und frühzeitige Unterstützungsleistungen angeboten werden (vgl. Balzer et al. 2012). Nach Beendigung der EU-Förderphase im Herbst 2012 wird das Praelab-Verfahren an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) als eigenes Forschungs- und Entwicklungsprojekt in Zusammenarbeit mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, den Regionaldirektionen und Arbeitsagenturen weitergeführt.⁹ Im Jahr 2016 startete eine erweiterte Erprobung des Praelab-Verfahrens an insgesamt 14 Agenturstandorten (siehe Info-Box 3.1).

Info-Box 3.1: Erweiterte Erprobung des Praelab-Verfahrens

Das Praelab-Verfahren wurde in den Jahren 2016 und 2017 im Rahmen einer erweiterten Erprobung in 14 Agenturen für Arbeit (Bergisch-Gladbach, Chemnitz, Darmstadt, Erfurt, Hagen, Kassel, Koblenz-Mayen, Magdeburg, Mainz, Neuwied, Oberhausen, Rosenheim, Traunstein und Zwickau) auf seine Flächentauglichkeit getestet. In vier der beteiligten Agenturen fand eine wissenschaftliche Begleituntersuchung des Praelab-Verfahrens statt; hierbei handelte es sich um die Agenturen Koblenz-Mayen, Neuwied, Zwickau und Hagen. Den beteiligten Agenturen wurden für die Erprobung Ermächtigungen zur Verfügung gestellt. Das bedeutete, dass die Agenturen zusätzliche personelle Ressourcen erhielten; der Personaleinsatz hatte ausschließlich projektbezogen zu erfolgen.

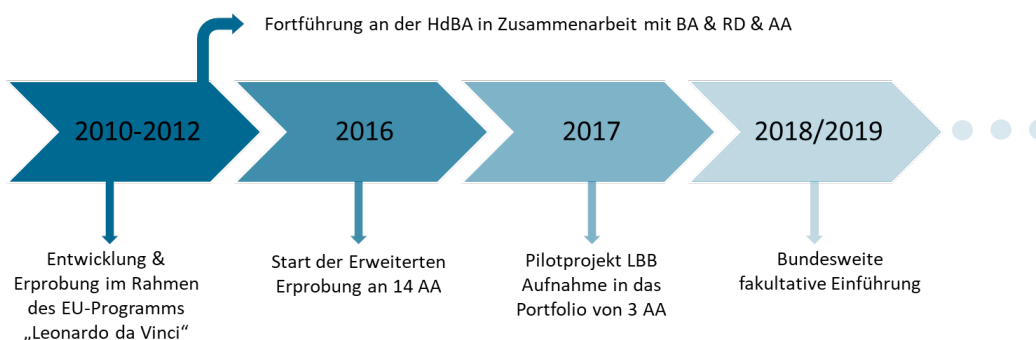
Quelle: BA-Weisung 201701001 vom 30.12.2016 – Erweiterte Erprobung des Verfahrens zu Prävention von Lehrabbrüchen (Praelab) in 2017 (https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Weisung201701001_ba014535.pdf [17.07.2019]).

Zudem nahmen im Frühjahr 2017 drei Agenturen¹⁰ im Rahmen des Pilotprojekts „Lebensbegleitende Berufsberatung“ das Praelab-Verfahren in ihr Angebotsportfolio auf, um Auszubildende zu stabilisieren, die Berufsberatung an Berufsschulen zu etablieren und um eine längerfristig begleitende Beratung junger Menschen zu verwirklichen (siehe Info-Box 3.2). Im April 2017 beschloss der Vorstand der BA die bundesweite, fakultative Einführung ab dem Ausbildungsjahr 2018/19 (zum zeitlichen Ablauf siehe Abbildung 3.1).¹¹

⁹ Siehe hierzu auch: <http://www.praelab-hdba.de/>

¹⁰ Hierbei handelt es sich um Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig.

¹¹ Siehe hierzu BA-Weisung 201708006 vom 21.08.2017 - Praelab - Prävention von Lehrabbrüchen: Vorbereitung der bundesweiten, fakultativen Einführung (https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Weisung201708006_ba014574.pdf [17.07.2019]).

Abbildung 3.1: Der Entwicklungsprozess des Praelab-Verfahrens

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Info-Box 3.2: Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)

Mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) verfolgt die Bundesagentur für Arbeit (BA) das Ziel, junge Menschen und Erwachsene über das gesamte Erwerbsleben hinweg bei der Bewältigung der Herausforderungen des Arbeitsmarktes zu unterstützen. Die LBB soll eine ganzheitliche, präventive und lebenslange berufliche Orientierung und Beratung bieten. Mit der LBB soll der Übergang Schule - Beruf verbessert werden, eine Fachkräftesicherung erfolgen sowie Langzeitarbeitslosigkeit reduziert und digitale Angebote bereitgestellt werden. Das Konzept der LBB umfasst drei Bausteine: (1) Beratung vor dem Erwerbsleben; (2) Die Beratung im Erwerbsleben und (3) Selbsterkundungstool (SET).

Mit der Beratung vor dem Erwerbsleben sollen die Einstiegschancen junger Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch den Erwerb eines Berufs- bzw. Studienabschlusses verbessert sowie Ausbildungs- und Studienabbrüche vermieden bzw. reduziert werden. Mit der Beratung im Erwerbsleben soll die Orientierung in einer sich wandelnden Arbeitswelt unterstützt werden. Diese Beratung richtet sich sowohl an Arbeitslose als auch an erwerbstätige Personen, die sich neu orientieren wollen, sowie an Personen, die vor einem Neu- bzw. Wiedereinstieg stehen.

Seit März 2017 fand in drei ausgewählten Agenturen (Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig) eine Pilotierung der LBB statt. Die Pilotierung für die Beratung vor dem Erwerbsleben endete im Februar 2018, für die Beratung im Erwerbsleben im September 2018. Im März 2018 folgte ein weiterer Erprobungsstandort (Regensburg); dessen Pilotierung endete im Dezember 2018. Basierend auf den Erkenntnissen aus diesen Piloten wurde die stufenweise flächendeckende Einführung beschlossen. Zum Schuljahresbeginn 2019/2020 wird die LBB als Beratung vor dem Erwerbsleben bundesweit eingeführt; die LBB als Beratung im Erwerbsleben soll voraussichtlich ab 2020 folgen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2018, Nürnberg (https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Geschaeftsbericht-2018_ba044391.pdf [17.07.2019]).

Das Praelab-Verfahren soll vor allem in den Berufsschulen am Ende der Probezeit zum Einsatz kommen, deren Ausbildungsberufe ein überdurchschnittlich hohes Risiko zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen aufweisen. Während ein Ausbildungswechsel innerhalb der Probezeit als nicht problematisch angesehen wird, gilt es Ausbildungsabbrüche nach der Probezeit zu verhindern. Die Durchführung des Kompetenzreflexionstools soll durch entsprechend geschulte Praelab-Fachkräfte der Agenturen und Berufsschullehrkräfte erfolgen; das individuelle Beratungsangebot kann von den Beratungsfachkräften der Agenturen, aber auch von Kooperationspartnern bereitgestellt werden.

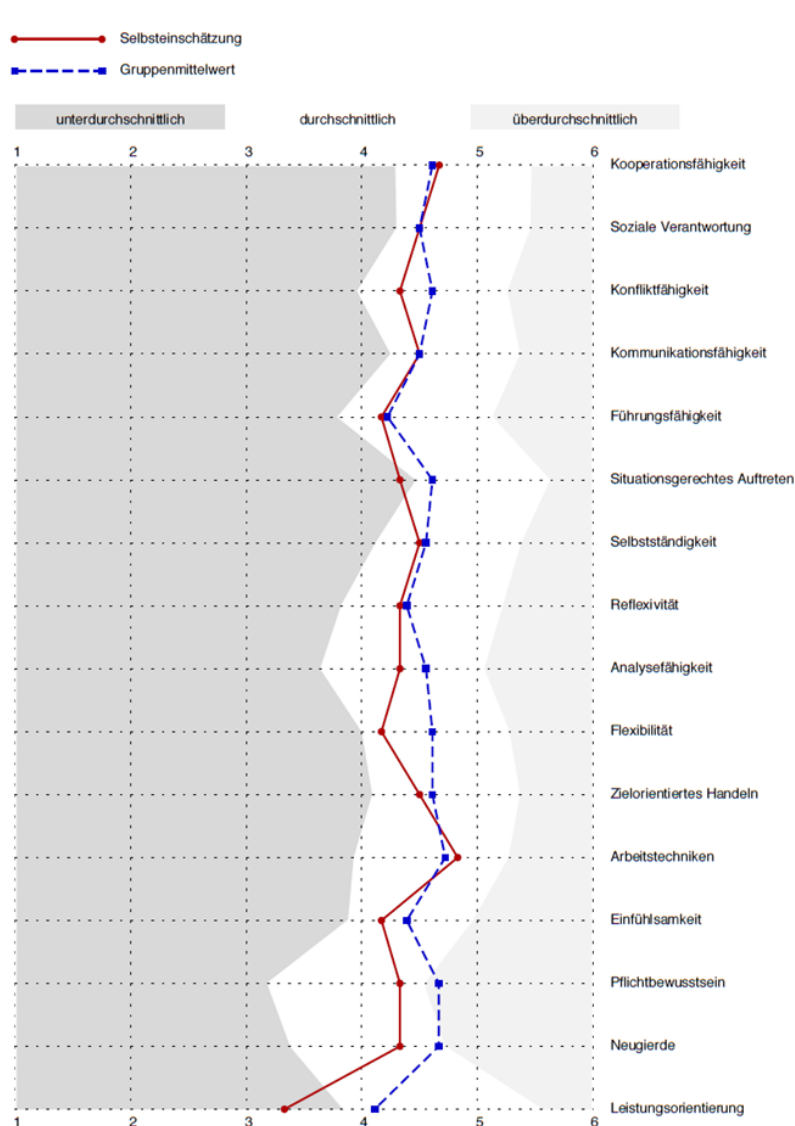
Die Schulungen der Praelab-Fachkräfte der Agenturen erfolgen durch die HdBA und finden in der Regel als berufsbegleitende Basisqualifizierung bestehend aus drei Präsenztagen an der HdBA sowie einer „Distance-Learning-Phase in Form eines vorbereitenden Selbststudiums während des Arbeitsprozesses in der Agentur für Arbeit und in Form der praktischen Durchführung von Praelab-Befragungen an Berufsschulen“ statt (BA-Weisung vom 20.12.2017).¹² Diese Basisqualifizierung ist auf einen Zeitraum von zwölf Wochen angelegt; nach Abschluss erhalten die Praelab-Fachkräfte eine Zertifizierung in Form einer Teilnahmebescheinigung. Es ist vorgesehen, dass pro teilnehmender Agentur ein bis zwei Praelab-Fachkräfte an den Schulungen teilnehmen. Die Berufsschullehrkräfte wiederum sollen durch die geschulten Praelab-Fachkräfte eine entsprechende Einweisung in das Praelab-Verfahren erhalten.

Das Praelab-Verfahren setzt sich aus zwei Kernelementen zusammen: Dem webbasierten Kompetenzreflexionstool, mit dem die Auszubildenden über ihre überfachlichen Kompetenzen informiert und zugleich Auszubildende mit einem Abbruchrisiko identifiziert werden sollen, und dem individuellen Beratungsangebot, das sowohl von den Praelab-Fachkräften der Agenturen als auch von Kooperationspartnern bereitgestellt werden kann.

Das Kompetenzreflexionstool besteht aus einem Online-Fragebogen mit Fragenblöcken zu Sozial-, Methoden- und Personalkompetenzen wie beispielsweise Konfliktfähigkeit, Leistungsorientierung, Flexibilität, soziale Verantwortung und Kommunikationsfähigkeit. Die Auszubildenden sollen anhand der Fragen eine Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen vornehmen. Hierfür werden den Auszubildenden Antwortmöglichkeiten mit sechs Ausprägungen angeboten; die Skala reicht von „Trifft völlig zu“ bis „Trifft gar nicht zu“. In einem weiteren Fragenblock werden die Auszubildenden nach ihrer Ausbildungszufriedenheit befragt. Dieser Block enthält Fragen zu latenten oder akuten Gründen für einen Ausbildungsabbruch, die die Auszubildenden mit ja oder nein beantworten können (vgl. Balzer et al. 2012). Nach Beendigung der Befragung kann sich der bzw. die Auszubildende sein bzw. ihr persönliches Kompetenzprofil ausdrucken lassen. Das persönliche Kompetenzprofil zeigt anhand einer sogenannten Profillinie das Ergebnis der Selbsteinschätzung der Auszubildenden auf (siehe Abbildung 3.2). Diese Profillinie kann mit einer Referenzgruppe verglichen werden: „Die mittlere weiße Fläche bestimmt sich über den Wertebereich «Mittelwert zur Dimension in der Referenzgruppe +/- eine Standardabweichung». Diese statistische Angabe bedeutet, dass 68,2 % aller Lernenden der Referenzgruppe Werte erzielen, die im weißen Bereich liegen. Deswegen wird dieser Wertebereich als durchschnittlich bezeichnet. Im linken, dunkelgrauen Bereich liegen Lernende aus der Referenzgruppe, deren Werte mindestens eine Standardabweichung unterhalb des Mittelwertes der Referenzgruppe liegen. Dies betrifft 15,9 % dieser Lernenden, deren Werte als unterdurchschnittlich bezeichnet werden. Mindestens eine Standardabweichung über dem Mittelwert liegen die Werte im rechten, hellgrauen Bereich, die die 15,9 % der Lernenden mit den höchsten Werten repräsentieren“ (Balzer/Grassi 2014: 195). Hat die komplette Klasse die Befragung beendet, so kann ergänzend zu dem persönlichen Profil das Klassenergebnis in Form eines Gruppenmittelwertes ausgedruckt werden. Auf diese Weise können die Auszubildenden auch einen Vergleich mit dem Klassendurchschnitt vornehmen.

¹² BA-Weisung 201712004 vom 20.12.2017 – Bundesweite fakultative Einführung des Dienstleistungsangebotes Praelab (https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Weisung201712004_ba016025.pdf [17.07.2019])

Abbildung 3.2: Beispiel für ein Kompetenzprofil



Quelle: <http://www.praelab-hdba.de/fileadmin/redaktion/Materialien/ppvr.pdf> [11.04.2019].

Die Ergebnisse des zweiten Fragenblocks dienen den Lehrkräften und PraeLab-Fachkräften als Informationsgrundlage für die anschließende Beratung. Die Lehrkräfte und PraeLab-Fachkräfte erhalten einen anonymisierten Überblick darüber, wie viele Auszubildende angegeben haben, dass bei ihnen kein oder nur ein geringes Abbruchrisiko bzw. ein mittleres oder hohes Abbruchrisiko vorliegen könnte. Darauf aufbauend kann die Ansprache der Auszubildenden entsprechend ausgestaltet werden, um insbesondere die Auszubildenden zu motivieren das Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen, die sich mit einem Abbruch ihrer Ausbildung beschäftigen. Das individuelle Beratungsangebot richtet sich aber nicht nur an abbruchgefährdete Auszubildende, sondern kann auch von Auszubildenden in Anspruch genommen werden, bei denen kein Abbruchrisiko vorliegt. Die Teilnahme an der Beratung ist wie die Teilnahme an der Befragung freiwillig.

4 Die Teilnahme am PraeLab-Verfahren – Hintergründe, Ziele und Erwartungen

Mit der Teilnahme am PraeLab-Verfahren verbinden die involvierten Akteure zum Teil unterschiedliche Zielsetzungen und Erwartungen, die gemeinsame Klammer bildet jedoch entsprechend der Zielsetzung von PraeLab das Anliegen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, indem abbruchgefährdeten Auszubildenden frühzeitig Unterstützung angeboten wird.

An allen evaluierten Standorten zeigten die Gespräche, dass das Thema Ausbildungsabbrüche von allen Akteuren als bedeutsam angesehen und permanent diskutiert wurde. Eine besondere Bedeutung hat das Thema vor allem vor dem Hintergrund der Diskussion um den Fachkräftemangel erhalten. In der Regel waren in den Fachklassen, die in das PraeLab-Verfahren einbezogen wurden, bereits über einen längeren Zeitraum hinweg hohe Abbruchquoten zu beobachten. So habe es an einem Standort in den ersten sechs Monaten des ersten Lehrjahrs in einer Fachklasse der Verkäufer*innen im Bereich Tankstelle (bestehend aus 23 Schüler*innen) bereits drei Abbrüche und zwei Betriebswechsel gegeben. Ähnliches wurde über eine Fachklasse der Friseur*innen berichtet, hier sei es bei einer Klassenstärke von 20 Schüler*innen ebenfalls zu drei Abbrüchen gekommen. Mit der Einführung des PraeLab-Verfahrens erhofften sich die befragten Akteure folglich, ein Instrument an die Hand zu bekommen, mit dessen Hilfe gegen Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche vorgegangen werden könne. Neben dem Ziel der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen verfolgten die in die Fallstudien einbezogenen Akteure mit der Einführung des PraeLab-Verfahrens darüber hinaus noch weitere Ziele.

In den meisten Fällen begründeten die *Agenturen* ihre Teilnahme am PraeLab-Verfahren damit, den Kontakt zu den beruflichen Schulen im Hinblick auf die Ausbildungsjahrgänge ausbauen und verbessern zu wollen. Insbesondere die Agenturen, die bereits an der erweiterten Erprobung teilgenommen haben, sahen in PraeLab ein Instrument mittels dessen sich die Agenturen an den beruflichen Schulen (noch) besser aufstellen könnten und die Zusammenarbeit mit den Schulen stärker institutionalisiert werden könnte. Doch nicht nur der Kontakt zu den Berufsschulen sollte durch das PraeLab-Verfahren intensiviert werden, sondern auch der zu den Auszubildenden. Eine Agentur bezeichnete in diesem Zusammenhang das PraeLab-Verfahren als „*Eintrittskarte*“ (PraeLab-Fachkraft) zu den Auszubildenden. Vor der Einführung des PraeLab-Verfahrens endete die Arbeit der Agenturen mit der Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis; ein Kontakt zu den Auszubildenden entstand erst dann wieder, wenn das Ausbildungsverhältnis abgebrochen wurde. Das PraeLab-Verfahren biete die Möglichkeit, den Kontakt zu den jungen Erwachsenen auch nach dem Übergang in die Ausbildung zu halten und ihnen bei Bedarf, Unterstützungsleistungen beispielsweise in Form von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) anzubieten. In diesem Zusammenhang verfolgten einige der befragten Agenturen mit PraeLab auch das Ziel, den Bekanntheitsgrad des Instrumentenkoffers der Agenturen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen unter den Auszubildenden, aber auch unter den Lehrkräften zu erhöhen. Zudem sollte mit mithilfe des PraeLab-Verfahrens sichergestellt werden, dass die jungen Erwachsenen im Ausbildungssystem verbleiben.

Die Agenturen, die zu den Piloten im Rahmen der Erprobung der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) zählten, verfolgten mit der Aufnahme von PraeLab in ihr Portfolio ebenfalls das Ziel, den Bekanntheitsgrad der Agenturen an den Berufsschulen zu erhöhen. Die Agentur solle als Ort wahrgenommen werden, an dem Fachexpertinnen und -experten für die Themen Ausbildung und Studium zu finden seien. Zudem könne das PraeLab-Verfahren ein Türöffner für die LBB sein, deren Zielsetzung darin

gesehen werde, die Personen nicht nur bis zur Ausbildung zu begleiten und zu beraten, sondern über die komplette Berufslaufbahn.

An den Standorten mit Programmen zur Ausbildungsbegleitung und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, die aus Landesmitteln, teils auch in Kombination mit ESF-Mitteln finanziert wurden, erhofften sich die befragten Agenturen durch eine Teilnahme am Praelab-Verfahren Synergien zu den Landesprogrammen herstellen zu können. Vorrangiges Ziel sei es herauszufinden, ob das jeweilige Landesprogramm mit Praelab kombinierbar sei, um die Arbeit der Agentur an den Berufsschulen weiter ausbauen zu können. Im Unterschied zum Praelab-Verfahren waren die Landesprogramme bereits fest an den beruflichen Schulen verankert, beispielsweise mit einem Büro und/oder regelmäßigen Sprechstunden in der Woche. Um zu vermeiden, dass es zu Doppelstrukturen oder zu einer Konkurrenzsituation zwischen Praelab und den Landesprogrammen kommt, erfolgte eine enge Abstimmung zwischen den Vertretungen der Agenturen und der Landesprogramme. An einem Standort wurde zudem eine Kooperationsvereinbarung zwischen Agentur und Landesprogramm geschlossen, in der unter anderem die Ausgestaltung der Zusammenarbeit festgelegt wurde, wie die folgende Aussage einer Gesprächsperson verdeutlicht.

„Also haben wir im Endeffekt das Agreement getroffen: [Name des Landesprogramms] ist unser verlängerter Arm, was das Beratungsgeschäft betrifft, ist regelmäßig vor Ort für die Beratungen und macht aber auch Verweisberatung auf unser Leistungsportfolio, abH beispielsweise oder wenn es um Ausbildungsabbruch geht, auch den Verweis zur Kammer, ganz ganz wichtig. [...] Und dadurch kommen wir uns eigentlich nicht in die Quere, sondern ergänzen uns.“ (Führungskraft der Agentur)

An einem Standort wurde das Praelab-Verfahren auch als sinnvolle Ergänzung zu den Jugendberufsagenturen gesehen, mit deren Einführung zum Zeitpunkt der Interviews (Herbst 2018) gerade begonnen wurde. Zielgruppe der Jugendberufsagenturen sind unter anderem junge Erwachsene mit Problemlagen, die in eine Ausbildung integriert werden sollen (siehe Info-Box 4.1). Diese Jugendlichen seien „von Haus aus schon gefährdet“ (Führungskraft der Agentur). Das Praelab-Verfahren sei hier ein gutes Instrument, um ganzheitlich vorgehen zu können.

Info-Box 4.1: Jugendberufsagentur

In den Jugendberufsagenturen arbeiten drei Sozialleistungsträger (Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Träger der Jugendhilfe) zusammen, um Jugendlichen eine abgestimmte und individuelle Unterstützung beim Übergang in Ausbildung und Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Der Grundgedanke der Jugendberufsagenturen besteht darin, dass die Kompetenzen der drei zuständigen Träger enger verzahnt und koordiniert werden, um die Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Arbeitswelt und Gesellschaft zu verbessern.

Jugendberufsagenturen arbeiten in dezentraler Verantwortung; ihre Handlungsschwerpunkte orientieren sich an den jeweiligen regionalen und lokalen Rahmenbedingungen. Jugendberufsagenturen sind aber keine rechtlich selbstständigen Institutionen und verfügen auch nicht über eigene Haushalte oder eigenes Personal. Die jeweiligen Träger sind für die einzelnen Fälle verantwortlich und tragen die Kosten.

Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/jugendberufsagenturen> [19.07.2019].

Hohe Abbruchquoten wurden auch von den befragten Lehrkräften als Begründung für eine Teilnahme ihrer Berufsschule genannt. Insgesamt lassen sich bei den *Berufsschulen* folgende Zielsetzungen identifizieren, die mit einer Teilnahme am Praelab-Verfahren verfolgt wurden. Zum einen bestand ein großes Interesse daran, die Gründe für einen Ausbildungsabbruch zu erfahren; zum anderen sollte die Fluktuation in den Klassen mit hohen Abbruchquoten eingedämmt werden, indem potenziell abbruchgefährdete Auszubildende frühzeitig erkannt und entsprechende Hilfeleistungen zur Verfügung gestellt werden. Auch erhofften sich einige der befragten Lehrkräfte Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie zufrieden die Auszubildenden sowohl bezogen auf die Schule als auch auf den Betrieb sind. Vereinzelt wurde auch angeführt, dass durch die Anwesenheit der Praelab-Fachkräfte in den Berufsschulen die Zugangsschwelle für die Auszubildenden zur Agentur herabgesenkt werden könne. Die Auszubildenden sollten motiviert werden, mit den Praelab-Fachkräften ins Gespräch zu kommen und sofern erforderlich sollten weitere Beratungstermine folgen. In diesem Zusammenhang erhofften sich einige der befragten Lehrkräfte auch eine Entlastung, indem nicht mehr sie als Ansprechperson fungieren müssten, wenn Auszubildende sich mit dem Gedanken beschäftigen, ihr Ausbildungsverhältnis abzubrechen, sondern dieser Part künftig von der Praelab-Fachkraft übernommen werde.

Neben den Akteuren der Agenturen und den Lehrkräften nahmen vereinzelt auch *Kooperationspartner* am Praelab-Verfahren teil (siehe Kapitel 11), die folgende Ziele verfolgten: In einem Fall begründeten die befragten Kooperationspartner, die ein Landesprogramm umsetzten, ihre Teilnahme am Praelab-Verfahren vor allem mit dem Kompetenzreflexionstool, das eine sinnvolle Ergänzung des eigenen Portfolios darstelle, um abbruchgefährdete Auszubildende noch aus einer anderen Perspektive frühzeitig identifizieren zu können. In einem anderen Fall wurden insbesondere die Einzelgespräche als eine sinnvolle Ergänzung zum eigenen Programm bezeichnet. Die Möglichkeit über das Kompetenzreflexionstool direkt mit den Auszubildenden ins Gespräch zu kommen, wurde als vorteilhaft für die eigene Arbeit gesehen, wie die folgende Aussage eines Kooperationspartners illustriert:

„Grundsätzlich ist es natürlich so, dass für uns als Berater Praelab eine ganz, ich sage mal, eine ganz nützliche Befragung ist, weil man je nachdem, wie intensiv man das durchführt, natürlich durch die vielen Einzelgespräche, die nachgeschaltet sind, sehr nah an den Schülern dran ist. Das müssten wir sonst in [Name des Landesprogramms] sozusagen über Lehrkräfte, über Klassenbesuche, über Unterrichtseinheiten in Klassenbesuchen und so weiter versuchen, diesen Kontakt so herzustellen. Insofern ist es für mich [...] schon, ja, ein Segen, sage ich mal ganz klar so.“ (Kooperationspartner)

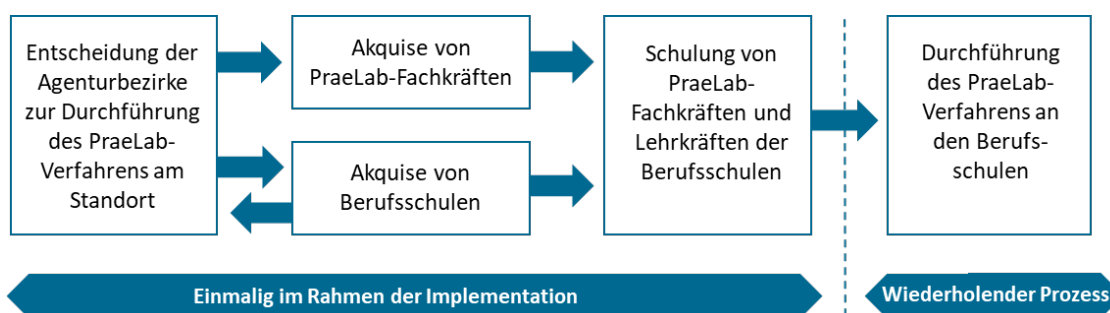
Ein anderer Kooperationspartner wiederum begründete seine Teilnahme damit, über das Praelab-Verfahren einen besseren Kontakt zur Agentur und zu den Berufsschulen bekommen zu können.

5 Die Einführung des PraeLab-Verfahrens in den Agenturen für Arbeit

Die Entscheidung, ob das PraeLab-Verfahren im Agenturbezirk durchgeführt wird, wurde in der Regel von den Führungskräften der jeweiligen Agentur getroffen. Hierbei war vor allem das Interesse der Geschäftsführung für das Thema als auch der empfundene regionale Handlungsdruck ausschlaggebend. Mitunter warben die zuständigen Regionaldirektionen als auch Landesbehörden für die Durchführung des Verfahrens, nur in Einzelfällen ging die Initiative von den Berufsschulen oder Kammern aus.

Die Implementation des PraeLab-Verfahrens erfolgte an den evaluierten Standorten über mehrere Schritte, wie Abbildung 5.1 verdeutlicht. Während die Führungskräfte der Agenturen bei der Implementation überwiegend die Aufgaben übernahmen, Kontakte zu den Berufsschulen herzustellen, Gespräche mit diesen anzustoßen und das Verfahren in Gang zu bringen, waren die PraeLab-Fachkräfte für das operative Geschäft zuständig (zu den Aufgaben der PraeLab-Fachkräfte siehe Kapitel 7). Der Abstimmungs- und Organisationsbedarf innerhalb der Agentur, aber auch mit den Berufsschulen blieb einzelnen Gesprächspersonen als „umfangreicher, mit vielen Terminen hinterlegter Kommunikationsprozess“ (Führungskraft der Agentur) in Erinnerung.

Abbildung 5.1: Ablauf der Implementation des PraeLab-Verfahrens am Standort



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

5.1 Auswahl und Akquise der PraeLab-Fachkräfte

Die Akquise der PraeLab-Fachkräfte wurde von den interviewten Akteuren als reibungslos beschrieben und erfolgte an den einzelnen Standorten nahezu identisch. So wurde in der Regel das PraeLab-Verfahren von den Führungskräften im Team vorgestellt und um interessierte Mitarbeiter*innen geworben. An die Auswahl der PraeLab-Fachkraft waren meist die Bedingungen geknüpft, dass diese über Erfahrungen in der Berufsberatung verfügen sollten und idealerweise bereits für die an einer Teilnahme interessierten Berufsschulen zuständig und somit auch bekannt sein sollten. Auch die befragten Lehrkräfte sahen es als förderlich an, wenn die PraeLab-Fachkraft an den Schulen bereits bekannt war. Hierdurch könne zum einen eine positive Atmosphäre geschaffen werden; zum anderen könne die Teilnahmebereitschaft bei den Auszubildenden gesteigert werden. Die interviewten PraeLab-Fachkräfte berichteten fast einheitlich von einem großen Eigeninteresse an dem Thema und dem Wunsch, daran mitwirken zu wollen. Die individuelle Überzeugung und das Engagement wurde von vielen Gesprächspersonen als zentraler Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung angesehen.

5.2 Personelle Kapazitäten in den Agenturen

Für das PraeLab-Verfahren standen in den meisten Agenturen keine zusätzlichen Personalstellen zur Verfügung, sodass das Verfahren in das Tagesgeschäft der PraeLab-Fachkräfte integriert werden musste. Dies galt insbesondere für die Agenturen, die das PraeLab-Verfahren im Rahmen der flächendeckenden Einführung 2018 erstmalig durchführten. Das PraeLab-Verfahren stellte eine zusätzliche Aufgabe ergänzend zu dem bisherigen Aufgabenspektrum der PraeLab-Fachkräfte dar, mit dem Ergebnis, dass die PraeLab-Fachkräfte oftmals am Limit ihrer Kapazitäten arbeiten würden. Insbesondere die Vorbereitung des PraeLab-Verfahrens wurde von vielen Gesprächspersonen als administrativer und organisatorischer Aufwand beschrieben.

„Aber da bin ich jetzt, in der ersten Welle, schon gut an meine Grenzen gekommen. Also zusätzliche Arbeitszeit, Nachmittag noch gesessen vorbereitet, Druckaufträge ausgelöst, das ganze Zeug zusammengesammelt. Also, das bindet unheimlich viel Zeit und da müsste man wirklich überlegen, ob man dann für PraeLab freistellt oder Schulen abgenommen bekommt.“ (PraeLab-Fachkraft)

Nur selten berichteten die PraeLab-Fachkräfte von einer Entlastung des bisherigen Arbeitspensums durch Umverteilung von Zuständigkeiten oder der Abgabe von Berufsschulen. Häufiger wurde geschil- dert, dass zur Bewältigung dieser zusätzlichen Aufgabe andere Angebote zurückgefahren wurden.

Die Anzahl der PraeLab-Fachkräfte in einer Agentur hat Einfluss auf den Umfang der Durchführung des PraeLab-Verfahrens vor Ort. An vielen der evaluierten Standorte waren maximal zwei PraeLab-Fachkräfte für die Durchführung zuständig, an einigen Standorten gab es nur eine verantwortliche PraeLab-Fachkraft. Dies führte dazu, dass das PraeLab-Verfahren nur an wenigen Berufsschulen angeboten und zugleich auf die Problematik hingewiesen wurde, dass trotz Interesse weiterer Berufsschulen diese aufgrund der engen personellen Kapazitäten nicht in das Verfahren aufgenommen werden konnten. Dieses Balanceproblem zwischen Angebot und Nachfrage wurde in den Gesprächen immer wieder thematisiert. Häufig war den Agenturen auch schon bei der Akquise der Berufsschulen bewusst, dass sie das Angebot nicht bedarfsdeckend anbieten könnten. Vor diesem Hintergrund wurde eine flächendeckende Einführung des PraeLab-Verfahrens mit nur wenigen PraeLab-Fachkräften als kaum umsetzbar beschrieben.

Trotz der knappen Personalressourcen und den damit verbundenen Herausforderungen soll das PraeLab-Verfahren an den meisten Standorten weiterhin angeboten und durchgeführt werden. Mit der flächendeckenden Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) erhofften sich einzelne Standorte zusätzliches Personal, dass das PraeLab-Verfahren als einen Baustein von LBB an den Berufsschulen umsetzen könne. Standorte, die LBB bereits umsetzten, berichteten, dass das PraeLab-Verfahren gut in die Konzeption integriert und an den Tätigkeiten des neu eingestellten Personals angedockt werden könne. Die Kopplung des PraeLab-Verfahrens an LBB wurde von vielen Akteuren als vorteilhaft angesehen, da auf diesem Weg die Präsenz der Berufsberater*innen an den Schulen höher sei, der Kontakt zu den Auszubildenden intensiver und der Zugang der Auszubildenden zum PraeLab-Verfahren niederschwelliger sein könne.

5.3 Schulung der PraeLab-Fachkräfte

Die befragten PraeLab-Fachkräfte haben alle an der mehrtägigen Schulung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) teilgenommen. Diese Schulung ist für die PraeLab-Fachkräfte verpflichtend, um das PraeLab-Verfahren durchführen zu dürfen. Die Dauer der Schulung wurde jedoch von den Gesprächspersonen kritisch beurteilt.

„Wenn die Schulung so stattfinden würde, wie sie sich die HdBA vorstellt mit Freistellung vorher, um das vorzubereiten, Freistellung nachher, um das alles anzuleiern, dann würde mindestens ein Berater für vier Monate raus sein. Das geht nämlich gar nicht anders, diese Stundenkontingente, die da stehen von wegen Freistellung vorher, das geht einfach nicht. Also selbst wenn die Teamleitung sagt: »Nimm, block dir das mal frei«, dann ist der Rest des Teams am Keuchen, das geht nicht. Du kannst nicht 25 Stunden für eine Schulung freimachen und bist weg, also bist einfach weg.“ (PraeLab-Fachkraft)

Die Akteure der Agenturen schilderten die enormen Herausforderungen, die betroffenen Mitarbeiter*innen für den Zeitraum der Schulung freizustellen. Dies gelang in der Regel nicht ohne einen Mehraufwand für die Kolleg*innen in der Arbeitsagentur. Darüber hinaus wurde der Schulungszeitraum vor dem Hintergrund der Erfahrungen der PraeLab-Fachkräfte in der Berufsberatung häufig als nicht angemessen beurteilt. Der Weisung der Bundesagentur für Arbeit ist zu entnehmen, dass die Zertifizierung der PraeLab-Fachkräfte innerhalb von zwölf Wochen durchgeführt wird (siehe Kapitel 3). Hierzu zählen die Präsenztage sowie eine Distance-Learning-Phase. Während dieser Distance-Learning-Phase soll die PraeLab-Fachkraft das PraeLab-Verfahren an einer Berufsschule durchführen, um das nötige Zertifikat zu erhalten. An einzelnen Standorten wurde diese Vorgabe problematisiert, insbesondere wenn die Präsenz-Schulung kurz vor den Sommerferien stattfindet, sei es zeitlich kaum möglich, innerhalb der vorgegebenen drei Monate das PraeLab-Verfahren durchzuführen. Einzelne Gesprächspersonen sprachen sich dafür aus, dies in der Terminierung der Schulung zu berücksichtigen oder den Zeitraum zur Durchführung des PraeLab-Verfahrens zu erweitern.

5.4 Zusammenfassung

Die Implementation des PraeLab-Verfahrens in den Tätigkeitsbereich der PraeLab-Fachkräfte ohne zusätzliche Personalstellen stellte für die in die Evaluation einbezogenen Agenturen eine große Herausforderung dar. Die Folgen waren, dass nur wenige Berufsschulen in das Verfahren einbezogen und der Bedarf nicht immer angemessen gedeckt werden konnte. Unter den befragten Akteuren bestand daher Einigkeit darin, dass für eine flächendeckende Einführung des PraeLab-Verfahrens deutlich mehr Personal mit entsprechenden Kapazitäten zur Verfügung gestellt werden sollte. Auch der hohe Zeitaufwand, der mit der Schulung der PraeLab-Fachkräfte verbunden war, wurde als problematisch beschrieben. Nach Auffassung der befragten Akteure, sollte die mehrtägig verpflichtende Schulung durch die HdBA verkürzt und stärker auf die Ansprüche der PraeLab-Fachkräfte angepasst werden. Mit Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung erhofften sich die Akteure der Agenturen durch zusätzliche Stellendeputate eine personelle Entspannung sowie die Chance, das PraeLab-Verfahren an weiteren Berufsschulen durchführen zu können. Insbesondere die regelmäßige Präsenz der Berufsberater*innen an den Berufsschulen könnte sich positiv auf die Durchführung des Verfahrens auswirken. Für eine reibungslose Durchführung ohne Ausfälle wird es als ratsam erachtet, mindestens zwei für das Verfahren verantwortliche PraeLab-Fachkräfte am Standort zu benennen.

6 Die Auswahl- und Vorbereitungsprozesse an den beruflichen Schulen

Dem PraeLab-Verfahren liegen unterschiedliche Auswahl- und Vorbereitungsprozesse zugrunde. Während in Kapitel 5 die Implementation im Wirkungsbereich der Agenturen im Mittelpunkt steht, fokussiert dieses Kapitel auf die Prozesse im Bereich der beruflichen Schulen. Hierzu zählt zum einen die Auswahl der beruflichen Schulen, aber auch die der Fachklassen und Lehrkräfte sowie deren Schulung. Darüber hinaus wird noch aufgezeigt, zu welchem Zeitpunkt das PraeLab-Verfahren an den beruflichen Schulen durchgeführt wird.

6.1 Auswahl der beruflichen Schulen

Eine erfolgreiche Umsetzung des PraeLab-Verfahrens gelang nach Ansicht der Gesprächspersonen nur mit interessierten Berufsschulen, daher stand es den Berufsschulen grundsätzlich frei, an dem Verfahren teilzunehmen. Die Ansprache der beruflichen Schulen erfolgte an den in die Evaluation einbezogenen Agenturstandorten unterschiedlich. Teils wurden alle Berufsschulen eines Agenturbezirks zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, an der das Verfahren vorgestellt und um Teilnahme geworben wurde; teils erfolgte die Ansprache und Information über E-Mail. In anderen Fällen wurden die Berufsschulen direkt von den Agenturen kontaktiert. Hierbei handelte es sich oftmals um Berufsschulen mit Ausbildungsgängen, die von hohen Abbruchrisiken gekennzeichnet waren. Insgesamt zeigte sich, dass in den überwiegenden Fällen bereits vor dem PraeLab-Verfahren zwischen Agentur und Berufsschule eine Zusammenarbeit bestanden hat, lediglich in einzelnen Fällen wurden die Schulen erstmals von den Agenturen kontaktiert.

6.2 Auswahl der Lehrkräfte

An den besuchten Standorten wurde die Auswahl der Lehrerinnen und Lehrer, die das PraeLab-Verfahren durchführten, überwiegend von der Schulleitung vorgenommen. In seltenen Fällen hätten sich Lehrkräfte freiwillig gemeldet. Insgesamt handelte es sich bei den in das PraeLab-Verfahren involvierten Lehrkräften um eine sehr heterogene Gruppe. Häufig wurden Lehrkräfte ausgewählt, die die Auszubildenden schon vor dem PraeLab-Verfahren in ihrer Funktion als Unterstützungs- oder Beratungslehrkraft kannten. Fach-, Klassen- oder IT-Lehrkräfte waren eher selten in die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens einbezogen. Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass eine Einbeziehung von IT-Lehrkräften von Vorteil sei, da es an den Schulen oftmals Probleme mit der Hard- und Software gebe. Teils verfügten die Lehrkräfte, die das PraeLab-Verfahren durchführten, über langjährige Berufserfahrung, teils wurden aber auch Berufseinsteiger*innen mit der Durchführung beauftragt.

Für die Durchführung des PraeLab-Verfahrens wurden den Lehrkräften keine zusätzlichen Deputate oder Freistunden zur Verfügung gestellt, sodass die Umsetzung an den Berufsschulen ähnlich wie bei den PraeLab-Fachkräften ins Tagesgeschäft der Lehrkräfte integriert werden musste. Dies wirkte sich an vielen Standorten negativ auf die Motivation der Lehrkräfte aus, das PraeLab-Verfahren vorzubereiten und an einer Schulung teilzunehmen. Auch berichteten die befragten Lehrkräfte, dass sie in dem PraeLab-Verfahren keinen Mehrwert für ihre eigene Arbeit oder für die Auszubildenden erkennen könnten. Zum anderen seien sie von den Wirkungen des PraeLab-Verfahrens nicht überzeugt.

Wurde an den Berufsschulen ein Landesprogramm zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durchgeführt, übernahm meist das Personal des Landesprogramms Rolle und Aufgaben der Lehrkräfte und

unterstützte die Praelab-Fachkraft nicht nur bei der Durchführung des Kompetenzreflexionstools, sondern führte auch Beratungsgespräche durch (siehe hierzu auch Kapitel 11). Dieses Vorgehen wurde von allen beteiligten Akteuren durchweg positiv beurteilt. Durch die Tätigkeiten im Rahmen des Landesprogramms hätte das Beratungspersonal durchgehend Einblick in die Problemlagen der verschiedenen Ausbildungsgänge und sei ohne feste Unterrichtszeiten flexibler in der Organisation des Praelab-Verfahrens.

6.3 Schulung der Lehrkräfte

Seit der flächendeckenden Einführung des Praelab-Verfahrens 2018 gehört die Schulung der Lehrkräfte zum Aufgabenbereich der Praelab-Fachkräfte. Die Dauer dieser Schulungen betrug an den meisten Standorten zwei bis drei Stunden. In der Regel wurde die Schulung in den Räumen der Berufsschule durchgeführt. Mehrheitlich nahmen die befragten Lehrkräfte an diesen Schulungen teil, nur vereinzelt wurde berichtet, dass keine Schulungen stattgefunden hätten. Als Grund hierfür wurde angeführt, dass die Benennung der Lehrkräfte so kurzfristig erfolgt sei, dass eine Schulung zeitlich nicht mehr stattfinden können. In diesen Fällen erhielten die Lehrkräfte Informationsmaterial oder wurden von Kolleg*innen in das Verfahren eingeführt.

An Berufsschulen, die das Praelab-Verfahren bereits im Rahmen der erweiterten Erprobung durchgeführt haben, wurden die Lehrkräfte in einer mehrtägigen Schulung gemeinsam mit den Praelab-Fachkräften durch die HdBA geschult. Diese Schulung fand entweder am Standort der HdBA oder am Standort der Agentur bzw. der Berufsschule statt. Sowohl die Praelab-Fachkräfte als auch die Lehrkräfte vertraten die Auffassung, dass die gemeinsame Schulung für das Arbeitsverhältnis zwischen Schule und Agentur sehr hilfreich gewesen sei. An vielen Standorten hätten die Lehrkräfte im Rahmen der Schulung zum ersten Mal einen persönlichen Kontakt zu Vertreter*innen der Agentur gehabt, auch wenn es bereits eine Kooperation zwischen Berufsschule und Agentur gab.

Im Zentrum der Schulung stand die Vorstellung und der organisatorische Ablauf des Praelab-Verfahrens. Häufig wurde das Kompetenzreflexionstool erprobt und von den Lehrkräften exemplarisch durchgeführt, damit diese die Inhalte und mögliche Stolperstellen kennenlernen konnten. Eine umfangreiche Schulung wurde sowohl von den Lehrkräften, als auch von den Praelab-Fachkräften als fundamental beschrieben, um eine Akzeptanz auf Seite der Berufsschule zu schaffen. Diese Akzeptanz sei wichtig, um später die Auszubildenden motivieren zu können, an dem Praelab-Verfahren teilzunehmen. Allerdings wurde die Schulung von den meisten Lehrkräften als zu lang und praxisfern wahrgenommen. Diese Kritik bezog sich überwiegend auf die dreitägige Schulung durch die HdBA, in manchen Fällen aber auch auf die Schulung durch die Praelab-Fachkräfte.

6.4 Auswahl der Fachklassen

Die am Praelab-Verfahren teilnehmenden Fachklassen wurden in den meisten Fällen von der Schulleitung oder den Lehrkräften ausgewählt. An einzelnen Standorten wurde darüber hinaus von einer zwischen Agentur und Berufsschule abgestimmten Entscheidung berichtet, mitunter wurde hierzu das gesamte Lehrerkollegium einbezogen. Nur an wenigen Standorten wurden Vertretungen der Kammern in das Auswahlverfahren der Fachklassen einbezogen.

Zentrales Auswahlkriterium war das Abbruchrisiko der Ausbildungsgänge an der Berufsschule. Das Praelab-Verfahren soll, entsprechend seiner Konzeption, vorzugsweise in den Fachklassen zur Anwendung kommen, deren Ausbildungsberufe ein überdurchschnittlich hohes Abbruchrisiko ausweisen.

Dieser Empfehlung kamen die meisten Berufsschulen nach. Allerdings wurde in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass der Fokus auf die wesentlichen Fachklassen mit hohen Abbruchrisiken gelegen habe, da sonst die Kapazitäten der PraeLab-Fachkräfte und der Lehrkräfte nicht ausgereicht hätten. Neben dem Kriterium hohes Abbruchrisiko wurden die Fachklassen häufig auch danach ausgewählt, ob die für das PraeLab-Verfahren zuständige Lehrkraft die Klasse selbst unterrichtet. Je höher der Bekanntheitsgrad der Lehrkraft unter den Auszubildenden desto höher sei die Bereitschaft der Auszubildenden am Verfahren teilzunehmen.

Aufgrund der genannten Kriterien wurde an den in die Evaluation einbezogenen Standorten, das PraeLab-Verfahren nicht nur in Fachklassen mit einem hohen Abbruchrisiko, sondern auch mit anderen Berufsgruppen durchgeführt. Das Spektrum der einbezogenen Berufsgruppen reichte vom Handwerk über Gastronomie, dem Handel und Sicherheitsgewerbe bis hin zu den gesundheitlich-medizinischen Berufsgruppen. Es zeigte sich auch, dass Berufsschulen, die das PraeLab-Verfahren bereits seit längerer Zeit durchführten, in der Regel einmalig eine Auswahl der Berufsgruppen vorgenommen hatten. Dies hatte zur Folge, dass das PraeLab-Verfahren immer mit den gleichen Berufsgruppen durchgeführt wurde.

6.5 Zeitpunkt des PraeLab-Verfahrens

Mit dem PraeLab-Verfahren wird das Ziel verfolgt, abbruchgefährdete Auszubildende frühzeitig zu identifizieren, sodass durch die Bereitstellung eines Beratungsangebots ein Ausbildungsabbruch vermieden werden kann. Konzeptionell ist eine Anwendung des PraeLab-Verfahrens zum Ende der Probezeit vorgesehen. Nach dem Berufsbildungsgesetz muss die Probezeit mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG). Für das PraeLab-Verfahren bedeutet dies, dass die Durchführung idealerweise und der Konzeption folgend zum Ende des dritten Quartals bzw. im vierten Quartal eines Jahres erfolgen sollte.

In den in die Evaluation einbezogenen Berufsschulen erfolgte die Durchführung des PraeLab-Verfahrens zu unterschiedlichen Zeitpunkten. So wurde das Verfahren an manchen Standorten bereits vier bis sechs Wochen nach Beginn des Ausbildungsjahres durchgeführt, an anderen Standorten zum Ende der Probezeit und wiederum an anderen Standorten fünf bis sechs Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres und somit nach Ende der Probezeit.

Als Grund für eine frühe Durchführung wurde meist angegeben, dass die Berufsschulen einen solchen frühen Zeitpunkt vorgegeben hätten und die PraeLab-Fachkraft sich dieser Vorgabe anpassen müssen. Zudem wurde eine frühe Durchführung des PraeLab-Verfahrens als sinnvoll erachtet, da schon in den ersten Wochen Auszubildende ihre Ausbildung abbrechen würden. In den meisten Fällen wurde das PraeLab-Verfahren jedoch, wie in der Konzeption vorgeschlagen, zum Ende der Probezeit durchgeführt, da dies ein guter Zeitpunkt für die Auszubildenden sei, ihre Ausbildungssituation zu reflektieren. Andere Akteure sahen hingegen die Durchführung des PraeLab-Verfahrens während bzw. gegen Ende der Probezeit kritisch. Die Probezeit sei dazu gedacht zu erkennen, ob die passende Ausbildung gewählt wurde. Außerdem wurde die Meinung vertreten, dass Abbrüche während der Probezeit nicht zu verhindern seien; vielmehr sollten die Abbrüche vermieden werden, die nach der Probezeit stattfinden. Für eine spätere Durchführung des PraeLab-Verfahrens sprachen überwiegend organisatorische Gründe, die sich beispielsweise aufgrund von Ferienzeiten oder Blockunterricht ergeben hatten. Teils wurde aber auch angeführt, dass Auszubildende während der Probezeit schneller

ihren Ausbildungsplatz verlieren könnten, wodurch es nicht möglich sei, kritisch gegenüber dem Unternehmen aufzutreten.

Da die Gründe für einen Ausbildungsabbruch individuell und damit sehr verschieden sind und auch der Zeitpunkt eines Abbruchs von Fall zu Fall variiert, ist die Frage nach dem richtigen Zeitpunkt für die Durchführung des PraeLab-Verfahrens nicht einfach zu beantworten. Einige der befragten Lehrkräfte verwiesen in diesem Zusammenhang auf das Kompetenzreflektionstool und merkten an, dass für eine optimale Durchführung des Tools die Auszubildenden bereits ausreichend Berufserfahrung gesammelt haben sollten. Aus diesem Blickwinkel betrachtet erscheint eine Durchführung des PraeLab-Verfahrens im ersten Ausbildungsjahr wenig sinnvoll, was in der Praxis dazu führte, dass das Verfahren entgegen der Empfehlung auch im zweiten Lehrjahr durchgeführt wurde.

Verschiedene Akteure äußerten zudem den Wunsch, das PraeLab-Verfahren mit den gleichen Fachklassen zu wiederholen, um den Auszubildenden ihre persönliche Entwicklung aufzeigen zu können. Auch wenn Akteure, insbesondere an den Berufsschulen, sich für eine solche wiederholende Durchführung des PraeLab-Verfahrens aussprachen, wurde dies von den PraeLab-Fachkräften aufgrund der geringen personellen Kapazitäten in den Agenturen als problematisch angesehen.

6.6 Zusammenfassung

Am PraeLab-Verfahren nahmen überwiegend Berufsschulen mit hohen Abbruchquoten in einzelnen Ausbildungsgängen teil. In der Regel bestanden bereits vor der Einführung des PraeLab-Verfahrens Kontakte zwischen den Agenturen und Berufsschulen. Die Auswahl der Fachklassen für das PraeLab-Verfahren erfolgte überwiegend durch die Schulleitung oder die Lehrkräfte. Der Auswahl lag das Kriterium hohe Abbruchquote zugrunde; um die Teilnahmemotivation der Auszubildenden zu erhöhen, wurden aber auch solche Klassen ausgewählt, deren Lehrkräfte für das PraeLab-Verfahren zuständig waren. Das Spektrum der einbezogenen Berufsgruppen war daher sehr groß und reichte vom Handwerk über die Gastronomie, dem Handel und Sicherheitsgewerbe bis hin zu den gesundheitlich-medizinischen Berufsgruppen. Die Lehrkräfte, die das PraeLab-Verfahren an den Berufsschulen organisierten und begleiteten, wurden überwiegend von der Schulleitung bestimmt. Häufig handelte es sich um Unterstützungs- und Beratungslehrkräfte. Die ausgewählten Lehrkräfte nahmen zum größten Teil an einer Schulung teil. Dabei wurden sie entweder von der HdBA gemeinsam mit den PraeLab-Fachkräften (vor 2018) oder von der PraeLab-Fachkraft selbst (seit 2018) geschult. Insgesamt standen die Lehrkräfte den Schulungen kritisch gegenüber, da sie diese als praxisfern und zu lang beurteilten. Der Zeitpunkt der Durchführung des PraeLab-Verfahrens variierte von Standort zu Standort. Mehrheitlich wurde das PraeLab-Verfahren zum Ende der Probezeit durchgeführt, teils aber auch bereits vier bis sechs Wochen nach Beginn des Ausbildungsjahres oder fünf bis sechs Monate nach Beginn des Ausbildungsjahres.

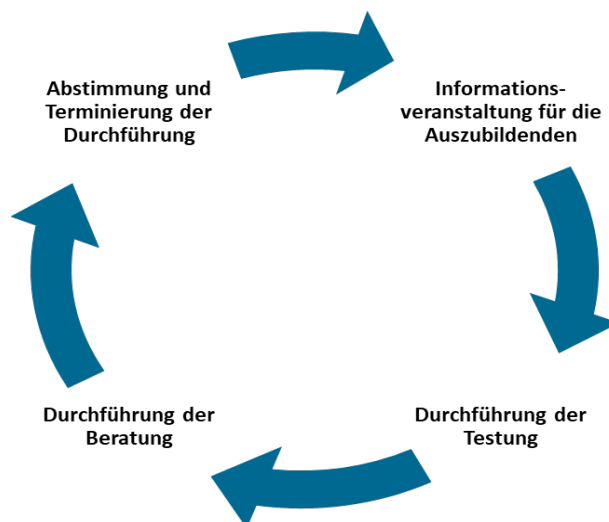
7 Die Aufgaben der Praelab-Fachkräfte und der Lehrkräfte

Die Umsetzung des Praelab-Verfahrens umfasst verschiedene Aufgaben, welche von unterschiedlichen Akteuren wahrgenommen werden können. In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche Aufgaben an den untersuchten Agenturstandorten von den Praelab-Fachkräften und welche von den Lehrkräften übernommen wurden, und wie die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Akteuren ausgestaltet war. Die Frage nach Rolle und Aufgaben der Kooperationspartner wird in Kapitel 11 beantwortet.

7.1 Aufgaben der Praelab-Fachkräfte

Die Praelab-Fachkräfte übernahmen über die Standorte hinweg ähnliche Aufgaben. Die beschriebenen Aufgaben folgten dabei einem zirkulären Muster (siehe Abbildung 7.1). So wurde im Vorfeld der Durchführung des Praelab-Verfahrens Kontakt zur Berufsschule hergestellt, um die Durchführung des Praelab-Verfahrens zu terminieren. In der Regel informierte die Praelab-Fachkraft die Auszubildenden der teilnehmenden Fachklassen über das Vorhaben und die Inhalte und warb um eine Teilnahme. Bei diesen Informationsveranstaltungen wurden in seltenen Fällen die Einverständniserklärungen für die Eltern ausgegeben, häufig übernahm dies die Lehrkraft der Berufsschule im Nachgang. In den Gesprächen mit den Akteuren der Arbeitsagenturen wurde überwiegend geschildert, dass eine Praelab-Fachkraft alleine für die Durchführung des Praelab-Verfahrens zuständig sei.

Abbildung 7.1: Die Tätigkeiten der Praelab-Fachkräfte im Praelab-Verfahren als zirkulärer Prozess



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Mit der flächendeckenden Einführung des Praelab-Verfahrens 2018 wurde die Schulung der Lehrkräfte und mitwirkender Kooperationspartner, die einmalig außerhalb des in Abbildung 7.1 dargestellten Prozesses stattfindet, in den Aufgabenbereich der Praelab-Fachkräfte übertragen. Die Vorbereitung dieser Schulungen wurde von einzelnen interviewten Praelab-Fachkräften als durchaus aufwendig beschrieben, da Materialien und Handouts selbst erstellt werden mussten und nicht zentral zur Verfügung gestellt worden seien. Die Schulung der Lehrkräfte lässt sich in den meisten Fällen zwischen der Terminierung und der Informationsveranstaltung zeitlich verorten.

Zentraler Bestandteil des PraeLab-Verfahrens ist die Durchführung des Kompetenzreflexionstools. Dies wurde in der Regel von den PraeLab-Fachkräften betreut, geleitet und durchgeführt und nur an einzelnen Standorten von Kooperationspartnern übernommen. Bevor die Auszubildenden das Kompetenzreflexionstool bearbeiteten, übernahmen die PraeLab-Fachkräfte die inhaltliche Einführung und Vorbereitung der Auszubildenden auf die Befragung; in Einzelfällen übernahm die Lehrkraft diese Aufgabe. Die Mehrheit der befragten PraeLab-Fachkräfte beschrieb den Vorbereitungsprozess als überaus aufwendig und zeitintensiv. Vorgehen und Inhalte des PraeLab-Verfahrens seien zwar Thema der Schulungen der PraeLab-Fachkräfte gewesen, die Ausarbeitung eines konkreten Konzepts habe jedoch bei den verantwortlichen PraeLab-Fachkräften selbst gelegen. Dennoch lohne sich dieser Aufwand im Hinblick auf weitere Durchführungen des PraeLab-Verfahrens, da auf vorhandenes Material zurückgegriffen werden könne und nicht mehr neu erstellt werden müsse. Mitunter wurde in diesem Zusammenhang aber auch der Wunsch formuliert, Material zur Verfügung gestellt zu bekommen. Im direkten Anschluss an das Kompetenzreflexionstool wurde an den meisten Standorten den Auszubildenden die individuelle Beratung angeboten, welche ebenfalls von den PraeLab-Fachkräften durchgeführt wurde. An Standorten mit Landesprogrammen, die in das PraeLab-Verfahren involviert waren, wurde die Beratung vom Personal des Landesprogramms durchgeführt.

7.2 Aufgaben der Lehrkräfte

Im PraeLab-Verfahren kommt den Lehrkräften an den Berufsschulen eine besondere Rolle zu. An den besuchten Standorten wurde diese Rolle vor allem darin gesehen, den Zugang zu den Fachklassen und den Auszubildenden zu ermöglichen und diese zu einer Teilnahme zu motivieren. Durch den ständigen Kontakt zu den Auszubildenden hätten die Lehrkräfte eine andere Beziehung zu den Auszubildenden als dies der Fall bei externen Personen wie den PraeLab-Fachkräften sei. Aufgrund dieser Rollenbeschreibung wurde es auch als wesentlich erachtet, dass die Lehrkräfte mit den Aufgaben, die sie im PraeLab-Verfahren übernehmen sollen, nicht überfordert werden.

An den untersuchten Standorten übernahmen die befragten Lehrkräfte überwiegend organisatorische Aufgaben, wie beispielsweise die Reservierung und Organisation eines Raumes zur Durchführung des PraeLab-Verfahrens. Die Lehrkräfte waren zudem für administrative Aufgaben zuständig, wie die Anmeldung der Auszubildenden für das Kompetenzreflexionstool und die Erstellung der Login-Passwörter. Manche Standorte kritisierten dies und wiesen darauf hin, dass diese Aufgaben in der Vergangenheit von den PraeLab-Fachkräften wahrgenommen worden seien. Nach Ansicht dieser Standorte würde es die Durchführung erleichtern, wenn diese Aufgabe wieder an die PraeLab-Fachkräfte delegiert werden könne. Zudem erhöhe es die Bereitschaft der Lehrkräfte am PraeLab-Verfahren mitzuwirken, wenn diese weniger Aufgaben übernehmen müssten. Eine weitere Aufgabe der Lehrkräfte bestand im Einholen von Einverständniserklärungen, da minderjährige Auszubildende ohne die Zustimmung ihrer Eltern nicht am PraeLab-Verfahren teilnehmen können. Außerdem hatten die beteiligten Lehrkräfte dafür Sorge zu tragen, dass die technische Infrastruktur am Tag der Durchführung des PraeLab-Verfahrens zur Verfügung stand und funktionierte. Dies beinhaltete auch, dass sie die Zugänge für die Schülerinnen und Schüler zu den Computern sicher- bzw. herstellen mussten. Teils wurden die Lehrkräfte hierbei von den Kolleginnen oder Kollegen unterstützt, die für die IT an der Berufsschule zuständig sind. An manchen besuchten Agenturstandorten übernahm die Lehrkraft am Tag der Durchführung zudem die Einführung in das PraeLab-Verfahren. Bis auf wenige Ausnahmen waren die Lehrkräfte gemeinsam mit den PraeLab-Fachkräften während der Durchführung des Kompetenzreflexionstools anwesend und standen den Auszubildenden für Fragen zur Verfügung bzw. halfen wie die

PraeLab-Fachkräfte den Auszubildenden bei der Beantwortung der Fragen. An der anschließenden individuellen Beratung war an den ausgewählten Standorten keine Lehrkraft beteiligt.

Die befragten Lehrkräfte nahmen ihre Teilnahme am PraeLab-Verfahren als einen deutlichen Mehraufwand gegenüber dem Schulalltag wahr, da sie für ihre Tätigkeiten im Rahmen des PraeLab-Verfahrens keine Freistunden erhielten. Dies traf vor allem auf die Lehrkräfte zu, die mehrere Aufgaben übernommen hatten. Außerdem konnte bei der Mehrheit der befragten Lehrkräfte eine abnehmende Motivation festgestellt werden, weitere Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen des PraeLab-Verfahrens zu übernehmen.

7.3 Zusammenarbeit zwischen PraeLab-Fachkraft und Lehrkraft

Die Zusammenarbeit zwischen den PraeLab-Fachkräften und den Lehrkräften wurde von den befragten Akteuren mehrheitlich als problemlos beschrieben. In manchen Fällen gab es bereits vor dem PraeLab-Verfahren Kontakt zwischen Agentur und Lehrkraft, sodass auf eine bestehende Zusammenarbeit aufgebaut werden konnte. Doch auch in Fällen, in denen die Zusammenarbeit durch die gemeinsame Durchführung des PraeLab-Verfahrens zum ersten Mal stattgefunden habe, sei diese unproblematisch verlaufen. Die Lehrkräfte sahen es als vorteilhaft an, bei Fragen direkt mit der PraeLab-Fachkraft kommunizieren zu können. Lediglich in Ausnahmefällen merkten die PraeLab-Fachkräfte an, dass eine direkte Ansprechperson an den Berufsschulen gefehlt habe und die Organisation des PraeLab-Verfahrens aus diesem Grund mühsam gewesen sein. Dies traf hauptsächlich auf Berufsschulen zu, an denen keine für das PraeLab-Verfahren verantwortliche Lehrkraft benannt worden war. Vor allem in der Vorbereitungsphase des PraeLab-Verfahrens habe es einen regelmäßigen Kontakt zwischen PraeLab-Fachkraft und Lehrkraft gegeben. In den meisten Fällen erfolgte die Kommunikation über E-Mail; vereinzelt fanden aber auch persönliche Vorbereitungstreffen an den Berufsschulen statt.

7.4 Zusammenfassung

An den in die Evaluation einbezogenen Standorten übernahmen die PraeLab-Fachkräfte in der Regel die Aufgabe, die Auszubildenden über das PraeLab-Verfahren zu informieren, und führten das Kompetenzreflexionstool und die anschließende individuelle Beratung durch. Die Lehrkräfte übernahmen überwiegend organisatorische und administrative Aufgaben und unterstützten die PraeLab-Fachkräfte bei der Durchführung des Kompetenzreflexionstools. Durch die übernommenen Aufgaben nahmen die Lehrkräfte eine hohe zusätzliche (zeitliche) Belastung wahr; nur wenige Lehrkräfte konnten die zusätzlichen Tätigkeiten gut bewältigen. Vor diesem Hintergrund formulierten einige der befragten Akteure den Vorschlag, die Lehrkräfte zu entlasten, indem administrative Aufgaben an die PraeLab-Fachkräfte abgegeben werden sollten. Für eine erfolgreiche Durchführung des PraeLab-Verfahrens wurde als wichtig erachtet, dass die Lehrkräfte den Zugang zu den Fachklassen herstellen und die Auszubildenden zur Teilnahme am PraeLab-Verfahren motivieren.

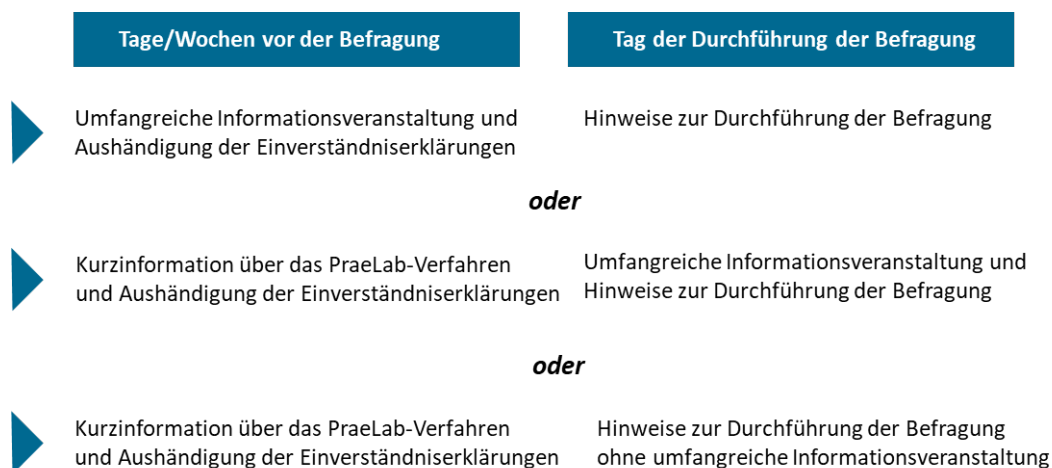
8 Die Vorbereitung und Durchführung des webbasierten Kompetenzreflexionstools

Die Durchführung des Kompetenzreflexionstools ist neben der individuellen Beratung das Herzstück des PraeLab-Verfahrens. Die Auszubildenden sollen anhand verschiedenster Fragen eine Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen vornehmen. Auf Basis dieser Befragung wird das Abbruchrisiko der Auszubildenden eingeschätzt, um im Nachgang ein gezieltes Unterstützungsangebot in Form einer individuellen Beratung anzuschließen. Die Einführung der Auszubildenden in den Durchführungsprozess kann in unterschiedlicher Intensität erfolgen. Wie diese Einführung an den untersuchten Standorten vorgenommen wurde, ist Gegenstand dieses Kapitels. Ebenso wird auf die Durchführung als auch auf die Bewertung des Kompetenzreflexionstools aus Sicht der Akteure der Berufsschulen und Agenturen eingegangen. Die Erfahrungen der Auszubildenden mit dem Kompetenzreflexionstool und deren Bewertung werden in Kapitel 10 dargestellt.

8.1 Vorbereitung der Auszubildenden auf die Durchführung des Kompetenzreflexionstools

Die Einführung der Auszubildenden in das PraeLab-Verfahren wurde an den evaluierten Standorten in der Regel von den PraeLab-Fachkräften vorgenommen; in Einzelfällen jedoch auch von einer Lehrkraft oder einem Kooperationspartner. Umfang und Intensität dieser Einführung unterschied sich zum Teil deutlich an den einzelnen Standorten und war vom Engagement des zuständigen Personals und den organisatorischen Herausforderungen abhängig (siehe Abbildung 8.1).

Abbildung 8.1: Varianten der Vorbereitung der Auszubildenden



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Mehrheitlich wurde berichtet, dass die Auszubildenden in einer separaten Veranstaltung wenige Tage oder Wochen vor der Durchführung von der PraeLab-Fachkraft oder der Lehrkraft über die Inhalte informiert wurden. An einzelnen Standorten konnte dies aufgrund von zeitlichen Engpässen seitens der Berufsschulen erst am Tag der Durchführung selbst stattfinden. Teilweise gab es abgesehen von einer kurzen Information keine umfangreiche Vorbereitung der Auszubildenden. Grundsätzlich war jedoch festzustellen, dass an allen evaluierten Standorten eine Einführung in die Nutzung des Kompetenzreflexionstools erfolgte und zugleich auf die Unterstützungs- und Beratungsangebote der Agentur

für Arbeit aufmerksam gemacht wurde. Zum Vorbereitungsprozess der Auszubildenden gehörte ebenso das Austeilen der Einverständniserklärung für die Eltern minderjähriger Auszubildender, welche der Teilnahme am PraeLab-Verfahren schriftlich zustimmen und am Tag der Durchführung vorliegen mussten.

Im Rahmen der Vorbereitung wurde auf die Freiwilligkeit und den individuellen Erkenntnisgewinn durch die Teilnahme an der Befragung hingewiesen. Zudem wurde aufgezeigt, dass das Verfahren eine Möglichkeit zur Selbstreflexion bietet. Hervorgehoben wurde dabei, dass mithilfe des PraeLab-Verfahrens eine Selbsteinschätzung und eine Momentaufnahme der eigenen Kompetenzen vorgenommen werden könne. Häufig wurde die Informationsveranstaltung auch genutzt, um auf die zentralen Begriffe im Kompetenzreflexionstool einzugehen und diese gemeinsam mit den Auszubildenden zu besprechen; teilweise erfolgte dies auch in Form von Gruppenarbeit. Kern hierbei waren Erläuterungen zu den überfachlichen Kompetenzen und die Abgrenzung zu fachlichen Kompetenzen. Die befragten PraeLab-Fachkräfte griffen dabei auf Erfahrungen aus dem Ausbildungsalltag zurück, sodass die Auszubildenden einen Bezug zu ihren eigenen Tätigkeiten herstellen konnten. An allen Standorten wurde großer Wert auf die Einführung und Einweisung gelegt, um Fragen und Unklarheiten bereits im Vorfeld zu klären und um zu gewährleisten, dass die Auszubildenden mit den einzelnen Aspekten gut umgehen könnten.

Das PraeLab-Verfahren wurde vor allem im Kontext von Ausbildungserfolg oder Ausbildungszufriedenheit durch die Akteure vorgestellt und beworben, wodurch die Teilnahmebereitschaft der Auszubildenden erhöht werden sollte. Ob und in welcher Weise das Thema Ausbildungsabbruch angesprochen wurde, variierte an den einzelnen Standorten teilweise erheblich. An manchen Standorten wurde bewusst darauf hingewiesen, dass es im PraeLab-Verfahren vor allem um Ausbildungsabbrüche geht. Dieses Vorgehen wurde damit begründet, dass die Auszubildenden im schulischen Alltag mit Ausbildungsabbrüchen ihrer Mitschüler*innen konfrontiert seien, worüber sie sich durchaus Gedanken machen würden. Andere Standorte wiederum vermieden es, das Thema Ausbildungsabbruch anzusprechen, damit die Auszubildenden das Kompetenzreflexionstool unbefangen bearbeiten könnten.

Eine gute Information der Auszubildenden wurde von allen befragten Akteuren als überaus wichtig zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft gesehen. Je besser die Auszubildenden vorab informiert seien, desto höher sei die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme. Auch der Zeitpunkt spiele hierbei eine relevante Rolle. Sowohl Lehrkräfte als auch PraeLab-Fachkräfte wiesen darauf hin, dass Auszubildende Informationen wie über das PraeLab-Verfahren häufig wieder vergessen würden. Dies gelte vor allem für Fälle, in denen die Information zu früh erfolge. Aus diesem Grund wurde eine Einführung kurz vor der Durchführung als sinnvoll erachtet.

Damit die Auszubildenden ausreichend informiert sind, bedarf es Zeit und dies stellt mit Blick auf den Schulalltag einen Konflikt dar: Einerseits sollten die Auszubildenden vorab ausreichend über das PraeLab-Verfahren informiert werden, andererseits sollte der Unterricht hierfür nicht zu lang unterbrochen werden. Die Vorbereitung der Auszubildenden auf das PraeLab-Verfahren während des regulären Unterrichts traf den Ausführungen der befragten Akteure zufolge nicht bei allen Lehrkräften auf Zustimmung. Für eine reibungslose Umsetzung wurde die Unterstützung und Befürwortung seitens der Akteure der Berufsschulen als wesentlich erachtet.

8.2 Organisation und Durchführung des Kompetenzreflexionstools an der Berufsschule

Die Durchführung des Kompetenzreflexionstools fand in der Regel im PC-Raum der Berufsschule statt, an einzelnen Standorten wurde die Gruppe der Auszubildenden auch auf mehrere Räume verteilt, was wiederum einen gewissen organisatorischen Aufwand und zusätzliche personelle Ressourcen erforderlich machte. Teilweise reichte die technische Ausrüstung der Berufsschule nicht aus, sodass die PraeLab-Fachkräfte Laptops mitbringen und aufbauen mussten.

Der Ablauf beinhaltete mehrere Schritte, bei denen die Auszubildenden meist eng begleitet wurden. Zunächst erhielten die Auszubildenden Hinweise für die Durchführung, bevor ihnen die Passwörter zum Login ausgehändigt wurden. Nach dem Login auf der Online-Plattform starteten die Auszubildenden mit der Beantwortung der Fragen. Im Anschluss daran erhielten die Auszubildenden ihr individuelles Kompetenzprofil. Dieser Ablauf hat nach Auskunft der Befragten gut funktioniert, allerdings wurde in den Gesprächen immer wieder auch von technischen Problemen (Hard- und Software) berichtet. Für die komplette Durchführung des Kompetenzreflexionstools waren in der Regel zwei bis drei Schulstunden vorgesehen.

An den meisten Standorten war die PraeLab-Fachkraft für die Durchführung des Kompetenzreflexionstools zuständig, an Standorten mit einem Landesprogramm wurde die Durchführung teilweise von einem Kooperationspartner übernommen. Den Lehrkräften war im Rahmen ihrer Schulung bewusst geworden, welche Inhalte und Fragen das Kompetenzreflexionstool beinhaltet, und kamen daher zu der Schlussfolgerung, dass die Auszubildenden enorme Schwierigkeiten im Verständnis haben könnten. Aus diesem Grund waren an vielen Standorten auch die Lehrkräfte bei der Durchführung des Kompetenzreflexionstools anwesend, um die PraeLab-Fachkräfte zu unterstützen und zu entlasten und um als Ansprechperson bei technischen Fragen zur Verfügung zu stehen.

Nach Abschluss der Befragung erhielten die Auszubildenden ihr persönliches Kompetenzprofil und das Angebot zur individuellen Beratung. An einigen Standorten wurde den Auszubildenden neben dem eigenen Ergebnis auch das Klassenergebnis als Referenz zur Verfügung gestellt. Insbesondere der Vergleich mit der Klasse machte die Ergebnisse interessant und führte dazu, sich stärker mit einzelnen Aspekten auseinanderzusetzen.

„Aber, ja, im Vergleich zur Klassenkurve, das wird immer, ganz gut angenommen. [...] Ich möchte nicht sagen, das ist das Highlight. Aber es ist schon immer ganz gut, wenn ich sage: »So hat ihre Gruppe geantwortet« und [die Auszubildenden] sagen: »Ich bin besser als die Klasse.«“ (PraeLab-Fachkraft)

Da die Teilnahme am PraeLab-Verfahren auf Freiwilligkeit beruht, haben nicht immer alle Auszubildenden der ausgewählten Fachklasse daran teilgenommen. Diese Auszubildenden wurden in der Regel von anderen Lehrkräften oder Kooperationspartnern beaufsichtigt, gleiches galt für Auszubildende, die vor ihren Mitschüler*innen mit der Beantwortung der Fragen fertig waren.

8.3 Beurteilung des Kompetenzreflexionstools

Das Kompetenzreflexionstool wurde mehrheitlich von den Gesprächspersonen kritisch beschrieben und bewertet, auch wenn die Grundidee einer Befragung an der Berufsschule teilweise befürwortet wurde. Dennoch gebe es eine Reihe an Stellschrauben, an denen aus Sicht der Akteure für eine erfolgreiche und zielführende Umsetzung dringend gearbeitet werden müsse (siehe Abbildung 8.3).

Abbildung 8.3: Bewertung und Verbesserungsbedarf am Kompetenzreflexionstool

	Bewertung und Kritik seitens der Akteure	Verbesserungsvorschläge seitens der Akteure
Formulierung der Fragen	Sprachliche Defizite bei den Auszubildenden erhöhen Verständnisprobleme	Fragen in leichter Sprache verwenden Befragung in mehreren Sprachen anbieten
Antwortskala	Ungewohntes Bewertungsschema kann zu falschen Angaben führen	Verwendung eines Bewertungsschemas wie es in der Schule der Fall ist
Inhalt der Fragen	Übertragbarkeit auf den Ausbildungsberuf falle den Auszubildenden schwer Angemessenheit zum Erhebungszeitpunkt während der Probezeit wird in Frage gestellt	Befragung spezifischer auf den Ausbildungsbereich zuschneiden Entweder zu einem späteren Zeitpunkt durchführen oder unpassende Fragen löschen
Dauer der Befragung	Beantwortung der Fragen dauert mitunter sehr lange	Kürzung der Fragen

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Die Gesprächspersonen waren sich darüber einig, dass insbesondere die Fragen nicht zielgruppengerecht formuliert sind. So wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass die Fragen zu schwer seien und sich den Auszubildenden inhaltlich nicht erschließen würden. Auch die Bewertungsskala sorgte immer wieder für Probleme, da sie falsch verstanden wurde und sich negativ auf die Ergebnisse auswirkte. Insbesondere wurde angemerkt, dass die Gegensätzlichkeit zum Schulnotensystem höchst problematisch sei.

„Weil einfach auch aus der ersten Erhebung jetzt ganz deutlich wurde, dass die Azubis mit diesem Fragenkatalog große Probleme haben. Dass im Grunde genommen auch die Beantwortung der Fragen Schwierigkeiten aufweist. Also wir verfallen schnell in diese Situation nach Schulnote einzuschätzen und damit würden sie [die Auszubildenden] die Selbsteinschätzung entgegen einer eigentlichen Wertung vornehmen.“ (PraeLab-Fachkraft)

Der Anteil von Auszubildenden mit Flucht- und Migrationserfahrung war in den Fachklassen teils sehr hoch, sodass die sprachlichen Kompetenzen der Auszubildenden die Möglichkeiten zur Erfassung der Frageninhalte deutlich einengten. Vereinzelt wurde daher für künftige Befragungen die Idee skizziert, Auszubildende mit schlechten Deutschkenntnissen nicht mehr an der Befragung teilnehmen zu lassen. Von einzelnen Gesprächspersonen kam auch der Vorschlag, das Kompetenzreflexionstool zukünftig in verschiedenen Sprachen anzubieten. Dies würde für viele Auszubildende die Beantwortung der Fragen erleichtern. Schwierigkeiten in der Beantwortung der Fragen traten zwar vor allem bei Auszubildenden

mit schlechten Deutschkenntnissen auf, jedoch war dies nicht ausschließlich der Fall. Vor diesem Hintergrund sollte die Angemessenheit von Befragungsinstrument und den Auszubildenden in den ausgewählten Fachklassen hinterfragt werden.

Von den Gesprächspersonen wurde häufig auch darauf hingewiesen, dass sich die Fragen nur schwer auf das konkrete Berufsfeld übertragen ließen und die Beantwortung für die Auszubildenden daher eine Herausforderung darstelle. Einfacher würde es den Auszubildenden laut den Gesprächspersonen fallen, wenn das Kompetenzreflexionstool auf die Ausbildungsgänge zugeschnitten und um praktische Beispiele für ein besseres Verständnis ergänzt werde. Die Kritik an den Inhalten bezog sich nicht nur auf die als teilweise zu abstrakt beurteilten Fragen, sondern auch auf den Zeitpunkt der Durchführung. Das Kompetenzreflexionstool beinhalte Aspekte, zu denen die Auszubildenden zum Zeitpunkt ihrer Ausbildung kaum Aussagen treffen könnten. In den Gesprächen wurde daher akteursübergreifend immer wieder auf Überarbeitungsbedarf hingewiesen. So sahen viele Akteure auch ein gewisses Kürzungspotenzial in den Fragen, was nicht nur für die Auszubildenden eine Erleichterung darstelle, sondern auch die Lehrkräfte entlasten würde, da die Vorbereitung und Durchführung des Kompetenzreflexionstools viel Zeit in Anspruch nehme.

Die geschilderten Schwierigkeiten und Herausforderungen hatten auch Konsequenzen auf die Testergebnisse und dessen Interpretation. Nicht immer konnte davon ausgegangen werden, dass die Auszubildenden die Fragen verstanden und entsprechend geantwortet hätten. Von den Gesprächspersonen wurde es daher als kritisch angesehen, dass die Ergebnisse nicht eindeutig zu interpretieren seien und nicht davon ausgegangen werden könne, dass abbruchgefährdete Auszubildende durch dieses Instrument eindeutig identifiziert werden könnten. Als zielführend wurden die am Ende des Kompetenzreflexionstools gestellten Fragen nach einem möglichen Ausbildungsabbruch angesehen, doch diese Fragen könnten auch in einem Gespräch gestellt werden. Aufwand und Ergebnis würden daher in keinem Verhältnis stehen.

„Ist Aufwand, riesiger Aufwand, der nichts bringt und das Einzige was [etwas] bringt, ist das, was ganz am Schluss kommt, wenn man nämlich angekreuzt hat, man denkt über einen Ausbildungsabbruch nach, diese folgenden Fragen. Aber diese Fragen kann ich einem Jugendlichen im Gespräch auch stellen.“ (PraeLab-Fachkraft)

Häufig erachteten die Gesprächspersonen daher die anschließende individuelle Beratung als deutlich zielführender. In der Beratung könnten sämtliche fachliche als auch private Aspekte besprochen werden, die einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gefährden könnten, die jedoch nicht im Kompetenzreflexionstool enthalten seien. Daher wurde das Kompetenzreflexionstool selbst nur als bedingt sinnvoll vor dem Hintergrund der Identifikation abbruchgefährdeter Auszubildender eingeschätzt. Zudem wurde der Nutzen für die Auszubildende selbst teilweise in Frage gestellt.

„Aber ich glaube, der Gewinn, den sie [die Auszubildenden] aus diesem Profil dann tatsächlich ziehen können, ist relativ gering. Die kriegen dann das Blatt ausgedruckt und dann klar, wird nochmal gesagt, können nochmal im Betrieb fragen, eine Fremdeinschätzung vornehmen oder einen Freund, Freundin, Eltern. Aber ich glaube, dass es nicht so viel bringt. Was allerdings etwas bringt, die Gespräche.“ (Lehrkraft)

8.4 Zusammenfassung

Vor Beginn der Durchführung des Kompetenzreflexionstools wurden die Auszubildenden in der Regel durch die Praelab-Fachkräfte über das Verfahren sowie über Ablauf und Inhalte der Befragung informiert. Dies geschah in unterschiedlicher Intensität und zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Als sinnvoll wurde eine Einweisung kurz vor der Durchführung des Kompetenzreflexionstools erachtet, sodass den Auszubildenden die relevanten Aspekte am Tag der Durchführung noch präsent sind. Eine gute Information der Auszubildenden wurde von allen Akteuren als überaus wichtig für eine erfolgreiche Durchführung angesehen und um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen.

Im Rahmen der Einführung wurde in den meisten Fällen auch der Unterschied zwischen fachlicher und überfachlicher Kompetenz erklärt und auf die Bewertungsskala hingewiesen, die für die Auszubildenden ungewohnt war, da sie nicht dem schulischen Bewertungssystem entspricht. Zum anderen stellten die Praelab-Fachkräfte die Unterstützungs- und Beratungsangebot der Agentur vor. Dass es beim Praelab-Verfahren um die Identifikation und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen geht, wurde nicht immer transparent gemacht. Häufig waren neben den Praelab-Fachkräften auch Lehrkräfte oder Kooperationspartner während der Befragung anwesend, um die Auszubildenden bei der Beantwortung der Fragen zu unterstützen. Da die Teilnahme am Kompetenzreflexionstool auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht, nahmen nicht alle Auszubildende einer Fachklasse an der Befragung teil.

Aufgrund der bisherigen Erfahrung, die die befragten Akteure mit dem Kompetenzreflexionstool gemacht hatten, wurde in den Gesprächen auf Verbesserungspotenziale hingewiesen. Dies betraf insbesondere die Fragestellungen, die weder der Zielgruppe noch dem Zeitpunkt der Durchführung als angemessen beurteilt wurden. Zum einen existierten in den ausgewählten Fachklassen aufgrund der hohen Zahl an Auszubildenden mit Flucht- und Migrationshintergrund enorme sprachliche Hürden, wodurch die Frageninhalte nicht richtig erfasst werden konnten. Zum anderen hatten viele Auszubildende Schwierigkeiten mit dem Bewertungsschema, was dazu führte, dass Fragen falsch beantwortet wurden. Aufgrund dieser Schwierigkeiten konnte nicht sicher gesagt werden, ob und welche Auszubildenden tatsächlich von einem Ausbildungsabbruch bedroht sind. Die Aussagekraft der Befragungsergebnisse wurde daher angezweifelt und die individuelle Beratung als zielführendere Methode beschrieben, wenn es um die Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden geht.

9 Die Durchführung der individuellen Beratung

Das PraeLab-Verfahren verfolgt das Ziel im Sinne eines Frühwarnsystems abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren und durch eine individuelle Beratung mögliche Abbrüche aktueller Ausbildungsverhältnisse vorzubeugen. In der Durchführung des Kompetenzreflexionstools werden neben Fragen zu überfachlichen Kompetenzen auch Fragen zur Ausbildungszufriedenheit gestellt, um festzustellen, ob die Auszubildenden mit dem Gedanken spielen ihre Ausbildung abzubrechen. Die individuelle Beratung soll grundsätzlich jenen Auszubildenden angeboten werden, bei denen das Ergebnis der Befragung auf einen Abbruch hingedeutet. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie die Ansprache abbruchgefährdeter Auszubildender erfolgen kann, ohne dass eine Stigmatisierung stattfindet. Darüber hinaus interessiert, wer die Ansprache vornimmt und welche Inhalte in der Beratung angesprochen werden und letztlich auch, was nach der Beratung geschieht. Mit diesen Fragen beschäftigt sich das folgende Kapitel und gibt basierend auf den Erkenntnissen aus den Fallstudien Antworten auf diese Fragen.

9.1 Zielsetzung der Beratung

Die Beratungsgespräche, die nach der Durchführung des Kompetenzreflexionstools stattfinden, haben im PraeLab-Verfahren einen zentralen Stellenwert. Die grundlegende Zielsetzung, die die befragten Akteure mit den Beratungsgesprächen verfolgten, bestand darin, das „*Abbruchrisiko möglichst auf null*“ (PraeLab-Fachkraft) zu senken. Darüber hinaus wurden weitere Zielsetzungen von den PraeLab-Fachkräften an die Beratung formuliert. Die Beratungsgespräche sollten auch dazu dienen eine Gesprächsbasis herzustellen, damit die Auszubildenden Vertrauen zu den PraeLab-Fachkräften gewinnen und von ihren Schwierigkeiten berichten. Hierbei müsse in den jeweiligen Gesprächen individuell vorgegangen werden, um eine Ablehnung oder einen Rückzug der Auszubildenden gegenüber der Beratung zu vermeiden. Damit rückte ein weiteres Ziel in den Vordergrund. Die Auszubildenden sollten durch die Beratungsgespräche individuell abgeholt werden, sodass diese und deren Anliegen im Zentrum der Beratung stehen. Der Auszubildende solle sich ernst genommen und wertgeschätzt fühlen. Das Ziel der Gespräche war daher auch, sich den Auszubildenden zuzuwenden und ihnen einen Raum zum Erfahrungsaustausch zu bieten.

„Aber da geht es tatsächlich [...] eher [...] ums Zuwenden [...] Dass man sagt, sie werden gehört und sie sind aufgenommen. Und wenn einer kommt und: »Ich weiß gar nicht, was ich machen soll«. Dann geht es in der ersten halben, dreiviertel Stunde gar nicht darum, ihn [...] fachlich im Sinne von berufsorientiert zu beraten. Sondern dann geht es erstmal darum: »Schön, dass du da bist, gut, dass du hier bist, dich rein getraut hast und gekommen bist. Und wir nehmen dich auf«. Und dass er gehört wird. [...] Also ganz niederschwellig.“ (PraeLab-Fachkraft)

Hierdurch wurde zugleich das Ziel verfolgt „*Schlimmeres*“ zu verhindern, und „*die Agentur wirklich frühzeitig als Partner*“ (PraeLab-Fachkraft) in einen möglichen Abbruch- oder Wechselprozess einzubinden. Ein weiteres Ziel der Beratung bestand für die PraeLab-Fachkräfte auch immer darin, durch die Beratungsgespräche das Angebot der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich Unterstützungsmöglichkeiten zu kommunizieren und Auszubildenden näher zu bringen.

9.2 Ansprache der Auszubildenden

Die Konzeption des PraeLab-Verfahrens sieht einen Einsatz insbesondere in solchen Fachklassen vor, die durch ein hohes Abbruchrisiko gekennzeichnet sind. Für das Beratungsgespräch sollen insbesondere die Auszubildenden aktiviert werden, die durch das Kompetenzreflexionstool aufgezeigt bekommen haben, dass eine Abbruchtendenz besteht. Zugleich steht das Beratungsangebot aber auch grundsätzlich allen anderen Auszubildenden offen, die einen Beratungsbedarf haben.

Das Beratungsgespräch ist – wie das Kompetenzreflexionstool – als freiwilliges Angebot konzipiert, sodass Stigmatisierungen von abbruchgefährdeten Auszubildenden vermieden werden sollen. Dabei entsteht zwangsläufig ein Widerspruch, denn einerseits sollen abbruchgefährdete Auszubildende zur Teilnahme an der Beratung motiviert werden, zugleich können die abbruchgefährdeten Auszubildenden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht von den PraeLab-Fachkräften direkt angesprochen werden. In der praktischen Umsetzung der Ansprache zeigten sich hinsichtlich des Umgangs mit dieser Problematik verschiedene Vorgehensweisen.

Einer Variante der Ansprache lag das Prinzip der „absoluten Freiwilligkeit“ zugrunde. Eine Stigmatisierung wurde dadurch vermieden, dass das Beratungsangebot grundsätzlich allen Auszubildenden offenstand und allgemein darauf verwiesen wurde, dieses zu nutzen. Eine gezielte Ansprache von Auszubildenden erfolgte dabei nicht. An den Standorten gab es diesbezüglich unterschiedliche Erfahrungen. Einerseits konnten sowohl interessierte als auch abbruchgefährdete Auszubildende motiviert werden, sich freiwillig zum Gespräch zu melden. Andererseits konnten insbesondere abbruchgefährdete Auszubildende nicht erreicht werden, da diese sich aufgrund der freiwilligen Teilnahme dem Beratungsangebot entzogen. Das Prinzip der absoluten Freiwilligkeit stoße nach Ansicht der befragten PraeLab-Fachkräfte immer dann an seine Grenzen, wenn sich innerhalb der Klasse eine negative Dynamik entwickeln würde.

„Da haben wir also lange noch gestanden und eine Vorteilsübersetzung gemacht, warum das jetzt gut ist nochmal mit uns zu reden, unverbindlich, freiwillig, vertraulich und da haben wir aber keinen gekriegt. Aber das war die Dynamik einfach. Da hat sich keiner so richtig getraut und dann hat das auch kein anderer [...], der sich da irgendwie die Blöße geben wollte.“ (PraeLab-Fachkraft)

Eine „modifizierte“ Abwandlung dieser „absoluten Freiwilligkeit“ fand sich an anderen Standorten. Auch hier wurden die Auszubildenden zu Beginn des PraeLab-Verfahrens darüber informiert, dass im Anschluss an das Kompetenzreflexionstool die Möglichkeit besteht, das Angebot einer individuellen Beratung in Anspruch zu nehmen. Zudem wurden während der Durchführung des Kompetenztools oder im Anschluss daran Auszubildende gezielt angesprochen. Hierbei handelte es sich um Auszubildende, bei denen bei der Beantwortung der Fragen entweder Auffälligkeiten beobachtet wurden oder Unterstützung notwendig war. Die PraeLab-Fachkräfte nutzten somit ihre Eindrücke und Beobachtungen, die sie während der Durchführung des Kompetenzreflexionstools von den Auszubildenden gewinnen konnten. Die Ansprache erfolgte dabei sehr bedacht und beiläufig. Der Erfolg dieser Variante wurde unterschiedlich eingeschätzt. Abhängig von der Situation sei diese Form der Ansprache mal besser und mal schlechter geeignet, Auszubildende für eine Teilnahme an der Beratung zu motivieren.

In einer anderen Variante der Ansprache der Auszubildenden wurde eine Stigmatisierung dadurch vermieden, dass alle Auszubildenden an der Beratung teilnehmen mussten.

„Und wenn sie mit der Befragung durch sind, gehen sie dann wieder zurück in die Klassen, da wird der Unterricht fortgeführt und wir holen die Schüler dann nacheinander ab. Also die Schüler sagen dem Nächsten Bescheid, wer dann kommen darf und wir führen dann die Gespräche mit denen, [...], wir führen, mit allen die Gespräche.“ (PraeLab-Fachkraft)

Das Beratungsgespräch fand bei dieser Variante nicht im Sinne einer ausführlichen Beratung statt, sondern hatte den Charakter einer „Nachbesprechung“ (Kooperationspartner), in der vor allem das Kompetenzprofil besprochen wurde und sich Auszubildenden kurz bezüglich ihrer Probleme äußern konnten. Insofern fand hierdurch für alle Auszubildenden ein Feedback statt, was an einem Standort auch durch die Schulleitung in dieser Form gewünscht war. Vorteile dieses Vorgehens wurden insbesondere darin gesehen, dass alle relevanten Klassen „flächendeckend“ (Lehrkraft) abgedeckt werden könnten.

Eine weitere Variante der Ansprache zeichnete sich dadurch aus, dass als abbruchgefährdet identifizierte Auszubildende direkt durch die PraeLab-Fachkraft oder die Lehrkraft angesprochen wurden. Hierbei wurde gegenüber den Auszubildenden kommuniziert, dass diese durch ein „Zufallsprinzip“ ausgewählt worden seien, um an einem Beratungsgespräch teilzunehmen. PraeLab-Fachkräfte, die diese Vorgehensweise umsetzten, berichteten überwiegend von positiven Erfahrungen. Diese Form der Ansprache habe dazu geführt, dass kein Auszubildender ein Beratungsgespräch abgelehnt habe.

9.3 Ablauf und Inhalte der Beratung

Die Beratungen fanden zumeist im Anschluss an die Durchführung des Kompetenzreflexionstools statt. An Standorten, an denen die Auszubildenden die Berufsschule im Blockunterricht besuchten, wurden die Beratungsgespräche nicht im direkten Anschluss an das Kompetenzreflexionstool durchgeführt. Es wurden Gesprächstermine für einen späteren Zeitpunkt vereinbart, an dem die PraeLab-Fachkraft wieder an der Berufsschule war, oder es wurden Termine in der Agentur für Arbeit vereinbart. Die Durchführung der Beratung oblag an den untersuchten Standorten überwiegend den PraeLab-Fachkräften. Nur in Einzelfällen wurden lokale Kooperationspartner in die Durchführung eingebunden; Lehrkräfte wurden nicht eingebunden. Die Dauer der einzelnen Beratungsgespräche variierte; es wurde von einer Beratungsdauer zwischen zehn bis 15 Minuten und bis zu 45 Minuten bei schwierigen Fällen berichtet.

Die Beratungsgespräche fanden in der Mehrzahl der Fälle in einem separierten Klassen- oder Beratungsraum statt, sodass eine Gesprächsatmosphäre geschaffen werden konnte, die auch die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch eröffnete. Sofern Kooperationspartner von geförderten Landesprogrammen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eingebunden waren und diese eigene Räumlichkeiten in den Schulen besaßen, wurden die Beratungsgespräche dort durchgeführt. Nicht immer lag der Raum, in dem die Beratung stattfand, in unmittelbarer Nähe zum Durchführungsort des Kompetenzreflexionstools oder zum eigentlichen Klassenzimmer, sodass eine Inanspruchnahme des Beratungsgesprächs nicht in allen Fällen niederschwellig war. Räumliche Nähe und somit kurze Wege hätten den Vorteil, dass keiner bzw. keine unterwegs verloren gehen könne.

An den meisten Standorten war die Beratung ein individuelles Gespräch, nur vereinzelt wurde auf Gruppengespräche als Beratungsformat zurückgegriffen. Diese Umsetzungsform müsse für die Auszubildenden passend sein. Nicht jeder bzw. jede Auszubildende sei bereit, Probleme unter Anwesenheit der anderen besprechen zu wollen. Während die Beratungsgespräche mit den einzelnen Auszubilden-

den durchgeführt wurden, ging es für die anderen Auszubildenden mit dem normalen Unterricht weiter. Das bedeutete, die einzelnen Auszubildenden verließen den Unterricht für das Beratungsgespräch und kamen im Anschluss wieder zurück. Dieses Kommen und Gehen wurde von einigen Lehrkräften als störend wahrgenommen.

Die Bandbreite, der in den Beratungen angesprochenen Themen, variierte enorm, sodass die PraeLab-Fachkräfte in der Lage sein mussten, ein vielfältiges Themenspektrum in den Gesprächen abzudecken.

„Also von multifaktoriellen Problemen, vom ganzen sozialen Umfeld, über Betrieb, natürlich klassisch, mit dem Betrieb klappt es nicht, mit dem Chef klappt es nicht, mit den Kollegen klappt es nicht, bis Drogen-, Suchtprobleme plus finanzielle Probleme natürlich. Können die Ausbildung nicht abschließen, weil das Geld nicht reicht, über ganz klassisch, ich brauche Nachhilfe, weil ich in der Berufsschule schlecht bin. Also tatsächlich ist das recht weit gefächert [...] Und das sind manchmal recht komplexe Gespräche.“ (PraeLab-Fachkraft)

Inhalte der Beratungsgespräche waren auf der einen Seite Problemlagen, die bei den Auszubildenden selbst bestanden, auf der anderen Seite Probleme im Zusammenhang mit der Ausbildung. Darüber hinaus wurden Fragen zum Thema Abbruch sowie konkrete Unterstützungsbedarfe oder auch das Kompetenzprofil angesprochen. Im Bereich der spezifischen Situation der Auszubildenden wurden vor allem Thematiken besprochen, die die persönlichen Problemlagen der Auszubildenden betrafen, wie zum Beispiel Finanzen, Gesundheit, soziales Umfeld oder Sucht. Ein anderes Thema bezog sich auf den Übergang von der Schule in den Berufsalltag. Thematisiert wurden beispielsweise Aspekte wie persönliche Befindlichkeiten, Durchhaltevermögen, den Umgang im Betrieb oder auch allgemein die Gewöhnung an den Berufsalltag. Zugleich wurden in diesem Kontext auch Aspekte der Rahmenbedingungen der Ausbildung diskutiert, etwa Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung oder Aspekte hinsichtlich der rechtlichen Gestaltung der Arbeitszeit. Nach Aussage der PraeLab-Fachkräfte waren es gerade diese Themenfelder, die für Auszubildende echte Herausforderungen darstellten, weil erst noch eine Gewöhnung an Strukturen und Arbeitsbedingungen stattfinden müsse. Im Rahmen der Beratung wurden in diesen Fällen Hilfestellungen aufgezeigt, wie mit solchen Situationen umgegangen werden könne. Insbesondere gehe es dabei auch darum den Auszubildenden Mut zu machen, sich mit Vorgesetzten über ihre Befindlichkeiten auszutauschen.

„[...] wenn jetzt jemand wirklich eine Abbruchtendenz hat, dass wir fragen, okay, warum der Jugendliche glaubt, dass er dieses Abbruchrisiko hat. Dann kommt auch schon recht viel. [...] oder dass der Betrieb halt sehr hohe Ansprüche an den Jugendlichen stellt [...] oder dass jemand vielleicht eine Lese-, Rechtschreibschwäche hat oder [...] dass irgendwo ein Defizit herrscht und der Arbeitgeber weiß nichts darüber. [...] Der Jugendliche versucht, sich möglichst zu schützen, und der Arbeitgeber denkt: »Mensch, was habe ich mir denn da für eine Pfeife an Land gezogen«, [...] Und das ist halt schade. Wo einfach die Kommunikation dann auch im Betrieb fehlt. Und ja, einen 16/17-jährigen Jugendlichen dazu ermutigen, zu sagen: »Mensch, dann sprich doch mal mit dem Chef oder einem Abteilungsleiter«, da braucht man einfach auch ein bisschen Mut.“ (PraeLab-Fachkraft)

Die Reflexion und Besprechung der Kompetenzprofile nahm in den Beratungsgesprächen, abhängig von der Zielsetzung und der Verwendung der Befragungsergebnisse, einen unterschiedlichen Stellenwert ein. Dies hing davon ab, ob sich die Inhalte der Beratung ausschließlich auf eine Reflexion der Befragungsergebnisse bezogen, die Befragungsergebnisse nur als „Aufhänger“ und Einstieg in das Beratungsgespräch genutzt wurden, oder ob der Fokus der Gespräche auf die individuellen Bedürfnisse

der Auszubildenden gelegt wurde. Wenngleich der Stellenwert des Kompetenzprofils für die Beratungsgespräche unterschiedlich war, deuteten die Ergebnisse auf eine Abbruchtendenz hin, so wurde in allen Gesprächen der Fokus auf dieses Thema gelegt, um die Gründe dafür in Erfahrung zu bringen. In diesen Fällen zeigten die PraeLab-Fachkräfte den Auszubildenden auch verschiedene Wege auf, die als Alternative – statt eines Abbruchs – in Frage kommen könnten, wie beispielweise einen Berufs- oder Betriebswechsel. Dass das Kompetenzprofil entweder zu Beginn oder am Ende des Beratungsgesprächs in unterschiedlicher Intensität besprochen wurde, ist auch darauf zurückzuführen, dass die PraeLab-Fachkräfte sich darin einig waren, dass die Auszubildenden mit den Ergebnissen nicht allein gelassen werden dürften. Es wurde als notwendig erachtet mit den Auszubildenden zu besprechen, ob die Beantwortung des Kompetenzreflexionstools richtig erfolgt sei, um zu verhindern, dass die Auszubildenden falsche Schlussfolgerungen aus ihren Ergebnissen ziehen.

9.4 Weitere Schritte nach der Beratung

Mit der Beratung wurde auch das Ziel verfolgt, weiterführende Schritte einzuleiten, sodass sowohl präventiv als auch nachhaltig ein Ausbildungsabbruch vermieden werden kann. Um dieses Ziel umzusetzen, vereinbarten die PraeLab-Fachkräfte bei konkreten Abbruchrisiken bereits in der Beratung weitere Folgegespräche mit den Auszubildenden. Teils wurden die Auszubildenden auch aufgefordert, sich im Nachgang nochmals bei den PraeLab-Fachkräften zu melden, oder die PraeLab-Fachkräfte kontaktierten die Auszubildenden nochmals telefonisch. Folgetermine wurden überdies vereinbart, wenn im Rahmen der Durchführung des PraeLab-Verfahrens die Beratungszeit nicht ausreichend war. In diesem Zusammenhang wiesen einige der befragten PraeLab-Fachkräften darauf hin, dass aufgrund zeitlicher Restriktionen die Terminierung von Folgeterminen und damit die Unterstützung durch Hilfestellungen erschwert sein könne. Eine PraeLab-Fachkraft illustrierte diese Problematik wie folgt:

„Da ist die Schwierigkeit, man muss zwar innerhalb von zehn [...] Minuten ein Vertrauensverhältnis aufgebaut haben, dass der einem relativ viel erzählt. Andererseits weiß ich ja genau, nach zehn Minuten, Viertelstunde, jetzt haben wir ein riesen Problem da und jetzt müssen wir schauen, wie es weitergeht. [...], gut, also entweder [...] bleibt [man] in Kontakt, man macht einen extra Termin aus [...], die befinden sich [aber] meistens noch in der Ausbildung und haben gar keine Zeit für einen Termin. [...] Weil dann, wenn die jetzt sagen: »Ich möchte auf jeden Fall wechseln, [...], brauche Hilfe, wenn es darum geht, eine andere Stelle zu finden«, dann kann ich sagen: »Ich unterstütze dich, dann schicke ich dir auch mal ein paar Tipps«. [...] Das muss halt alles schon ziemlich schnell passieren, weil, die wollen akut was. Das ist schon auch die Schwierigkeit, dass man da immer ziemlich schnell dann reagiert und an dem dranbleibt, weil sonst ist der auch enttäuscht. Der kommt mit einem Problem und dann dauert es drei, vier Wochen, bis er Hilfe kriegt.“ (PraeLab-Fachkraft)

In den meisten Fällen reichte nach Auskunft der befragten PraeLab-Fachkräfte aber das einmalige Beratungsgespräch aus, um die in den Gesprächen genannten Probleme zu bearbeiten und um die Inhalte der Kompetenzprofile zu besprechen. Konnten Problemlagen nicht durch die PraeLab-Fachkräfte bearbeitet werden, fand eine Verweisberatung an andere Institutionen (z.B. bei rechtlichen Fragen an die Kammern) oder an Kooperationspartner statt. Wenn im Rahmen der Beratungsgespräche oder auch in der Durchführung des Kompetenzreflexionstools solche Kooperationspartner aktiv eingebunden waren, wurde direkt an diese weitergeleitet. Für diese Verweisberatung hatten die PraeLab-Fachkräfte entsprechende Informationsmaterialien und Kontaktinformationen vorbereitet und konnten diese an die Auszubildenden weitergeben. Alternativ wurde auch an schulinterne Ansprechpersonen wie beispielsweise an die Schulsozialarbeit oder an Vertrauenslehrer*in verwiesen.

Die im Rahmen der Gespräche ergriffenen Maßnahmen und Hinweise führten auch zu konkreten Aktivitäten der Auszubildenden, weshalb davon auszugehen ist, dass die Gespräche einen nachhaltigen Einfluss auf die Auszubildenden haben. So berichtete ein Auszubildender, dass er im Anschluss an das Beratungsgespräch vorhabe, das Gespräch mit seinem Vorgesetzten zu suchen, um die Problematiken hinsichtlich der Ausbildung zu besprechen. Ein anderer Auszubildender gab an, infolge des Beratungsgesprächs einen Psychologen aufsuchen zu wollen, um seine Situation zu besprechen und weiteren Unterstützungsbedarf abzuklären. Auch die befragten Lehrkräfte berichteten von konkreten Aktivitäten der Auszubildenden infolge der Beratungsgespräche. So seien im Anschluss an das Gespräch *„drei [Auszubildende] gleich zum Jobcenter gegangen, haben dort ihre Gespräche geführt“* (Lehrkraft) oder die Auszubildenden wären im Anschluss an die Gespräche *„sehr in sich gekehrt“* (Lehrkraft) gewesen, was für die Lehrkraft darauf hindeutete, dass das Beratungsgespräch zielführend gewesen sei und zum Nachdenken geführt habe.

Die Äußerungen verdeutlichen, dass mithilfe der Beratung Auszubildende mit einer Abbruchtendenz dazu motiviert werden konnten, weitere Schritte zu unternehmen, um dieser Tendenz entgegenzuwirken. Die Beratungsgespräche erwiesen sich an den untersuchten Standorten als wichtiges Element, um Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken, indem individuelle Problemlagen benannt und passgenaue Unterstützungsangebote angeboten werden konnten. Zugleich motivierten die Gespräche die Auszubildenden dazu, selbst aktiv zu werden.

9.5 Bewertung der Beratung

Aus Sicht der PraeLab-Fachkräfte sei das Beratungsgespräch elementar, um einen tatsächlichen Beratungsbedarf bei Auszubildenden eruieren zu können und um feststellen zu können, ob die Fragen des Kompetenzreflektionstools richtig verstanden worden seien. Außerdem biete die Beratung den Auszubildenden die Möglichkeit, über ihre Probleme mit einer Person außerhalb der Schul- und Ausbildungswelt zu sprechen. Daher attestierten die PraeLab-Fachkräfte den Beratungsgesprächen einen besonderen Mehrwert. Kritisch wurde von den PraeLab-Fachkräften gesehen, dass einmalige Beratungsgespräche insbesondere zur Bearbeitung komplexerer Fragestellungen – auch aus zeitlichen Gründen – nicht ausreichend seien. Die Wahrnehmung von Folgeberatungen und von weiterführenden Beratungsangeboten werde dadurch erschwert, dass die regulären Öffnungszeiten der Agenturen für Arbeit nicht mit den Schul- und Arbeitszeiten der Auszubildenden korrespondierten.

Die Führungskräfte der Agenturen für Arbeit sahen in der Kombination von Kompetenzreflektionstool und individueller Beratung den Vorteil, dass hierdurch die Angebote der Berufsberatung bekannt und niederschwellig den Auszubildenden nähergebracht werden könnten. Allerdings wurde darauf hingewiesen, dass die Vorbereitung und Durchführung des Kompetenzreflexionstools einen hohen zeitlichen als auch personellen Ressourceneinsatz in Anspruch nehme. Es wurde daher der Vorschlag formuliert, innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitrahmens statt des Kompetenzreflektionstools mehrere längere Einzelberatungen durchzuführen. Auch vor dem Hintergrund, dass die Auszubildenden in der Beratung über ihre Erfahrungen mit dem Kompetenzreflektionstool sprechen möchten und weniger auf das Thema Ausbildungsabbruch eingegangen werden könne, wurde eine Entkoppelung der Einzelgespräche vom Kompetenztool als zielführend erachtet.

9.6 Zusammenfassung

Hinsichtlich der Durchführung der Beratungsgespräche wurden verschiedene Zielsetzungen artikuliert, bei denen sowohl die Verringerung eines Abbruchrisikos als auch die Bedürfnisse der Auszubildenden im Vordergrund standen. Die Inanspruchnahme einer Beratung stand grundsätzlich allen Auszubildenden offen. Die Ansprache und der Zugang zu den Auszubildenden erfolgte auf unterschiedlichen Wegen und reichte von einem freiwilligen Angebot über eine klassenverpflichtende Teilnahme bis zur gezielten Ansprache einzelner Auszubildenden mittels eines Vorwandes. In den Beratungsgesprächen wurde das Kompetenzprofil entweder als Einstieg oder als Abschluss der Gespräche genutzt oder stand ganz im Zentrum der Beratungsgespräche. Die besprochenen Inhalte der Beratungsgespräche behandelten vor allem die persönliche Situation der Auszubildenden, die Situation und Qualität der Ausbildung, sowie allgemeine Fragestellungen zum Übergang Schule-Beruf, welcher für viele Auszubildende eine Herausforderung darstellte. Sofern die Situation es erforderte, wurden im Anschluss an die Beratungsgespräche Folgeberatungen und Termine mit den PraeLab-Fachkräften oder den eingebundenen Kooperationspartnern vereinbart.

Dem Beratungsgespräch wurde insgesamt eine positive Wirkung zugeschrieben. Es konnten nicht nur die Angebote der Bundesagentur für Arbeit bekannt gemacht werden, sondern die Auszubildenden haben auch infolge der Gespräche von sich aus Schritte unternommen, um ihre Problemlagen zu bearbeiten und Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Beratung wurde auch deswegen positiv bewertet, weil diese den Auszubildenden einen Raum bot, um über deren Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung mit einer externen Person zu sprechen. Besonders hervorgehoben wurde, dass in den Beratungen auf die individuellen Problemlagen der Auszubildenden eingegangen und den Auszubildenden dadurch das Gefühl vermittelt werden konnte, mit ihren Problemen ernst genommen zu werden. Als kritisch wurde angemerkt, dass eine einmalige Beratung, insbesondere bei komplexen Problemlagen nicht als ausreichend angesehen werden kann. Verbesserungsbedarfe wurden nur vereinzelt artikuliert. Hierbei wurde vor allem darauf hingewiesen, dass es zielführend sein könnte, die Beratungsgespräche unabhängig von einem vorgeschalteten Kompetenzreflexionstool anzubieten. Abbruchtendenzen und individueller Unterstützungsbedarf ließen sich besser durch Gespräche identifizieren, als durch ein Kompetenzreflexionstool.

10 Die teilnehmenden Auszubildenden

Dieses Kapitel befasst sich mit den Auszubildenden, die am PraeLab-Verfahren teilgenommen haben und im Rahmen der Evaluation an den 20 Agenturstandorten interviewt wurden. Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich somit nicht auf alle Auszubildenden, die deutschlandweit am PraeLab-Verfahren teilgenommen haben.

10.1 Deskriptive Beschreibung der interviewten Auszubildenden und deren Problemlagen

Im Rahmen der Evaluation wurden insgesamt 91 Auszubildende interviewt, davon haben 87 das webbasierte Kompetenzreflexionstool genutzt und 42 haben eine individuelle Beratung in Anspruch genommen. Die interviewten Auszubildenden kamen aus 14 Berufen; Tabelle 10.1 führt die Verteilung der Auszubildenden hinsichtlich der jeweiligen Ausbildungsberufe auf. Die Gespräche wurden ausschließlich face-to-face geführt; zumeist als Einzelgespräch, teilweise auch als Gruppengespräch.

Die Gruppe der Auszubildenden gestaltete sich heterogen und zeichnete sich vor allem durch individuelle Werdegänge, unterschiedliche Herkunft, durchmischte Altersstrukturen und persönliche Problemlagen aus. Dennoch kehrten bestimmte Aspekte über das komplette Sample verteilt wieder und spezifische Problemlagen und Herausforderungen konnten häufiger bzw. weniger häufig identifiziert werden.

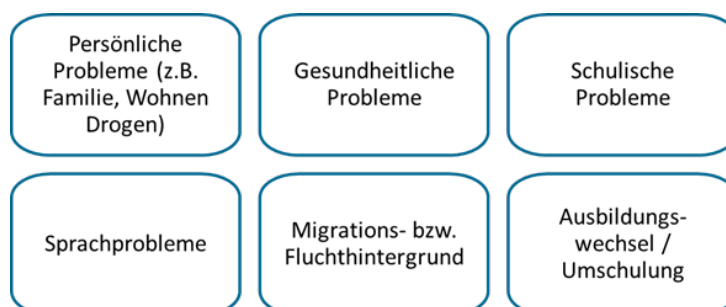
Tabelle 10.1: Anzahl der interviewten Auszubildenden nach Berufen

	Anzahl Auszubildende (N=91)
Altenpfleger	16
Anlagentechniker	7
Bäckereifachverkäufer	3
Büromanagement	11
Dachdecker	9
Einzelhandel	4
Einzelhandel Tankstelle	10
Fachkraft für Sicherheitsgewerbe	5
Fachkraft im Gastgewerbe/Service	2
Friseur	5
Garten- und Landschaftsbau	2
Koch	5
Maler/Lackierer	4
Medizinische Fachangestellte/Zahnmedizinische Fachangestellte	8
Davon Teilnahme am Kompetenztool	87
Davon Teilnahme an der Beratung	42

Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Ein zentrales Ergebnis aus den Gesprächen mit den Auszubildenden ist, dass ein Großteil der Auszubildenden sich im Rahmen der Ausbildung mit unterschiedlichen Problemen und Herausforderungen konfrontiert sah. Die Vielzahl dieser individuellen Schwierigkeiten lassen sich zu Hauptproblemlagen zusammenfassen, die in Abbildung 10.1 dargestellt sind. Es zeigte sich auch, dass die übergeordneten Hauptproblemlagen nicht isoliert voneinander zu betrachten waren, da diese sich teilweise bedingten. So wurde beispielsweise sowohl von Auszubildenden selbst, als auch von Lehrkräften und PraeLab-Fachkräften angegeben, dass Sprachprobleme bzw. mangelnde Sprachkenntnis zu betrieblichen und schulischen Problemen geführt hätten. Häufig stünden diese Sprachprobleme auch in Verbindung mit einem Migrations- bzw. Fluchthintergrund.

Abbildung 10.1: Hauptproblemlagen der Auszubildenden



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Die zentralen Problemlagen waren hauptsächlich im persönlichen Umfeld der Auszubildenden zu verorten. Hierzu zählten familiäre Spannungssituationen, Probleme das Wohnumfeld betreffend oder Drogenabhängigkeit. Weiter klagte eine Vielzahl der Auszubildenden über gesundheitliche Probleme. Diese hätten entweder bereits vor Beginn der Ausbildung vorgelegen oder seien zum Teil auch als unmittelbare Folge aus der begonnenen Ausbildung entstanden. In diesen Fällen handelte es sich zumeist um Kontaktallergien mit bestimmten Werkstoffen oder übermäßige körperliche Belastungen im Arbeitsalltag; hiervon waren vor allem Auszubildende in handwerklichen Berufen betroffen. Auch psychische Erkrankungen wurden wiederholt in den Interviews angeführt. Die folgende Aussage verdeutlicht, wie sich unterschiedliche Problemlagen zum Teil überlagern und durch externe Faktoren, hier die terminliche Auslastung des behandelnden Arztes, verstärken können.

„Ich weiß, dass ich psychologische Hilfe brauche, das hat selbst mein Arzt gesagt. Aber finde mal einen Psychologen. Da ich jetzt gerade im Moment eigentlich auf einem guten Weg bin, dass ich mich nicht mehr ritze und sonstigen Kram, lasse ich das erstmal und konzentriere mich auf meine Ausbildung und auf die neue Wohnung. Das kommt jetzt nämlich auch noch dazu, dass ich jetzt gerade mitten in einem Umzug bin.“ (Azubi)

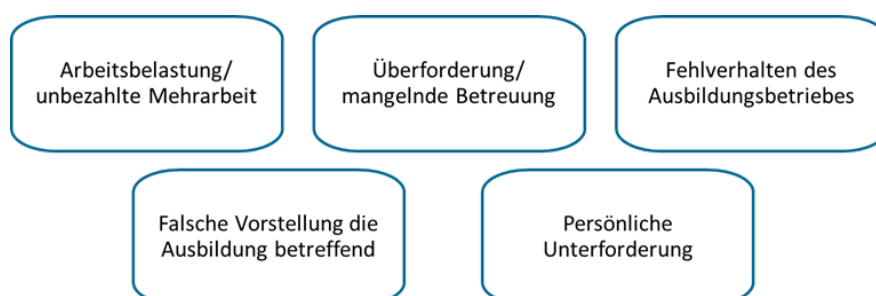
Die weiteren Problemlagen, insbesondere schulische Probleme, Sprachprobleme und Probleme, die in Verbindung mit einem Flucht- bzw. Migrationskontext stehen, seien oftmals miteinander verknüpft. Die Häufigkeit, in der PraeLab-Fachkräfte und Lehrkräfte davon berichteten, weist darauf hin, dass es sich um eine allgegenwärtige Herausforderung für eine erfolgreiche Durchführung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen gehandelt hat. Das Kompetenzreflexionstool übernimmt eine zentrale Rolle für die Identifikation der Abbruchneigung von Auszubildenden. Ein ungehindertes Verständnis der Fragen und eine korrekte sowie reflektierte Beantwortung durch die Auszubildenden gelten als

unabdingbar, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Grundlage dessen ist die sichere Beherrschung der deutschen Sprache. In welchem Ausmaß mangelhafte Sprachkenntnisse in den Fachklassen anzutreffen war, in denen das PraeLab-Verfahren durchgeführt wurde, und wie hierdurch die Durchführung des Kompetenzreflektionstools beeinflusst wurde, konnte im Rahmen der Evaluation beobachtet werden, da die IAW-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den meisten in die Evaluation einbezogenen Standorten vor Ort waren und auch an der Durchführung des Kompetenzreflektionstools teilgenommen hatten. So zeigte sich an einem Standort, dass neun von 21 Schüler*innen nicht am PraeLab-Verfahren teilnehmen konnten, weil sie Sprachanfänger*innen waren. An einem anderen Standort wurden die IAW-Mitarbeiter*innen gebeten, die PraeLab-Fachkraft und Lehrkraft dabei zu unterstützen, den Auszubildenden die Fragen zu erklären. In dieser Fachklasse hatten ca. 90 % der Schüler*innen einen Migrations- oder Fluchthintergrund; die Durchführung des Kompetenzreflektionstools dauerte hier bis zu 60 Minuten.

10.2 Ausbildungszufriedenheit und Abbruchrisiko der Auszubildenden

Neben den persönlichen Problemlagen spielt auch die Ausbildungszufriedenheit eine zentrale Rolle, wenn es um die Identifikation möglicher Abbruchtendenzen geht. Im Rahmen der Gespräche mit den Auszubildenden wurden zahlreiche Hemmnisfaktoren für die Ausbildungszufriedenheit identifiziert (siehe Abbildung 10.2).

Abbildung 10.2: Hemmnisfaktoren für die Ausbildungszufriedenheit



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Eines der zentralen Hemmnisse für die Zufriedenheit mit der Ausbildung bzw. mit der Arbeit im Ausbildungsbetrieb stellte nach Aussage der befragten Akteure eine hohe Arbeitsbelastung dar. Häufig ging dies auch mit unbezahlter Mehrarbeit einher und führte in einigen Fällen auch zu gesundheitlichen Problemen.

„Die Arbeitsbelastung der Bäcker und Fachverkäuferinnen, die wir haben, die ist wirklich so vielseitig wie die Schüler, die wir haben. Also wir haben Betriebe da läuft alles tadellos und wir haben halt einfach auch Betriebe, wo wirklich ohne einen Cent zehn, elf Stunden gearbeitet wird, ohne Überstundenausgleich, ohne irgendetwas. Und dass dann einer, der dann vielleicht noch halbwegs denkt, ein Angebot bekommt und sagt: »Wieso soll ich das machen, wenn ich das auch machen kann?«. Das kann man letztendlich niemanden verbüßeln. Oder wir hatten jetzt hier auch Geflüchtete, der eine, der war phantastisch. Was der in dem Jahr gelernt hat, der hat jetzt aufgehört, weil jetzt einfach die Arbeitsbelastung im Betrieb so krass war und er auch nichts bezahlt bekommen hat. Das war fast wie ein Burnout.“ (Lehrkraft)

Als weitere Gründe für einen Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder gar des Ausbildungsberufs wurden Überforderung und eine nicht ausreichende Betreuung der Auszubildenden angeführt.

„Also, ich muss sagen mein Ausbildungsbetrieb ist nicht so gut. Ich habe schon gedacht, zu wechseln, aber das ist halt immer sehr schwierig, jetzt halt kurz vor März fangen schon die Prüfungsvorbereitungen an. Ich werde aber wechseln, also ich habe es mir fest vorgenommen, wenn ich die Prüfung jetzt, einjährige, fertig habe, werde ich mir vorher einen anderen Betrieb suchen und dann einsteigen ins zweite Lehrjahr. Auf jeden Fall, weil das ist, wir haben unwahrscheinlichen Personalmangel und wir haben eine Anleiterin, die hat kein Interesse an Schülern. Ist halt traurig. Ist halt wirklich traurig. Da ist gar nichts da und man fühlt sich halt allein immer, wird immer in eine Rolle gesteckt, man muss alles schon allein richten. Ich muss eine ganze Station alleine machen. [...] Und das finde ich sehr schwierig und es wird auch erwartet dann. Ja und es ist eine riesige Verantwortung, ich denke mir halt immer, wenn da mal was passiert. Ja, wir haben es mit Menschen zu tun. Ja, das ist hier, ist ja keine Fließbandarbeit oder so. Das finde ich schon sehr schwierig, deswegen werde ich da dann auch weggehen. Möglichkeiten gibt es ja genug.“ (Azubi)

Darüber hinaus wurde vereinzelt auch von Ausbildungsbetrieben berichtet, die von den Auszubildenden verlangt hätten, die schulische Seite ihrer Ausbildung zu vernachlässigen, um als Arbeitskraft dem Betrieb zur Verfügung zu stehen.

„Im Grunde genommen hatte ich sogar Spaß gehabt dort. Das hat mir alles richtig Spaß gemacht, das war auch alles gut, das Arbeitsklima alles war super, sage ich mal. Ich bin auch gerne zur Arbeit gefahren, deswegen war mir das mit dem Weg eigentlich egal. Nur es gab dann halt Komplikationen mit der Chefin, weil sie verlangte, dass ich nicht zur Schule gehe und arbeiten komme.“ (Azubi)

Die Einflussmöglichkeiten der Arbeitsagenturen und der Berufsschulen auf ein solches Fehlverhalten der Ausbildungsbetriebe wurden von den Befragten jedoch als gering eingeschätzt. Die Gespräche mit den Auszubildenden zeigten aber auch, dass neben betrieblich bedingten Hemmnisfaktoren auch falsche bzw. unrealistische Vorstellungen die Ausbildungsinhalte betreffend potenziell hemmend gewirkt hätten und die Abbruchneigung dadurch befördert worden sei. Zudem hätten sich in einigen Fällen die Problemlagen anderer Auszubildender negativ auf die eigene persönliche Ausbildungszufriedenheit ausgewirkt. So schilderte ein Auszubildender, dass die betriebliche Ausbildungssituation zufriedenstellend sei, jedoch hätten die schulischen Probleme anderer Auszubildender einen negativen Einfluss auf ihn selbst, da er sich permanent unterfordert fühle.

„Im Betrieb bin ich auf jeden Fall sehr zufrieden. In der Schule habe ich halt das Problem, ich bin komplett unterfordert. Es ist, bei der Klasse ist das halt so, dass wir ein, zwei haben, die etwas langsamer sind und auf die müssen halt die Lehrer Rücksicht nehmen. Das heißt, sie erklären alles doppelt, dreifach und wenn nicht sogar vierfach. Ich sitze dann meistens da und versuche nicht einzuschlafen.“ (Azubi)

10.3 Gründe für (Nicht-) Teilnahme der Auszubildenden am PraeLab-Verfahren

Die befragten Auszubildenden nahmen am Kompetenzreflexionstool teil, weil sie das Tool als eine sinnvolle Bereicherung betrachteten. Teilweise wurden die Ergebnisse des Tools auch als Chance begriffen, mögliche Defizite zu identifizieren und zu verbessern. Speziell der Bereich der überfachlichen Kompetenzen hat das Interesse der Auszubildenden geweckt, da dies im Kontext der spezifischen Ausbildungsinhalte selten thematisiert wird. Hinsichtlich der Gründe für die Teilnahme an den individuel-

len Beratungsgesprächen und den Wünschen der zu thematisierenden Inhalte zeigten sich verschiedene Motivlagen. Ein wesentlicher Aspekt war die konkrete Ausbildungssituation der Auszubildenden. Hier wünschten sich die Auszubildenden vor allem Unterstützung im schulischen Bereich oder bei Problemen mit dem Ausbildungsbetrieb, wenn beispielsweise Arbeitszeiten nicht eingehalten wurden oder das Betriebsklima belastend war. Aufgrund von Schwierigkeiten im Bereich der Berufsschule komme es immer wieder zu Situationen, in denen sich die Auszubildenden unsicher fühlten, ob sie noch in der Lage seien, die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Durch die Beratung erhofften sich die Auszubildenden Ratschläge, wie mit solchen Problemstellungen umgegangen werden könne. Konkrete Förderwünsche, wie zum Beispiel die Nutzung der Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen oder der assistierten Ausbildung, sowie Fragen zur Finanzierung der Ausbildung stellten weitere Gründe für eine Teilnahme an der individuellen Beratung dar. Einige Auszubildende wollten mit den Praelab-Fachkräften auch über ihre Berufswahl sprechen und wünschten sich diesbezüglich Informationen über einen Ausbildungs- oder Betriebswechsel. Auch Fragen zu den Möglichkeiten einer Fort- oder Weiterbildung im Anschluss an die Ausbildung waren Anlässe für ein Beratungsgespräch. Außerdem stellten vertiefte Fragen zum Kompetenzprofil für die Auszubildenden ein Motiv dar, ein Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen. Die Auszubildenden wünschten mehr über das Profil zu erfahren, um dieses auch besser verstehen zu können. Teilweise lag die Motivation aber auch darin, sich mit einer externen Person über die Erfahrungen hinsichtlich der Ausbildung austauschen und eine andere Meinung dazu einholen zu wollen. Dies war insbesondere dann der Fall, wenn es um Fragen der Über- oder Unterforderung in der Ausbildung ging. Andere Auszubildende erhofften sich durch die Beratung auch eine Selbstbestärkung der eigenen Fähigkeiten, insbesondere, wenn sich aus den Problemlagen Selbstzweifel bezüglich der eigenen Fähigkeiten ergaben, die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Die Nutzung des Beratungsangebots stellte dahingehend auch eine Reflexionsmöglichkeit für die Auszubildenden dar, die eigenen Ausbildungserfahrungen einordnen zu können.

10.4 Bewertung des Praelab-Verfahrens aus Sicht der Auszubildenden

Das Praelab-Verfahren, bestehend aus Kompetenzreflexionstool und individueller Beratung, wurde von einem Großteil der Auszubildenden als sinnvoll und sich gut ergänzend empfunden. Die Auszubildenden berichteten, dass das Praelab-Verfahren im Fall von Problemen sicherlich eine Unterstützung bieten könne. Einige Auszubildenden führten zudem an, dass sie das Verfahren als eine Bestätigung in ihrer Ausbildung empfunden hätten. Auszubildende, die bereits etwas älter und gefestigter waren, sahen das Angebot für sich selbst nicht als hilfreich an, bemerkten aber, dass es für unsichere und introvertierte Mitschüler*innen durchaus sinnvoll sein könnte. Dass das Praelab-Verfahren als ein gutes Angebot wahrgenommen wurde, war auch daran zu erkennen, dass viele Auszubildende den Wunsch nach einer Wiederholung äußerten.

„Es ist mal gut zu sehen, wo meine Stärken und Schwächen sind. So etwas sollte man am besten einmal im Jahr durchmachen, damit man sehen kann, wo man sich verbessert hat, wo man sich verschlechtert hat und wie man sich verbessern kann. So etwas ist eigentlich ganz hilfreich.“ (Azubi)

Die Gespräche mit den Auszubildenden zeigten aber auch, dass bezogen auf das Kompetenzreflexionstool mehr Verbesserungsbedarf festgestellt wurde, als bei der individuellen Beratung. Mit Blick auf das Kompetenzreflexionstool gaben viele Auszubildende an, dass das gehobene Sprachniveau in der Fragenformulierung große Probleme bereitet habe. Diesen Kritikpunkt führten nicht nur Auszubildende mit einem Migrations- bzw. Fluchthintergrund an, sondern auch Muttersprachler*innen bemängelten

das Sprachniveau. Auch die inhaltlichen Formulierungen bereiteten einigen Auszubildenden Probleme, da die Fragen einen großen Interpretationsspielraum erlaubten. Zusätzlich erwähnten mehrere Auszubildende, dass die zum Schulnotensystem umgekehrte Werteskala im Fragebogen eine falsche Beantwortung der Fragen zu Folge gehabt hätte. Mangelndes Verständnis und Fehlinterpretation der Fragestellungen führen zwangsläufig zu einem nicht aussagekräftigen Ergebnisbogen. Daher äußerten die befragten Auszubildenden vermehrt den Wunsch, für das Kompetenzreflexionstool eine leichtere Sprache zu verwenden und die Fragestellungen anhand von Beispielen zu konkretisieren.

Aufgrund der Ausrichtung auf überfachliche Kompetenzen wurde das Kompetenzreflexionstool von den Auszubildenden oft auch nur als ein weiterer Test empfunden, wie sie schon zu Schulzeiten durchgeführt worden sind.

„Aber es sind halt einfach nur, ich nenne es halt mal Standardkompetenzen, die halt in jedem Beruf irgendwie da sind. Das bringt mir persönlich halt nichts, weil das sind Sachen über die man seit der sechsten Klasse irgendwie immer mal wieder redet und das ist nichts, weil man ist jetzt Berufsschule, man ist jetzt in einer Kochklasse, die ist zugeschnitten auf Köche, wo man Sachen nur für Köche macht, man hat seinen Beruf ausgesucht, den man eigentlich machen will oder sollte und dann ist es wieder Allgemeines. Das ist für mich so ein Schritt zurück nochmal, so. Ich habe mich jetzt entschieden, was ich genau machen will und dann ist der Test wieder allgemein.“ (Azubi)

Eng verknüpft mit dieser Problematik wurden auch die abgefragten Kompetenzen als teilweise irrelevant für die derzeitige Ausbildungssituation empfunden. Besonders häufig wurde in diesem Zusammenhang auf die Führungsqualität als Kompetenz verwiesen. Auch die Wiederholungen der Fragen in leicht veränderter Form wurde von vielen Auszubildenden als ermüdend empfunden. Teilweise wurde auch bemängelt, dass es sich lediglich um eine Selbsteinschätzung handle, die demzufolge keine neuen Erkenntnisse bringe. Trotz der genannten Hemmnisse berichtete ein Großteil der Auszubildenden, dass die Ergebnisse interessant seien und als Anregung dienten, Kompetenzen, die unterdurchschnittlich ausgefallen seien, zu verbessern. Einige bemerkten jedoch, dass ein sicheres Verständnis des ausgedruckten Kompetenzprofils nur in Verbindung mit der anschließenden Beratung möglich sei.

Das Beratungsangebot wurde von fast allen Auszubildenden als positiv empfunden. Die PraeLab-Fachkräfte wurden als kompetent beschrieben und die Inhalte der Beratung seien dem jeweiligen Anliegen der Auszubildenden angepasst worden. Die Schüler*innen nahmen es als angenehm wahr, dass sie mit einer externen Person über ihre Probleme sprechen konnten und keine Angst haben mussten, dass das Gesagte im Nachhinein in Schule oder Betrieb negativ auf sie zurückfallen könne. Allein die Möglichkeit, mit jemandem zu sprechen, wurde schon als Erleichterung empfunden. Auch ohne ein konkretes Anliegen zu haben, wurde die Beratung als sinnvoll und hilfreich eingestuft. Die Auszubildenden gaben lediglich zu bedenken, dass ein ruhiger Raum und genügend Zeit im Beratungsprozess wünschenswert wären.

10.5 Zusammenfassung

Es wurden mit insgesamt 91 Auszubildende Gespräche geführt. Von diesen 91 Auszubildenden haben 87 am Kompetenzreflexionstool teilgenommen und 42 eine individuelle Beratung in Anspruch genommen. Die Gruppe der Auszubildenden gestaltete sich heterogen und war vor allem durch individuelle Werdegänge, unterschiedliche Herkunft, durchmischte Altersstrukturen und persönliche Problemlagen gekennzeichnet. Ein Großteil der Auszubildenden sah sich im Rahmen der Ausbildung mit spezifischen Problemen und Herausforderungen konfrontiert. Diese umfassten persönliche, gesundheitliche und schulische Probleme sowie Sprachprobleme – teils im Zusammenhang mit einem Migrations- bzw. Fluchthintergrund – und Ausbildungswechsel oder Umschulungen. Neben derartigen Problemlagen spielte auch die Ausbildungszufriedenheit eine zentrale Rolle für das Abbruchrisiko der Auszubildenden. In den Gesprächen mit den Auszubildenden wurde von zahlreichen Hemmnisfaktoren für die Ausbildungszufriedenheit berichtet, wie beispielsweise eine hohe Arbeitsbelastung, unbezahlte Mehrarbeit, Fehlverhalten des Ausbildungsbetriebs, Überforderung und mangelnde Betreuung sowie falsche Vorstellungen die Ausbildung betreffend und teilweise auch persönliche Unterforderung.

Das PraeLab-Verfahren als Ganzes wurde von der Mehrheit der Auszubildenden als sinnvoll empfunden. Die Ergebnisse des Kompetenzreflexionstools wurden als aufschlussreiche Ergänzung wahrgenommen und als Chance begriffen, Defizite zu identifizieren und abzubauen. Jedoch wurde auch Nachbesserungsbedarf geäußert. Speziell die sprachliche Gestaltung, die inhaltliche Passung auf die jeweiligen Ausbildungsberufe und die Verwendung einer Skala, die gegensätzlich zur bekannten schulischen Notenskala angelegt ist, wurden von den Auszubildenden bemängelt. Das individuelle Beratungsangebot wurde von fast allen Auszubildenden als positiv empfunden. Die PraeLab-Fachkräfte wurden als kompetent beschrieben und die Inhalte der Beratung entsprachen dem jeweiligen Anliegen. Der besondere Vorteil des PraeLab-Verfahrens wurde vor allem darin gesehen, dass mit einer externen Person über Probleme gesprochen werden konnte ohne negative Konsequenzen in Schule oder Betrieb befürchten zu müssen.

11 Die Rolle von externen Institutionen im Rahmen des Praelab-Verfahrens

Eine Zielsetzung des Praelab-Verfahrens ist die Stärkung der Zusammenarbeit mit den lokalen Akteuren, wie beispielsweise mit Kammern und Verbänden. Welche Kooperationspartner an den besuchten Standorten in das Praelab-Verfahren eingebunden waren und wie die Zusammenarbeit gestaltet und bewertet wurde, ist Gegenstand dieses Kapitels. Gleichzeitig wird auch ein Blick darauf geworfen, aus welchen Gründen eine Zusammenarbeit im Rahmen des Praelab-Verfahrens nicht stattgefunden hat.

11.1 Netzwerk oder Kooperation

Im Alltag werden die Begrifflichkeiten „Netzwerk“ und „Kooperation“ häufig mit der gleichen Bedeutung verwendet, wenngleich sich in der genaueren Unterscheidung Unterschiede hinsichtlich der Ausgestaltung und Zielsetzung von Netzwerken und Kooperationen ergeben. Während Netzwerke vor allem Zusammenschlüsse mehrerer Akteure mit einem gemeinsamen Ziel sind, können Kooperationen als zeitlich begrenzte Zusammenarbeiten hinsichtlich eines Vorhabens beschrieben werden (Kirchmann et al. 2018). Netzwerkarbeit umfasst damit mehr als eine Kooperation im Rahmen eines Projektes und erfordert eine Mitwirkung aller relevanter Akteure, „um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, das nicht selten nachhaltige, infrastrukturelle Veränderungen mit sich bringt“ (Quilling 2013: 11). Netzwerke zeichnen sich darüber hinaus dadurch aus, dass einzelne Akteure durch ein gemeinsames Handeln zu einer übergeordneten Zielerreichung beitragen, indem diese ihre Ressourcen zur Erreichung des gemeinsamen Zieles bündeln und auch eine externe Steuerung der Akteure hinsichtlich dieser Zielsetzungen stattfindet (vgl. Quilling 2013; Kirchmann et al. 2018).

Die Einbindung der lokalen Akteure in das Praelab-Verfahren kann aus mehreren Gründen nicht als Netzwerkarbeit bezeichnet werden, weil (1) die verschiedenen Akteure keine gemeinsame Zielsetzung haben, sondern jeweils nach ihren eigenen Zielsetzungen, im Rahmen der Einbindung in das Praelab-Verfahren interagieren und diese Zusammenarbeit (2) nicht durch eine zentrale Steuerung koordiniert wird. (3) Zugleich findet diese Einbindung überwiegend situativ statt, sodass im Rahmen von Praelab nicht unbedingt von einer Kontinuität der Zusammenarbeit mit diesen Partnern gesprochen werden kann. Aus diesen Gründen handelt es sich bei der Einbindung dieser Akteure in das Praelab-Verfahren nicht um ein Netzwerk, sondern um Kooperationspartner. Basierend auf diesen Kriterien kann am ehesten von einem Netzwerk bei den eingebundenen landesgeförderten (teils auch ESF-geförderten) Programmen gesprochen werden, allerdings findet hierbei keine zentrale Steuerung der Aktivitäten von Agentur für Arbeit und Landesprogrammen statt. Daher wird im Folgenden von Kooperationspartnern gesprochen. Dieser Terminus gilt dabei für diejenigen Akteure, die im Rahmen des Praelab-Verfahrens eingebunden waren und Aufgaben übernommen haben. So gehörten zu den eingebundenen Kooperationspartnern an drei Standorten Akteure im Rahmen von Landesprojekten zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, die flächendeckend in den jeweiligen Bundesländern umgesetzt und durch Landes- und teils auch durch ESF-Mittel finanziert wurden. Darüber hinaus wurden lokale Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern in das Praelab-Verfahren eingebunden. Insgesamt fand allerdings zum Untersuchungszeitpunkt an den meisten Standorten keine Einbindung von Kooperationspartnern statt.

11.2 Bedeutung von Kooperationspartnern im Praelab-Verfahren

Die Hintergründe für die Einbindung von Kooperationspartnern basierte meist auf dem Prozess der Implementierung des Praelab-Verfahrens. Einerseits wurden die Kooperationspartner bereits für die Praelab-Schulungen angefragt und haben an diesen teilgenommen, andererseits existierte an manchen Standorten ein enger Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren im Rahmen von Arbeitsgruppen oder auch runden Tischen, bei denen auch über das Praelab-Verfahren informiert worden war und um Unterstützung geworben wurde. Demzufolge wurden auch Informationen über das Praelab-Verfahren auf der Ebene der institutionellen Zusammenarbeit gestreut. Hierbei ging der Impuls immer von den Agenturen für Arbeit aus. Von einer Aktivität oder Eigeninitiative der Kammern zur Teilnahme wurde an keinem der Standorte berichtet. Das heißt, die Agenturen haben für die Einbindung der Kooperationspartner vor allem auf bestehende Arbeitsbeziehungen zurückgegriffen.

Die Einbindung der Kammern als Kooperationspartner wurde vor allem damit begründet, dass diese im Rahmen der individuellen Beratung zusätzliche Informationen für die Auszubildenden zur Verfügung stellen könnten.

„Parallel dazu haben wir die Kammer auch mit ins Boot geholt. [...] Das fanden wir sehr positiv, weil es gibt ja auch im Gespräch im Nachgespräch unter Umständen Situationen, wo die Kammer einfach besser Auskunft geben kann, weil das ein Part von der Kammer ist. Das ist auch zukünftig weiterhin geplant. Dass entweder die IHK oder die Handwerkskammer mit dabei ist.“ (Praelab-Fachkraft)

Eine Einbindung landesgeförderter Kooperationspartner wurde als zielführend erachtet, da diese an den Schulen bereits etabliert seien und über personelle wie auch räumliche Ressourcen verfügten, die auch für die Durchführung des Praelab-Verfahrens genutzt werden könnten. Zugleich verfolgten die Landesprogramme die gleiche Zielsetzung wie das Praelab-Verfahren, nämlich Ausbildungsabbrüche zu reduzieren und durch das Ergreifen geeigneter Maßnahmen das Abbruchsrisiko zu reduzieren. Daher fand nicht nur in organisatorischer Hinsicht eine Zusammenarbeit statt, sondern auch auf inhaltlicher Ebene, wodurch Synergieeffekte erzielt werden konnten. Die geförderten Landesprogramme wurden entweder durch schulexterne oder schulinterne Beschäftigte umgesetzt. Schulexterne Beschäftigte waren zumeist bei einem freien Träger angestellt und betreuten mehrere Standorte. Bei schulinternen Beschäftigten handelte es sich um an der Schule beschäftigte Lehrkräfte, die für die Umsetzung der Landesprogramme freigestellt wurden. Sowohl schulinterne als auch schulexterne Beschäftigte waren regelmäßige an den Schulen und begleiteten die Auszubildende mit einem entsprechenden Unterstützungsangebot.

„Mein Auftrag ist, dass ich Ausbildungsabbrüche nach Möglichkeit vermeide. Also, dass die Zahl der Abbrüche faktisch gesenkt wird [...]. Aber wenn es zu einem Ausbildungsabbruch kommt, dass ich dann auch den Übergang versorge. Wie geht es mit dem Schüler weiter. Ja. Und dass er praktisch nicht unversorgt bleibt. Genau. Das ist mein Auftrag [...] und habe hier eine offene Sprechstunde.“ (Kooperationspartner)

Eingebundene Kammern hatten an den untersuchten Standorten hingegen keine solche regelmäßige Präsenz, sondern waren überwiegend situativ an den Berufsschulen, zum Beispiel im Rahmen allgemeiner Informationsveranstaltungen.

11.3 Aufgaben der Kooperationspartner

Die Kooperationspartner waren in unterschiedlicher Art und Weise in die Umsetzung des Praelab-Verfahrens eingebunden. Im Rahmen der Vorbereitungen an den Schulen übernahmen insbesondere die an den Berufsschulen verorteten landesgeförderten Kooperationspartner die organisatorischen Aspekte des Praelab-Verfahrens. Das heißt, sie stimmten die Durchführung des Verfahrens mit der Schulleitung ab, kümmerten sich um datenschutzrechtliche Aspekte des Verfahrens und um geeignete Räume. Die Lehrkräfte wurden hierdurch sowohl in zeitlicher, als auch in organisatorischer Hinsicht entlastet.

„Wir helfen bei der Vorbereitung. [...] Die wirken im organisatorischen Alltag so ganz normal, wie, man nimmt sich einen Computerraum und guckt, dass alles funktioniert. [...] Da muss sich drum gekümmert werden, dass der Raum reserviert ist, dass nicht andere Klassen genau diesen Raum zu dieser Zeit brauchen, dass alle Computer funktionieren [...]. Dass die Klassen abgeholt werden, also inhaltlich abgeholt werden, dahingehend ist halt auch die Zusammenarbeit mit uns da. [...] Der Schulleiter fand dieses Projekt gut [...], aber sagte ganz klar, dass die Umsetzbarkeit momentan intern durch eine Lehrkraft eigentlich nicht möglich sei, weil der zeitliche Aufwand einfach zu groß wäre, wenn man [...] keine zusätzlichen Kapazitäten eingeräumt bekommt.“ (Kooperationspartner)

Auch in die Durchführung des Kompetenzreflexionstools waren die landesgeförderten Kooperationspartner einbezogen. Sie unterstützten und begleiteten die Praelab-Fachkräfte, indem sie u.a. die während der Befragung auftauchenden Fragen der Auszubildenden zu beantworten halfen, sodass ein direkter Kontakt zwischen Auszubildenden und den Kooperationspartnern entstand. Die Kooperationspartner aus den Kammern waren hingegen nur an einem Standort während der Durchführung des Kompetenzreflexionstools anwesend. Die Auszubildenden sollten diese schon einmal kennenlernen, um eine Vertrauensbasis für spätere Beratungen zu schaffen.

An den anschließenden individuellen Beratungen und den darauf aufbauenden weiterführenden Schritten wirkten sowohl Vertreter*innen der Landesprogramme als auch der Kammern mit. Die Vertreter*innen der Kammern boten hierbei insbesondere Informationen in nachgelagerten Beratungsgesprächen an. Bei den landesgeförderten Kooperationspartnern unterschied sich der Grad der Einbindung je nach Standort. Auf der einen Seite gab es eine klare Trennung zwischen den inhaltlichen Verantwortungsbereichen von Praelab-Fachkräften und Kooperationspartnern.

„In die Beratung geht es nicht rein, weil wir eben keine Berufsberatung machen, das ist das Hoheitsgebiet der BA und das handhaben wir auch so. [...] Wir werden dann tätig, wenn es [sich] um andere Probleme handelt. [...] Also es kann ja auch sein, dass sich in Praelab zeigt, dass es soziale Probleme gibt oder gesundheitliche oder ähnliches, also da können ja auch weitere Problemfelder auftreten, die vielleicht nicht unbedingt in dieses Aufgabengebiet der BA fallen. Und wir können uns dann mit dem Jugendlichen gemeinsam darum kümmern [...], dass wir noch die weiteren Problemfelder dann rundherum bearbeiten können mit den anderen Partnern.“ (Kooperationspartner)

Auf der anderen Seite führten Praelab-Fachkräfte und landesgeförderte Kooperationspartner die individuellen Beratungsgespräche gemeinsam durch.

11.4 Gründe für eine fehlende Einbindung von Kooperationspartnern

Die Evaluation der flächendeckenden Einführung des Praelab-Verfahrens zeigte auch, dass eine Vielzahl von potenziellen Kooperationspartnern (noch) nicht in das Verfahren involviert waren. Die Gründe für eine solche nicht erfolge Einbindung werden im Folgenden dargestellt. Hierbei wird zwischen Kooperationspartnern unterschieden, die einerseits vom Praelab-Verfahren wussten, aber nicht aktiv eingebunden waren, und andererseits jenen, die keine Kenntnis über das Praelab-Verfahren hatten und infolge dessen auch nicht eingebunden waren. Letztgenannter Fall konnte an den untersuchten Standorten jedoch deutlich seltener beobachtet werden als erstgenannter Fall.

Einer der Hauptgründe, warum potenzielle Kooperationspartner wie Kammern und Verbände keine aktiv eingebundenen Kooperationspartnern waren, kann in deren spezifischer Rolle liegen. Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie Handwerkskammer (HWK) sind Ansprechpartner der ausbildenden Betriebe; darüber hinaus sind die Ausbildungsberater*innen auch Ansprechperson für Auszubildende. Die wahrgenommene Nähe zum Betrieb kann dazu führen, dass Auszubildende bevorzugt mit einer neutralen Person (beispielsweise mit der Praelab-Fachkraft) sprechen wollen, da befürchtet wird, dass der ausbildende Betrieb über Gesprächsinhalte unterrichtet wird. Solche Überlegungen waren auch den befragten Vertretungen der Kammern nicht fremd, auch sie sahen einen Schlüssel im Zugang zu den Auszubildenden in der Unabhängigkeit der Ansprechperson. Dies sei zentral, um Vertrauen gewinnen und aufbauen zu können.

„Es geht darum, dass ich Ansprechpartner für Azubis, aber auch für Betriebe bin. Also jeder kann mich ansprechen. Ich arbeite als neutrale Vermittlerin, bin auch ausgebildete Mediatorin und versuche bei Konflikten zwischen den Auszubildenden und den Betrieben zu vermitteln, wenn das gewünscht ist. Wir sind also auch sehr oft anonym unterwegs, weil die Azubis nicht möchten, dass wir mit den Betrieben in den Kontakt treten.“ (Kammervertretung)

Ein weiterer, maßgeblicher Grund, warum keine aktive Kooperation im Bereich der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eingegangen wurde, waren divergierende Ansichten bezüglich der Notwendigkeit weiterer Instrumente und Maßnahmen. Auch wurde die Frage aufgeworfen, ob eine Beratung zu einem früheren Zeitpunkt, wenn es um die Berufswahl gehe, nicht zielführender sei.

„Also ehrlich gesagt, bin ich der Meinung, dass wir ausreichend Instrumente haben und dass man von außen auch nur bedingt einen Abbruch [...] verhindern kann. [...] Wir unterscheiden ja auch, welche der Parteien kündigt. Kündigt der Jugendliche oder kündigt der Betrieb? Meiner Meinung nach, brauchen wir eine bessere Hinführung zur Berufswahl. Wir kommen immer stärker dahin, dass Jugendliche sehr schnell und sehr kurzfristig, ohne tiefere Recherche ihren Vertrag schließen und dann überrascht sind, was sie in der Firma erwartet. Oder keine Vorstellung davon hatten, welche Anforderungen da an sie gestellt werden. [...] Da versuchen wir als Kammer in den Schulen auch viel unterwegs zu sein und wünschen uns aber auch in den Schulen nochmal ein stärkeres Engagement in dem ganzen Thema 'Wie erzeugt man gute Berufswahlkompetenz? Wie begleitet man so einen Prozess?'. Wenn es dann zu einem Abbruch kommt, oft ist der auch aus gesundheitlichen Gründen oder eben auch weil die Berufsvorstellung nicht die richtige war. [...] Aber da ist es dann in meinen Augen schon fast zu spät, um tatsächlich noch was zu verändern.“ (Kammervertretung)

Vereinzelt wurde das Praelab-Verfahren von den Kammern aber auch als Konkurrenz wahrgenommen. Zudem wurde die Befürchtung geäußert, dass ein Angebot wie das Praelab-Verfahren Auszubildende mit einem Abbruchrisiko dazu animieren könne, einen Ausbildungsabbruch tatsächlich vorzunehmen.

„Ich finde es eher kontraproduktiv in Schulen oder wo auch immer Jugendlichen dann sozusagen noch zu offerieren, was passieren könnte, wenn so ein Abbruch dann ansteht. Sie sozusagen noch mit der Nase drauf stupsen: »Ja mal gucken, gibt ja vielleicht auch noch was Anderes«. Das sollte nicht generiert werden.“ (Kammervertretung)

Während diese Ausführungen auf potenzielle Kooperationspartner zutrafen, die Kenntnis über das PraeLab-Verfahren hatten, dennoch aber keine aktive Kooperation eingehen wollten, kann grundsätzliche Unkenntnis auch hemmend wirken. Wie eingangs beschrieben, handelt es sich hierbei um Kammervertretungen, die im Zuge ihrer eigenen Maßnahmen auch an einer Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen interessiert sind, dennoch aber keine Kenntnis über das PraeLab-Verfahren der Agentur für Arbeit hatten. Teil dieser Problematik war eine eingeschränkte Kenntnis vom Maßnahmenportfolio der Agentur für Arbeit.

„Ich wusste nicht, dass die [Arbeitsagenturen] zu Ausbildungsabbrüchen auch beraten. Bei uns kommt die Agentur für Arbeit dann ins Boot, wenn es zu spät ist, wenn es also dann zu einer Kündigung oder einer Aufhebung gekommen ist. Dass man dann sagt: »Bitte lieber Betrieb schreib auch dort rein, er muss sich umgehend bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden; er soll bitte sofort ins Berufsbildungszentrum und ins Berufsinformationszentrum gehen, um dort Maßnahmen zu treffen und entweder die Lehre fortzusetzen oder eine neue Lehre anzufangen«. Aber vorher wusste ich nicht, dass die Agentur für Arbeit dahingehend arbeitet.“ (Kammervertretung)

Der abschließende Gesprächsausschnitt illustriert die zentrale Herausforderung für eine aktive Einbindung von Kammervertretungen als Kooperationspartner. Es wird deutlich, dass bei den Kammern vorhandene Personalressourcen erhöht werden müssten, um eine proaktive Einbindung in das PraeLab-Verfahren zu ermöglichen.

„Die Frage wäre jetzt: »Wie könnte man das umsetzen?«. Mit den Mitarbeitern, die ja auch sehr viel auswärts unterwegs sind, wäre das ressourcentechnisch ein Problem in jede Schule zu gehen, jede Woche. Also das ist eher ein zeitlicher Faktor, den wir mit dem vorhandenen Personal schwierig bewältigen könnten. Potenziell wäre eine Zusammenarbeit da schon hilfreich, sicher.“ (Kammervertretung)

11.5 Bewertung der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Einbindung von Kooperationspartnern in das PraeLab-Verfahren seitens der Agenturen für Arbeit begrüßt und erwünscht war. So sei nicht nur eine engere Zusammenarbeit zustande gekommen, auch könnten die Agenturen ihre Angebote passgenauer ausgestalten. Die Kooperationspartner sahen in der Zusammenarbeit vor allem einen eigenen Nutzensvorteil, da das PraeLab-Verfahren einen niederschweligen Zugang zu den Auszubildenden ermöglicht habe.

„Für uns ist PraeLab eine ganz nützliche Befragung, weil man je nachdem wie intensiv man das durchführt, natürlich durch die vielen Einzelgespräche, die nachgeschaltet sind, sehr nah an den Schülern dran ist. Das müssten wir sonst [...] über Lehrkräfte, über die Klassenbesuche und so weiter versuchen, diesen Kontakt so herzustellen. Insofern ist es für mich [...] schon ein Segen.“ (Kooperationspartner)

Von den landesgeförderten Kooperationspartnern wurde positiv bewertet, dass das PraeLab-Verfahren die Identifikation abbruchgefährdeter Auszubildender ermögliche und insofern „eine Erweiterung von unseren Diagnosen“ (Kooperationspartner) sei. Das PraeLab-Verfahren sei darüber hinaus ein hilf-

reicher Anlass, um mit Auszubildenden ins Gespräch zu kommen, und biete für die Kooperationspartner Möglichkeiten präventiv tätig zu werden. Allgemein bewerteten die Kooperationspartner die Zusammenarbeit mit den PraeLab-Fachkräften als besonders positiv, da diese eine hohe Motivation hätten.

„Also diese Kombination [...], finde ich sehr förderlich für die Berufsschulen [...] Ich persönlich finde, es ist eine tolle Sache. [...] Mit Blick auf die Zukunft wäre es natürlich schön, wenn es in der gleichen Intensität auch in dieser Parallelstruktur durchgeführt werden könnte. Das liegt auch sicherlich an den Mitarbeitern der Agentur für Arbeit. Alle die ich bis jetzt kennengelernt habe, mit denen konnte man hervorragend zusammenarbeiten, die haben das wirklich Spitze gemacht. Auch zielgruppenorientiert.“ (Kooperationspartner)

Hinsichtlich der Zusammenarbeit wurde die Personalfuktuation bei den PraeLab-Fachkräften nicht als optimal bezeichnet, um eine längerfristige Betreuung der Auszubildenden sicherzustellen. Mit jedem Personalwechsel müsse auch wieder neues Vertrauen gestellt werden und die Arbeitsprozesse müssten neu gestaltet werden.

11.6 Zusammenfassung

Eine Zielsetzung des PraeLab-Verfahrens ist die Stärkung der Zusammenarbeit mit den lokalen Akteuren. Die bisherige Einbindung von Kooperationspartnern basierte meist auf dem Prozess der Implementierung des PraeLab-Verfahrens. In welcher Art und Weise und zu welchem Zeitpunkt die Kooperationspartner im Rahmen des PraeLab-Verfahrens mitwirkten, unterschied sich zwischen den Agenturbezirken. Im Rahmen der Vorbereitung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen übernahmen insbesondere die an den Schulen verorteten landesgeförderten Kooperationspartner die organisatorischen Aspekte des PraeLab-Verfahrens. Auch in die Durchführung des Kompetenzreflexionstools wurden diese eingebunden. An den anschließenden individuellen Beratungsgesprächen und darauf aufbauenden weiterführenden Schritte wirkten sowohl die Vertreter*innen der Landesprogramme als auch die der Kammern mit.

Es zeigte sich aber auch, dass eine Vielzahl von weiteren potenziellen Kooperationspartnern nicht in das Verfahren eingebunden waren und hier noch Potenziale vorhanden sind. Einer der Hauptgründe, warum potenzielle Kooperationspartner wie beispielsweise Kammern und Verbände nicht aktiv eingebunden waren, lag zum einen in der spezifischen Rolle dieser Akteure, aber auch in divergierenden Ansichten bezüglich der Notwendigkeit weiterer Instrumente und Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Ein weiterer Grund bestand darin, dass das PraeLab-Verfahren auch als Konkurrenz zu den eigenen Angeboten wahrgenommen wurde.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Einbindung von Kooperationspartnern in das PraeLab-Verfahren seitens der Agenturen begrüßt und erwünscht wurde; insbesondere vor dem Hintergrund, dass in der Zusammenarbeit die Möglichkeit gesehen wurde, die agentureigenen Angebote passgenauer weiterentwickeln zu können.

12 Bewertung des PraeLab-Verfahrens aus Sicht der beteiligten Akteure

Im Rahmen der Implementationsanalyse sollten auch Erkenntnisse in Bezug auf die Bewertung des PraeLab-Verfahrens durch die einzelnen Akteursgruppen gewonnen werden. Hierzu wurden die Gesprächspersonen am Ende jedes Gesprächs gefragt, wie sie das PraeLab-Verfahren und dessen Umsetzung bewerten, was aus ihrer Sicht Erfolgsfaktoren sind, worin sie eher Hürden gesehen haben und welchen Verbesserungsbedarf sie benennen können. Es wurden sowohl die Führungskräfte und PraeLab-Fachkräfte der Agenturen um eine Einschätzung gebeten, als auch die Lehrkräfte und Auszubildenden sowie die Kooperationspartner. Durch dieses Vorgehen konnten unterschiedliche Sichtweisen in die Bewertung des PraeLab-Verfahrens einbezogen werden.

Eine Bewertung des PraeLab-Verfahrens aus Sicht der teilnehmenden Auszubildenden ist bereits in Kapitel 10 erfolgt. Das folgende Kapitel konzentriert sich daher auf die Bewertung der an der Umsetzung involvierten Akteure und stellt somit die Sichtweisen der Führungs- und PraeLab-Fachkräfte sowie der Lehrkräfte und Kooperationspartner dar. Zunächst werden die Gesichtspunkte aufgeführt, wo die Akteursgruppen überwiegend identische Bewertungen vorgenommen haben; dem schließt sich eine akteurspezifische Betrachtung an. Abschließend wird noch aufgezeigt, inwieweit die mit dem PraeLab-Verfahren verfolgten Zielsetzungen aus Sicht dieser Akteure erreicht wurden.

Generelle Bewertung des PraeLab Verfahrens der involvierten Akteure

Grundsätzlich wurde das PraeLab-Verfahren von allen befragten Akteuren als ein guter Ansatz bezeichnet, um mit abbruchgefährdeten Auszubildenden ins Gespräch zu kommen und um ihnen aufzuzeigen, welche Hilfestellungen sie bei betrieblichen, aber auch persönlichen und familiären Problemen erhalten können. Auch waren sich die befragten Akteure darin einig, dass das PraeLab-Verfahren nicht im Sinne eines „Gießkannenprinzips“ (Führungskraft der Agentur) an allen beruflichen Schulen durchgeführt werden sollte, sondern nur dort wo es Fachklassen mit hohen Abbruchquoten gibt.

Als Erfolgsfaktor wurde zum einen die Bereitschaft der involvierten Akteure bezeichnet, die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens aktiv zu unterstützen. Mit dem PraeLab-Verfahren würden sowohl in den Agenturen als auch an den Berufsschulen personelle wie auch zeitliche Ressourcen gebunden, daher sei für eine erfolgreiche Durchführung die Akzeptanz aller Akteure – angefangen bei den Schulbehörden über die Schulleitungen und Geschäftsführungen der Agenturen bis hin zu den Lehrkräften und Fachkräften der Agenturen – erforderlich. Insbesondere für die Berufsschulen müsse ein Mehrwert erkennbar sein, „*das ist der Dreh- und Angelpunkt, die Akteure mit ins Boot zu kriegen*“ (Führungskraft der Agentur). In diesem Zusammenhang wurde ein zentrales Element für einen Erfolg auch darin gesehen, den Auszubildenden aufzuzeigen, welchen Nutzen diese für sich aus einer Teilnahme am PraeLab-Verfahren ziehen können. Auf diese Weise könne sichergestellt werden, dass die Auszubildenden mit einer „*gewissen Ernsthaftigkeit an die Geschichte rangehen*“ (Führungskraft der Agentur) und dass Ergebnisse erzielt werden mit denen die PraeLab-Fachkräfte und/oder Kooperationspartner in der Beratung weiterarbeiten können.

Zum anderen wurde in der freiwilligen Teilnahme ein weiterer Erfolgsfaktor gesehen. Durch das Prinzip der Freiwilligkeit werde den Auszubildenden ein niederschwelliger Zugang ermöglicht, dies sei insbesondere für das individuelle Beratungsangebot wesentlich. Wenn die Teilnahme an der Beratung nicht auf freiwilliger Basis erfolge, „*dann sitzen die das ab und es kommt nicht an*“ (PraeLab-Fachkraft). Nur

in einer offenen Atmosphäre, traue sich der Auszubildende über seine Situation und Probleme zu sprechen. Alle befragten Akteure sahen es daher als nicht zielführend an, in einem Zwangskontext zu beraten. Dass die PraeLab-Fachkraft keinen direkten Bezug zum Ausbildungsgeschehen hat, wurde als ein weiterer Faktor gesehen, der maßgeblich zum Erfolg beigetragen hat. Die PraeLab-Fachkraft sei für die Auszubildenden eine neutrale Person, der man alles erzählen könne, ohne Nachteile zu befürchten.

Die beteiligten Akteursgruppen erachteten es zudem als positiv, dass die Fragen zur Ausbildungssituation im Befragungstool bei den Auszubildenden eine Reflexion der eigenen Ausbildungssituation angeregt und unterstützt hätten. Die Auszubildenden seien hierdurch offener für ein Gesprächsangebot oder würden das Gespräch von sich aus suchen. Über die Ergebnisse des Kompetenzreflexionstools könne ein Zugang zu den Auszubildenden stattfinden.

Während die Fragen zur Ausbildungszufriedenheit als zielführend betrachtet wurden, wurde hingegen der Fragenkatalog zu den überfachlichen Kompetenzen, der ebenfalls Bestandteil des Kompetenzreflexionstools ist, über alle Akteursgruppen hinweg als zu komplex und schwer verständlich für die Auszubildenden angesehen. Die befragten Akteure waren sich einig, dass Auszubildende im ersten Lehrjahr mit den Fragenstellungen überfordert seien. Die Fragen seien nicht auf deren Ausbildungssituation zugeschnitten und zudem nicht adressatengerecht formuliert. Da das Bewertungssystem umgekehrt zum schulischen Notensystem erfolgt, bestehe zudem – trotz expliziter Hinweise durch die PraeLab-Fachkräfte und/oder Lehrkräfte – die Gefahr, dass die Selbsteinschätzung entgegen der eigentlichen Wertung vorgenommen werde. Den Nutzen, den die Schülerinnen und Schüler aus den Ergebnissen ziehen könnten, sei somit entscheidend davon abhängig, ob diese dem Fragenkatalog sprachlich folgen können. Da das PraeLab-Verfahren überwiegend in Fachklassen mit einem hohen Anteil an Schüler*innen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, deren Deutschkenntnisse oftmals mangelhaft sind, bzw. in Fachklassen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau durchgeführt wurde, stuften die befragten Akteure den Gewinn für die Auszubildenden als eher gering ein. Aufgrund dieser Erfahrungen sahen die an der Umsetzung beteiligten Akteure Verbesserungsbedarf vor allem in der sprachlichen Überarbeitung und der Kürzung des Fragenkatalogs zu den Kompetenzen.

Handlungsbedarf wurde über alle Akteursgruppen hinweg auch in der Bereitstellung zusätzlicher personeller Ressourcen sowohl in den Agenturen als auch in den Berufsschulen gesehen. Wenn das PraeLab-Verfahren in den bereits teilnehmenden Berufsschulen auf weitere Fachklassen ausgedehnt bzw. an weiteren Berufsschulen eingeführt werden soll, so benötigen die Agenturen weiteres Personal. Das vorhandene PraeLab-Personal befinde sich am Limit seiner zeitlichen Ressourcen, da neben PraeLab auch noch weitere Aufgaben zum Tätigkeitsspektrum der Fachkräfte gehören. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt sei es für die PraeLab-Fachkräfte eine Herausforderung, wenn diese die Befragung und Beratung ohne Unterstützung durchführen müssten. Gerade in Fachklassen mit einem hohen Anteil an Schüler*innen mit Migrations- und /oder Fluchthintergrund oder mit sprachlichen Defiziten käme es während der Durchführung des Kompetenzreflexionstools zu vielen Nachfragen. Um die Bedürfnisse aller Schüler*innen angemessen zu berücksichtigen, bedürfe es mindestens einer zusätzlichen Person, die während der Befragung im Klassenraum anwesend ist. Hierbei könne es sich um eine weitere PraeLab-Fachkraft, eine Lehrkraft oder sofern vorhanden um einen Kooperationspartner handeln. Auch bei den Beratungen stoßen die PraeLab-Fachkräfte immer wieder an Grenzen, wenn viele Auszubildenden das Beratungsangebot in Anspruch nehmen wollen. Könnte die Beratung nicht zeitnah erfolgen, bestehe die Gefahr, dass die Jugendlichen das Interesse verlieren und nicht mehr zur Beratung erscheinen.

„Die gehen auf jeden Fall verloren. So geduldig sind die nicht. Und wenn die Schule dann vorbei ist, dann ist es ja noch schwieriger. Es bleibt keiner extra länger, weil er nochmal so ein Gespräch haben will. Der überlegt sich dann dreimal, geh ich da jetzt wirklich noch hin.“ (PraeLab-Fachkraft)

Auch an den Berufsschulen sollten mehr Lehrkräfte vorhanden sein, die das PraeLab-Verfahren vorbereiten und begleiten können. Die Vorbereitungen für die Durchführung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen, angefangen mit den Terminabstimmungen zwischen PraeLab-Fachkräften und Klassenlehrern, über die Raumreservierungen bis hin zum Einholen der Einverständniserklärungen und dem Einrichten der Computer, wurden als sehr aufwendig bezeichnet. Die Lehrkräfte haben für die Durchführung des PraeLab-Verfahrens keine zusätzlichen Stundendeputate bekommen; folglich mussten alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit PraeLab zusätzlich zu den eigentlichen Aufgaben der Lehrkräfte durchgeführt werden.

Ergänzend zu den bereits genannten Aspekten, wurden im Hinblick auf eine Bewertung des PraeLab-Verfahrens von den befragten Akteursgruppen jeweils noch weitere Punkte angesprochen, auf die im Folgenden eingegangen wird:

... aus Sicht der Führungskräfte der Agenturen

Auf Ebene der Führungskräfte bestand Einigkeit darüber, dass sich die Einführung des PraeLab-Verfahrens für die Agenturen gelohnt habe. An Agenturstandorten, an denen Kooperationspartner eines Landesprogramms in die Durchführung einbezogen waren, bezeichneten die Führungskräfte diese Einbeziehung als positiv, da den Auszubildenden neben den PraeLab-Fachkräften weitere Ansprechpersonen zur Verfügung stünden, die keinen unmittelbaren Bezug zum Ausbildungsgeschehen hätten. Vorteilhaft für die Umsetzung sei es zudem, wenn eine personelle Stabilität zwischen den an der Umsetzung beteiligten Akteure gegeben sei und keine bzw. möglichst wenig Wechsel sowohl auf Seiten der PraeLab-Fachkräfte als auch auf Seiten der Lehrkräfte stattfinden würden. Einige der befragten Führungskräfte erachteten es auch als sinnvoll, das PraeLab-Verfahren im zweiten und dritten Ausbildungsjahr anzuwenden. Auch in diesen Lehrjahren fänden Abbrüche statt, wo es zum einen um den Betrieb, zum anderen aber auch um die schulische Seite gehe, und wo es sich verstetigt habe, dass der gewählte Ausbildungsberuf nicht der richtige sei. Nachfolgebetriebe zu finden, wo die verbleibende Ausbildungszeit absolviert werden könne, sei oftmals schwierig. Das PraeLab-Verfahren könne daher auch in diesen Ausbildungsjahren helfen, Abbrüche zu vermeiden bzw. bei einem Wechsel frühzeitig entsprechende Hilfestellungen zur Verfügung zu stellen.

... aus Sicht der PraeLab-Fachkräfte

Das PraeLab-Verfahren wurde von den befragten PraeLab-Fachkräften als ein gutes Instrument bezeichnet, *„um den Auszubildenden etwas an die Hand zu geben, dass sie über sich mehr erfahren, was denen in ihrem Beruf oder auch privat einfach weiterhilft“* (PraeLab-Fachkraft). Allerdings könne das Verfahren diese Wirkung nur dann entfalten, wenn zum einen im Vorfeld der Durchführung die Kompetenzen ausführlich erklärt werden würden, so dass diese von den Auszubildenden auch verstanden werden. Zum anderen wurde es als erforderlich angesehen, dass die Berufsschulen bereit seien, den PraeLab-Fachkräften für die Beratungsgespräche ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen. Einige der befragten PraeLab-Fachkräfte berichteten, dass im Anschluss an die Befragung nicht mit allen vorgeesehenen Auszubildenden ein Beratungsgespräch hätte geführt werden können, da die Fachlehrer*innen auf die Anwesenheit der Schüler*innen im Unterricht bestanden hätten. In diesen Fällen sei den

Auszubildenden eine Telefonnummer ausgehändigt worden mit dem Hinweis, dass die Auszubildenden sich jederzeit melden könnten, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren. Dieses Angebot sei aber nicht genutzt worden. Um sicherzustellen, dass insbesondere potenziell abbruchgefährdete Auszubildende ein Beratungsangebot direkt im Anschluss an die Befragung erhalten, sei eine bessere Information der nicht involvierten Lehrkräfte bezüglich Zielsetzung und Ablauf des PraeLab-Verfahrens erforderlich. Weiteren Handlungsbedarf an den Berufsschulen sahen einige der befragten PraeLab-Fachkräfte auch in der technischen Ausstattung. So wurde unter anderem berichtet, dass entweder die Netzqualität in den Berufsschulen unzureichend sei oder es an Computern fehle, um die Befragung in einem Durchgang mit einer Klasse durchführen zu können; dies stellte für die PraeLab-Fachkräfte eine Herausforderung dar.

Auch bei den Fragen zur Ausbildungszufriedenheit sahen einige PraeLab-Fachkräfte Optimierungspotenzial. Da man mit dem PraeLab-Verfahren Ausbildungsabbrüche vermeiden wolle, solle der Fragebogen detailliertere Fragen zur Ausbildungszufriedenheit enthalten. Es solle nicht nur danach gefragt werden, ob der bzw. die Auszubildende mit der Ausbildungssituation zufrieden bzw. unzufrieden ist, sondern auch nach den Gründen wie beispielsweise Arbeitszeit, Vorgesetzte, Kolleg*innen. Solche Informationen wären für die anschließende Beratung sehr hilfreich und würden die Aussagekraft des Gesamtergebnisses erhöhen.

An den Agenturstandorten, die bereits an der erweiterten Erprobung teilgenommen haben, bezeichneten einige der befragten PraeLab-Fachkräfte die gemeinsame Schulung mit den Lehrkräften als wertvoll, da man sich auf diese Weise bereits im Vorfeld kennengelernt habe, sodass ein besseres Arbeitsverhältnis und eine engere Verzahnung entstanden seien.

... aus Sicht der Lehrkräfte

Von den befragten Lehrkräften wurde am PraeLab-Verfahren als grundsätzlich gut befunden, *„dass jemand sich darum Gedanken macht, was den jungen Menschen so das Leben auch erschwert. Und die meisten Abbrüche führen ja auch wirklich zu Knicks im gesamten Lebenslauf und das ist natürlich wirklich arg“* (Lehrkraft). Die Berufsschulen, die das PraeLab-Verfahren im Jahr 2018 eingeführt haben, waren sich in ihrer Bewertung nicht sicher, ob PraeLab das *„Nonplusultra“* (Lehrkraft) sei, um Ausbildungsabbrüche zu erkennen und zu vermeiden. Es fehle an Erfahrungswerten, auch in Bezug auf den Nutzen für die beruflichen Schulen selbst, und darüber, wie das Verfahren von den Schüler*innen eingeschätzt werde.

Einige Lehrkräfte, die auf eine längere Erfahrung mit dem PraeLab-Verfahren zurückblicken konnten, hoben positiv hervor, dass PraeLab die Auszubildenden dazu anrege, über sich und ihre Ausbildungssituation nachzudenken. Zudem sei es von Vorteil, dass mit dem PraeLab-Verfahren die Agenturen vor Ort an den Berufsschulen seien und den Schüler*innen eine Ansprechperson zur Verfügung gestellt werde. An den Berufsschulen, an denen Kooperationspartner von Landesprogrammen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in das Verfahren eingebunden waren, wurde das PraeLab-Verfahren in Verbindung mit dem jeweiligen Landesprogramm als gutes Instrument bezeichnet, da PraeLab als Frühwarnsystem fungiere und anschließend das Landesprogramm mit seinem ganzheitlichen Ansatz übernehmen könne.

Als Gelingensfaktor bezeichneten die befragten Lehrkräfte die Kontinuität beim PraeLab-Personal. Da das Personal der Agenturen oftmals nur Halbjahres- oder Jahresverträge habe, komme es zu häufigen Wechseln, was für eine Zusammenarbeit nicht förderlich sei. Eine Zusammenarbeit baue sich über

Jahre hinweg auf, mit dem Ergebnis, dass die Praelab-Fachkräfte die Örtlichkeiten und die Klassenlehrer*innen kennen. Durch ein ständiges Rotieren müsse man faktisch immer wieder neu anfangen.

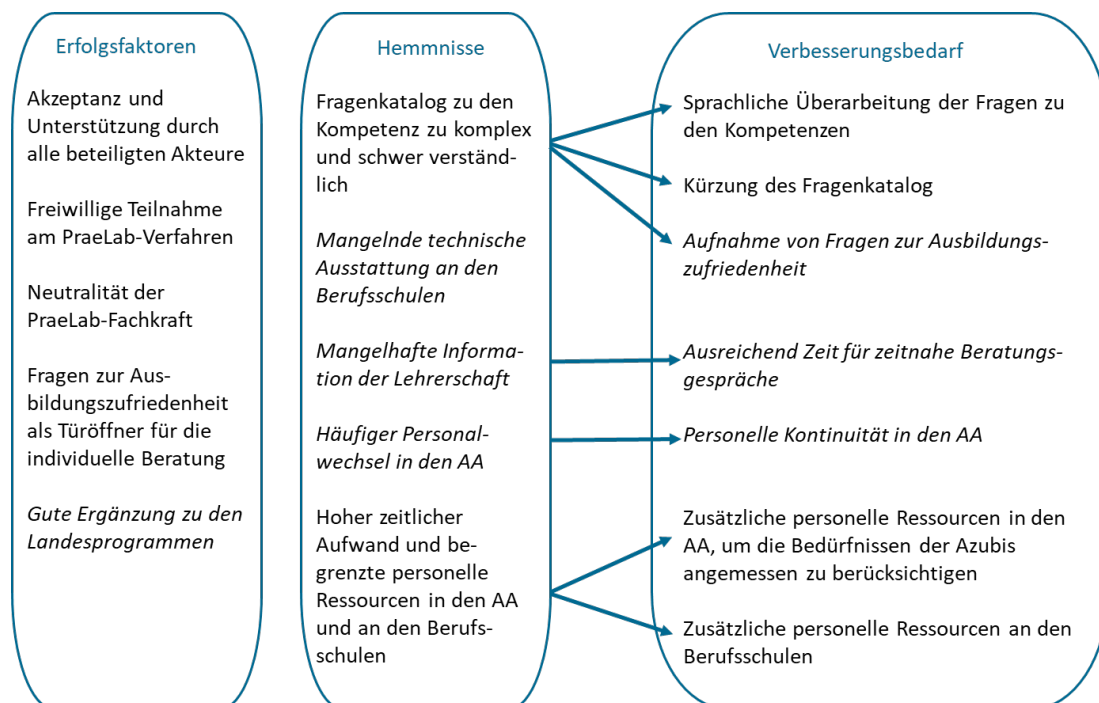
Kritisch hinterfragt wurde von Lehrkräften die Ausrichtung des Praelab-Verfahrens. Größtenteils sahen die befragten Lehrkräfte in Praelab eine Momentaufnahme der aktuellen Ausbildungssituation. Um das Thema Ausbildungsabbruch nachhaltig an den Berufsschulen zu verankern, bedarf es einer kontinuierlichen Anwesenheit der Agenturen in den Berufsschulklassen.

... aus Sicht der Kooperationspartner

Die befragten Kooperationspartner bezeichneten das Praelab-Verfahren als eine sinnvolle Ergänzung zu den eigenen Angeboten, wodurch eine Erweiterung der eigenen Diagnosen ermöglicht werde. So berichtete ein Kooperationspartner, dass mittels dem Kompetenzreflexionstools Schüler*innen als abbruchgefährdet erkannt worden seien, „die gar nicht in unseren Kosmos geraten sind“ (Kooperationspartner). Auch stelle das Kompetenzreflexionstool einen geschützten und anonymen Bereich dar, in dem die Jugendlichen eher ehrlich antworten würden als in einem Gespräch. Als Hemmnisse bezeichneten die Kooperationspartner die teils mangelhafte technische Ausstattung der beruflichen Schulen und den häufigen personellen Wechsel bei den Praelab-Fachkräften.

Die folgende Abbildung fasst die Faktoren zusammen, die sowohl mehrheitlich als auch akteurspezifisch (in kursiver Schrift) einerseits für eine gute und erfolgsversprechende Durchführung des Praelab-Verfahrens standen, die andererseits aber auch eher als hemmend wahrgenommen wurden, und zeigt zudem den von den Akteuren identifizierten Verbesserungsbedarf auf.

Abbildung 12.1: Gelingensfaktoren, Hemmnisse und Verbesserungsbedarfe



Quelle: IAW-Darstellung 2019.

Basierend auf den dargestellten Bewertungen lässt sich – wie bereits eingangs erwähnt – auch aufzeigen, inwieweit die mit dem Praelab-Verfahren verfolgten Zielsetzungen nach Einschätzung der befragten Akteure erreicht werden konnten:

... bezüglich des Ziels „Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen“

Die befragten Akteure konnten nicht zweifelsfrei beurteilen, ob durch das Praelab-Verfahren Ausbildungsabbrüche verhindert werden konnten, da man nicht wisse, was gewesen wäre, wenn Praelab nicht durchgeführt worden wäre. In der Vorbereitung auf das Kompetenzreflexionstool und vor allem im Beratungsgespräch könne den Jugendlichen aber aufgezeigt werden, welche Angebote der Agentur ihnen bei Problemen in der Ausbildung zur Verfügung stünden. Zum anderen könne den Auszubildenden vermittelt werden, dass er bzw. sie sich im Falle eines Abbruchs rechtzeitig mit den weiteren Schritten beschäftigen und zur Beratung in die Agentur oder zu einem Kooperationspartner kommen solle.

... bezüglich des Ziels „Abbruchgefährdete Jugendliche frühzeitig zu erkennen“

Ob eine frühzeitige Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden mittels dem Praelab-Verfahren gelingt, konnten die befragten Akteure ebenfalls nicht mit Sicherheit angeben. Wenn das Kompetenzreflexionstool von den Jugendlichen ernst genommen und ehrlich beantwortet werde, dann könne Praelab Erkenntnisse darüber liefern, ob möglicherweise ein Abbruchrisiko vorliege. Auch könne Praelab einen Beitrag dazu leisten, dass potenziell abbruchgefährdete Jugendliche über ihre Situation nachdenken und sich gegebenenfalls für ein Beratungsgespräch melden. Aufgrund der zugesicherten Anonymität und Freiwilligkeit dürfe mit dem Verfahren aber nicht der Anspruch verbunden werden, *„die Welt [zu] retten“* (Lehrkraft).

... bezüglich des Ziels „Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsleistungen“

Mittels dem Praelab-Verfahren könne den Jugendlichen aufgezeigt werden, dass ihnen Ansprechpersonen zur Verfügung stehen, wenn sie Probleme in der Ausbildung haben. Dies müsse nicht immer die Agentur, sondern könne auch ein Kooperationspartner sein. Ob allerdings die Auszubildenden das Gesprächsangebot und weitere Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen, hänge nach Einschätzung der befragten Akteure – auch vor dem Hintergrund der Freiwilligkeit – von den Auszubildenden selbst ab.

... bezüglich des Ziels der „Verbesserung der Zusammenarbeit“

Im Großen und Ganzen konnte die Zusammenarbeit zwischen Agenturen und beruflichen Schulen bezogen auf die Ausbildungsjahrgänge verbessert bzw. enger gestaltet werden. Diese Einschätzung nahmen zum einen die Agenturen der erweiterten Erprobung vor. Durch die über mehrere Jahre hinweg erfolgte Anwesenheit der Praelab-Fachkräfte in den Berufsschulklassen konnte der Kontakt zu diesen intensiviert werden. Als Vorteil wurde daher gesehen, dass *„mein Gesicht jetzt als Ansprechpartner schon besser bekannt ist [und] man natürlich auch auf andere Probleme rund herum angesprochen wird, rund um die Arbeitsagentur“* (Praelab-Fachkraft). Auch die Agenturen, die das Praelab-Verfahren in das Portfolio der Lebensbegleitenden Berufsberatung aufgenommen haben, führten die verbesserte Zusammenarbeit mit den Berufsschulen auf eine höhere Kontaktdichte zurück. Insbesondere an Agenturstandorten mit einer hohen personellen Stabilität bei den Praelab-Fachkräften attestierten die Kooperationspartner eine gute Zusammenarbeit.

13 Fazit und Handlungsempfehlungen

Mit der wissenschaftlichen Evaluation wurde die organisatorische Umsetzung des PraeLab-Verfahrens an 20 Agenturstandorten, die kriterienbasiert ausgewählt wurden, mittels unterschiedlicher wissenschaftlicher Methoden und unter Einbezug der Perspektiven mehrerer Akteursgruppen analysiert. Dabei standen entsprechend den Zielsetzungen des PraeLab-Verfahrens folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Ist das PraeLab-Verfahren ein geeignetes Instrument, um abbruchgefährdete Auszubildende frühzeitig zu identifizieren und zu motivieren, ein Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen?
- Wird die anvisierte Zielgruppe tatsächlich erreicht und aus welchen Gründen gelingt dies gegebenenfalls nicht?
- Welche Rolle spielt für das PraeLab-Verfahren die Vernetzung mit relevanten Akteuren?

Im Hinblick auf die Klärung der Fragen ergibt die Evaluation ein differenziertes Bild. Einerseits liegen Ergebnisse vor, die das Erreichen der genannten Ziele nahelegen; andererseits gibt es Befunde, die dazu veranlassen, dies zumindest für eine oder mehrere der genannten Fragen anzuzweifeln. Hierbei zeigte es sich, dass regionale Faktoren keine Rolle gespielt haben, sondern es vielmehr von der jeweiligen Umsetzung vor Ort abhängig war, in welcher Weise die Ziele erreicht werden konnten. Die vorangehenden Kapitel geben einen umfassenden und detaillierten Überblick über die Gesamtheit der Ergebnisse. Die wichtigsten Erkenntnisse und Implikationen werden im Folgenden entlang der genannten Fragestellungen nochmals zusammengefasst. Darüber hinaus werden basierend auf den Erfahrungen, die im Verlauf der Durchführung des PraeLab-Verfahrens an den 20 Agenturstandorten gesammelt und in der Evaluation systematisch einbezogen wurden, Handlungsempfehlungen abgeleitet. Diese sollten aus Sicht der Evaluation bei der weiteren Durchführung des PraeLab-Verfahrens berücksichtigt werden.

13.1 Zentrale Ergebnisse der Evaluation

Die in diesem Endbericht dargestellten Ergebnisse zeigen, dass bezüglich des Ziels einer *frühzeitigen Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden* keine eindeutige Wirkung erreicht werden konnte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Kompetenzreflexionstool in der jetzigen Form nicht unbedingt das passende Instrument ist, um auf dessen Grundlage abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren. Zentrales Hemmnis ist, dass die Fragestellungen für die Auszubildenden schwer verständlich sind und infolge dessen falsch beantwortet werden. Somit beruhen identifizierte Abbruchtendenzen auf teilweise falsch beantworteten Fragen. Hierdurch wird die Belastbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse beeinträchtigt. Ein zweiter Aspekt besteht darin, dass das Kompetenzreflexionstool in inhaltlicher Hinsicht nicht alle Aspekte beinhaltet, die für einen Ausbildungsabbruch relevant sind und die Ergebnisse des Tools hinsichtlich einer Abbruchgefährdung daher auch nur bedingt aussagekräftig sind. Zugleich zeigt die Evaluation, dass der Einsatz des Kompetenzreflexionstools für Fachklassen mit einem hohen Abbruchrisiko nicht unbedingt zielführend erscheint, da in diesen Klassen grundsätzlich ein Großteil der Auszubildenden potenziell gefährdet ist.

Vor diesem Hintergrund ist das individuelle Beratungsgespräch besser geeignet, um abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren. Die Beratung bietet Raum und Gelegenheit, dass die Auszubildenden sämtliche Aspekte der Ausbildung im Gespräch reflektieren können. Dadurch kann auch umfassend thematisiert werden, ob über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht wird. Zugleich können die PraeLab-Fachkräfte konkrete Aspekte ermitteln, die zu einem Ausbildungsabbruch führen können, sodass an geeigneter Stelle entgegengewirkt werden kann (z.B. mittels Nachhilfe oder weiteren Beratungsangeboten). Diese konkreten Unterstützungsbedarfe können über das Kompetenzreflexionstool nicht identifiziert werden. Die Evaluation zeigt ferner, dass hinsichtlich des Ziels der Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden eine einmalige Durchführung des Kompetenzreflexionstools bzw. von Beratungsgesprächen nicht zielführend ist. Ein potenzielles Abbruchrisiko der Ausbildung besteht über den gesamten Ausbildungszeitraum und nicht nur in der Probezeit und somit zum Zeitpunkt der Durchführung des PraeLab-Verfahrens. Auch gegen Ende der regulären Ausbildungsdauer lassen sich Ausbildungsabbrüche feststellen, sodass eine punktuelle „Messung“ eines Risikos nur bedingt zielführend erscheint. Das gleiche gilt für eine einmalige Beratung. Für die Offenlegung und die Bearbeitung von Schwierigkeiten und Problemlagen der Auszubildenden bedarf es Zeit, Kontinuität und einer Vertrauensbasis, die nicht durch ein einmaliges Gespräch geschaffen werden kann. Diesbezüglich ist es für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen notwendig, dass Auszubildende während der gesamten Ausbildungsdauer regelmäßig begleitet werden.

In Bezug auf das Ziel, die Auszubildenden zur *Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen* zu motivieren, ist ebenfalls von keiner direkten Wirkung auszugehen. Dies ist damit zu begründen, dass aus der Nutzung des Kompetenzreflexionstools keine unmittelbare Notwendigkeit erfolgt, das Beratungsangebot der PraeLab-Fachkräfte zu nutzen, da dieses grundsätzlich freiwillig ist – was zu begrüßen ist, da Zwang zu einer Ablehnung führt – und letztlich von der Entscheidung der Auszubildenden abhängt. Eine Beratung ist erst dann erfolgreich, wenn diese von den Auszubildenden gewollt und als individuelle Unterstützungsform akzeptiert ist. Diesbezüglich sind verschiedene Mittel notwendig, um die Auszubildenden zur einer Teilnahme zu motivieren. Erstens bedarf es einer guten Vorbereitung und Einweisung der Auszubildenden in das PraeLab-Verfahren, sodass die Auszubildenden die Vorteile einer Teilnahme für sich erkennen. Zweitens bedarf es der Bereitschaft der schulischen Seite das PraeLab-Verfahren aktiv zu unterstützen. Das heißt, das PraeLab-Verfahren sollte als Maßnahme in der Berufsschule akzeptiert sein und es sollten entsprechende Freiräume für die Auszubildenden zur Teilnahme am PraeLab-Verfahren sowie zeitliche als auch personelle Ressourcen bereitgestellt werden. Drittens kann die Motivation zur Nutzung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen nur dann erfolgreich sein, wenn Lehrkräfte gut geschult sind und deren Engagement für die Umsetzung des PraeLab-Verfahrens durch die Schulleitungen honoriert wird. Hierdurch steigert sich die Motivation der Lehrkräfte, sodass diese die Auszubildenden davon überzeugen können am Verfahren teilzunehmen. Viertens wird eine geeignete Ansprache der Auszubildenden benötigt, um insbesondere abbruchgefährdete Auszubildende zu einer Teilnahme zu motivieren und nicht ausschließlich nur jene, die offen und reflektiert sind.

Was das Ziel– *die Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit* – betrifft, liegt ebenfalls keine eindeutige Wirkung vor. Die Zusammenarbeit zwischen Agenturen und beruflichen Schulen bezogen auf die Ausbildungsjahrgänge konnte dort wo das Praelab-Verfahren bereits seit längerer Zeit durchgeführt wird verbessert bzw. intensiver gestaltet werden. An den Standorten, die das Verfahren erst zum Ausbildungsjahr 2018/2019 eingeführt haben, ist diesbezüglich noch keine Einschätzung möglich.

Die Bedeutung lokaler Akteure (Kammern, Verbände, etc.) für die Umsetzung des Praelab-Verfahrens und einer damit einhergehenden Verbesserung der Vernetzung und Zusammenarbeit ist ambivalent. An Standorten, an denen Kooperationspartner in das Praelab-Verfahren eingebunden sind, zeigt sich, dass es hier im Rahmen der Durchführung des Praelab-Verfahrens zu einer stärkeren Zusammenarbeit und Vernetzung gekommen ist. Dies ist letztlich auch darauf zurückzuführen, dass mit der Zeit Arbeitsprozesse und Abgrenzungen geklärt werden konnten und eine gute Arbeitsebene geschaffen wurde. Eine besondere Rolle nehmen solche Kooperationspartner ein, die ein Landesprogramm mit ähnlicher Zielsetzung wie das Praelab-Verfahren durchführen. Diese sind bereits seit längerer Zeit an den beruflichen Schulen angesiedelt, sodass für die Durchführung des Praelab-Verfahrens deren Strukturen und Kontakte genutzt und vertieft werden konnten. An einigen Standorten findet keine Einbindung der genannten Akteure in die Umsetzung des Praelab-Verfahrens statt. Dies wird zum Teil damit begründet, dass das Praelab-Verfahren vor allem als ein Projekt der Agentur für Arbeit und weniger als eines über die Agentur hinausgehendes Projekt wahrgenommen wird. Dennoch wird das Praelab-Verfahren von diesen Akteuren als ein gutes Instrument zur Identifizierung von Ausbildungsabbrüchen gesehen. Teils werden aber auch Konkurrenzaspekte zwischen Kooperationspartnern und Arbeitsagenturen als Begründung für eine fehlende Einbindung angeführt. Um das Ziel einer nachhaltigen Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen berufsübergreifend zu erreichen, wird es mittel- bis langfristig notwendig sein, diese Kooperationspotenziale zu mobilisieren.

13.2 Handlungsempfehlungen

Die Evaluation der Flächeneinführung des Praelab-Verfahrens hat viele Faktoren offengelegt, welche sich positiv oder negativ auf die Umsetzung ausgewirkt haben. Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich die folgenden Handlungsempfehlungen, die bei einer weiteren Umsetzung berücksichtigt werden sollten:

Für eine umfangreiche Einführung des Praelab-Verfahrens an den Berufsschulen im Agenturbezirk bedarf es zusätzlicher Praelab-Fachkräfte

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass mit wenigen Praelab-Fachkräften nur wenige Berufsschulen und Fachklassen erreicht werden können. Die umfangreiche Umsetzung des Verfahrens wird durch die fehlenden personellen Kapazitäten und Ressourcen dahingehend limitiert, dass die Praelab-Fachkräfte das Verfahren nur als einen von mehreren Bausteinen im Tagesgeschäft durchführen. Dies führt zu einer Konzentration auf wenige Klassen und Berufsschulen. Für ein flächendeckendes Angebot sowie einer umfassenden Vorbereitung und Begleitung des Verfahrens im Agenturbezirk sollte zusätzliches Personal eingeplant werden.

Für die Durchführung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen sollte ausreichend Unterrichtszeit eingeplant werden

Das PraeLab-Verfahren kann an den Berufsschulen nicht immer in der vorgesehenen Intensität durchgeführt werden, da häufig nur die Unterrichtszeit der für das PraeLab-Verfahren verantwortlichen Lehrkraft zur Verfügung steht. Diese Zeit reicht nur für die Durchführung des Kompetenzreflexionstools, nicht aber für die Beratungen. Daher sind die PraeLab-Fachkräfte darauf angewiesen, dass die Auszubildenden für das Beratungsgespräch von den nachfolgenden Unterrichtsstunden freigestellt werden. Für eine erfolgreiche Durchführung des gesamten Verfahrens sollte gewährleistet sein, dass ausreichend Unterrichtszeit zur Verfügung gestellt wird; hiervon darf die Beratung nicht ausgenommen werden.

Die Lehrkräfte an den Berufsschulen sollten entlastet werden

Im Rahmen der Umsetzung des PraeLab-Verfahrens an den Berufsschulen übernehmen die Lehrkräfte zahlreiche organisatorische und administrative Aufgaben und unterstützen zudem die PraeLab-Fachkräfte bei der Durchführung des Kompetenzreflexionstools, ohne dafür zusätzliche Stellendeputate zu erhalten. Dies führt nicht selten zu Unzufriedenheit unter den Lehrkräften. Das Gelingen des PraeLab-Verfahrens hängt maßgeblich auch vom Engagement der Lehrkräfte ab; sind diese überfordert und gelangen an ihre zeitlichen Grenzen wirkt sich dies negativ auf das Verfahren aus. Grundsätzlich ist für eine erfolgreiche Durchführung die Akzeptanz aller Akteure an den Berufsschulen – angefangen bei der Schulleitung bis hin zum gesamten Kollegium – erforderlich.

Überarbeitung des Kompetenzreflexionstools erforderlich

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass das in der flächendeckenden Einführung genutzte Kompetenzreflexionstool zur Identifikation von abbruchgefährdeten Auszubildenden aus mehreren Gründen nicht zielführend ist und vor dem Hintergrund der Zielsetzung, abbruchgefährdete Auszubildende zu identifizieren, einer Überarbeitung bedarf. In der Beantwortung der Fragen zeigen sich enorme Herausforderung für die Auszubildenden. Besonders die nicht auf den konkreten Ausbildungsberuf bezogenen Fragen und fehlende Praxisbeispiele erschweren die Übertragung der Inhalte auf die individuellen Erfahrungen der Auszubildenden. Sprachliche Defizite der Auszubildenden in den ausgewählten Fachklassen erschweren die Beantwortung der Fragen zudem. Die für die Auszubildenden nicht intuitive Bewertungsskala führt darüber hinaus häufig zu fehlerhaften oder falschen Antworten. Aufgrund dieser Vielzahl an Hürden können die Befragungsergebnisse meist nicht eindeutig interpretiert werden, sodass die individuelle Beratung zur Identifikation abbruchgefährdeter Auszubildender als zielführender angesehen werden kann.

Literaturverzeichnis

- Balzer, Lars / Ertelt, Bernd-Joachim / Frey, Andreas** (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – die praktische Umsetzung im EU-Projekt PraeLab. In: Baumeler, C. / Ertelt, B.-J. / Frey, A. (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, S. 139-161, Landau; [online] http://www.praelab-hdba.de/fileadmin/redaktion/Materialien/Deutsch/1-3_KT_und_weiteres_Material/Erfassung_und_Praevention_-_Praktische_Umsetzung_in_PraeLAB.pdf [11.04.2019].
- Balzer, Lars / Grassi, Andreas** (2014): Praxisbeitrag: Prävention von Lehrabbrüchen – das Projekt PraeLab. In: Neuenschwander, M. P. (Hrsg.): Selektion in Schule und Arbeitsmarkt, S. 187–201, Zürich/Chur.
- Blickpunkt Identität** (2014): „...damit niemand rausfällt!“ Grundlagen, Methoden und Werkzeuge für Schulen zur Verhinderung von frühzeitigem (Aus-)Bildungsabbruch. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Frauen. 2. Auflage. Wien. Verfügbar unter: http://www.blickpunkt-identitaet.eu/fileadmin/dokumente/esl_handreichung_2014.pdf [11.04.2019].
- Blickpunkt Identität** (2011a): Stop Dropout. Methodenset. Risikocheck. Risk detection and flexible prevention against learners' drop out. Verfügbar unter: http://www.stop-dropout.eu/uploads/media/SDO_Buch_Risikocheck_ger.pdf [08.04.2019].
- Blickpunkt Identität** (2011b): Stop Dropout. Methodenset. Beratungsprofil. Risk detection and flexible prevention against learners' drop out. Verfügbar unter: http://www.stop-dropout.eu/uploads/media/SDO_Buch_Beratungsprofil_ger.pdf [08.04.2019].
- Blickpunkt Identität** (2011c): Stop Dropout. Methodenset. Das Unterstützungsnetzwerk. Risk detection and flexible prevention against learners' drop out. Verfügbar unter: http://www.stop-dropout.eu/uploads/media/SDO_Buch_Unterstuetzungsnetzwerk_ger.pdf [08.04.2019].
- Boockmann, Bernhard / Brändle, Tobias / Klee, Günther / Kleinemeier, Rita / Puhe, Henry / Scheu, Tobias** (2017): Das Aktivierungspotenzial von Eltern im Prozess der Berufsorientierung – Möglichkeiten und Grenzen. Studie für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Tübingen/Bielefeld.
- Brändle, Tobias / Müller, Sylvia** (2014): Berufsorientierung von „benachteiligten“ Jugendlichen. Zur Relevanz sozialer Herkunft im Übergangssystem. In: Sozialer Fortschritt, 4-5, S. 82-89.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** (Hrsg.; 2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion Stand 10. April 2019, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung** (Hrsg.; 2019): Berufsbildungsbericht 2019, Berlin.
- Bryant, Brenda K. / Zvonkovic, Anisa M. / Reynolds, Paula** (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development, *Journal of Vocational Behavior*, 69, S.149-175.
- Dietrich, Julia / Kracke, Bärbel** (2009): Career Specific parental behaviors in adolescents' development, *Journal of Vocational Behavior*, 75, S. 109-119.
- Galinsky, Ellen** (2000): *Ask the Children*. New York.

Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage, Wiesbaden.

Heineck, Guido / Kleinert, Corinna / Vosseler, Alexander (2011): Regionale Typisierung. Was Ausbildungsmärkte vergleichbar macht. IAB-Kurzbericht 13/2011, Nürnberg.

Helfferrich, Cornelia (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden.

Kirchmann, Andrea / Kleimann, Rolf / Schafstädt, Christin (2018): Evaluierung und Monitoring des ESF-finanzierten Modellprojektes „Schritt für Schritt – Brücken bauen, Endbericht, Tübingen.

Kirchmann, Andrea / Schafstädt, Christin (2016): Evaluation des Projekts „Modellhafte Unterstützung von Arbeitslosen(beratungs)zentren“. Endbericht an das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg. Tübingen. Verfügbar unter: http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/IAW%20Endbericht%20Arbeitslosenzentren%202016_END.pdf [08.04.2019].

Kleinert, Corinna / Kruppe, Thomas (2012): Neue Typisierung. Regionale Arbeitsmärkte verändern sich. IAB-Kurzbericht 12/2012, Nürnberg.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 5., überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel.

Laupper, Ellen (2017): Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GZE), Zollikofen.

Lettau, Jaqueline (2017): Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). 46. Jahrgang. Heft 3/2017, S. 41-44, Bonn.

Mahlberg-Wilson, Elisabeth/ Mehlis, Peter/ Quante-Brandt, Eva (2008). Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Bremen: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Verfügbar unter: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/zap/Bleib_dran/Dokumente/Veroeffentlichungen/Dran_bleiben_Endfassung_1.pdf [12.04.2019].

Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Auflage, Weinheim/Basel.

Quilling, Eike / Nicolini, Hans J. / Graf, Christine / Starke, Dagmar (2013): Praxiswissen Netzwerkarbeit. Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten, Wiesbaden.

Rübner, Matthias (2011): Beratung von Auszubildenden mit erhöhtem Abbruchrisiko. Konzeptionelle Überlegungen zur Ausgestaltung des Beratungsprozesses. Verfügbar unter: <http://www.praelab-hdba.de/fileadmin/redaktion/Materialien/bba.pdf> [11.04.2019].).

Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). 32. Jahrgang. Berufe 2003. Heft 5, S. 35-39, Bonn.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, Jg. 1, Nr. 1, [online] <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>. [23.04.2019]