



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“

Abschlussbericht

vorgelegt durch

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG)

SOKO-Institut

Tübingen, Berlin und Bielefeld, 31. März 2018

Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“

Kontaktperson für das Konsortium

Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Tel.: 07071 – 98 96 20
Fax: 07071 – 98 96 99
E-Mail: bernhard.boockmann@iaw.edu

Konsortium

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)

Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen
www.iaw.edu

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG)

Büro Berlin
Otternbuchtstr. 35
13599 Berlin
www.isg-institut.de

SOKO-Institut GmbH Bielefeld

Ritterstr. 19
33602 Bielefeld

Projektteam

Bernhard Boockmann (IAW)
Lukas Fervers (IAW)
Katrín Hunger (ISG)
Rita Kleinemeier (SOKO-Institut)
Philipp Kugler (IAW)
Michel Kusche (IAW)
Franziska Maier (ISG)
Henri Puhe (SOKO-Institut)
Marco Puxi (ISG)
Christin Schafstädt (IAW)
Jochen Späth (IAW)
Hans Verbeek (ISG)

unter Mitarbeit von Flavio DeCarolis, Jonas Kurle, Knut Niemann, Annika Reiff und Sabine Wellmer

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis.....	4
Tabellenverzeichnis.....	6
Abkürzungsverzeichnis	7
1. Einleitung.....	8
1.1. <i>Evaluation des Sonderprogramms MobiPro-EU</i>	8
1.2. <i>Fragestellungen der Evaluation</i>	8
1.3. <i>Methodik.....</i>	9
2. Ziele und Verlauf des Sonderprogramms MobiPro-EU.....	11
2.1. <i>Ziele des Sonderprogramms</i>	11
2.2. <i>Individual- und Projektförderung.....</i>	12
2.3. <i>Programmverlauf.....</i>	14
2.4. <i>Kooperation und Kommunikation.....</i>	14
2.5. <i>Entwicklung der Qualitätsstandards.....</i>	15
3. Ergebnisse zur Durchführung von MobiPro-EU.....	17
3.1. <i>Struktur der MobiPro-EU-Projekte.....</i>	17
3.1.1. <i>Auswahl der Projekte</i>	17
3.1.2. <i>Netzwerkstruktur der Projekte.....</i>	18
3.1.3. <i>Auswahl der Ausbildungsbetriebe.....</i>	20
3.1.4. <i>Struktur der Ausbildungsbetriebe</i>	21
3.2. <i>Rekrutierung und Struktur der Teilnehmenden</i>	23
3.2.1. <i>Information und Erstakquise</i>	23
3.2.2. <i>Auswahlverfahren</i>	25
3.2.3. <i>Matching von Teilnehmenden und Ausbildungsbetrieben</i>	26
3.2.4. <i>Passung und Struktur der Teilnehmenden</i>	27
3.3. <i>Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland</i>	31
3.3.1. <i>Informationsvermittlung im Bewerbungsverfahren.....</i>	32
3.3.2. <i>Sprachvermittlung</i>	33
3.3.3. <i>Betreuung während der Vorbereitung im Herkunftsland</i>	36
3.3.4. <i>Das Praktikum als Element der Ausbildungsvorbereitung</i>	37
3.3.5. <i>Ergebnisse der Vorbereitung.....</i>	38
3.4. <i>Betreuung der Auszubildenden in Deutschland</i>	39
3.4.1. <i>Umsetzung der Kümmererfunktion.....</i>	39

3.4.2.	Sprachförderung während der Berufsausbildung	42
3.4.3.	Soziale Integration und Wohnsituation	43
3.5.	<i>Die Situation in den Ausbildungsbetrieben</i>	45
3.6.	<i>Erfahrungen im Zusammenhang mit der Berufsschule</i>	48
3.7.	<i>Maßnahmen zur Prävention von Abbrüchen</i>	50
3.7.1.	Kommunikation im Projekt als Abbruchprävention	50
3.7.2.	Gezielte Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen	51
4.	Ergebnisse der Förderung	54
4.1.	<i>Deutsche Sprachkenntnisse</i>	54
4.1.1.	Allgemeine deutsche Sprachkenntnisse	54
4.1.2.	Berufsbezogene deutsche Sprachkenntnisse	56
4.2.	<i>Integration in Deutschland</i>	57
4.2.1.	Soziale Integration und Kontakt mit Deutschen	57
4.2.2.	Soziale Teilhabe	59
4.2.3.	Einsamkeit	60
4.3.	<i>Stabilität des Förderverlaufs</i>	63
4.4.	<i>Stabilität der Berufsausbildung</i>	66
4.5.	<i>Abbruchgründe</i>	70
4.6.	<i>Weiterer Verbleib und Perspektiven der Teilnehmenden</i>	74
5.	Wirkungen von MobiPro-EU auf die Mobilität	79
5.1.	<i>Mobilität in das Berufsausbildungssystem: Messkonzept</i>	79
5.2.	<i>Schätzung der durch MobiPro-EU bewirkten Zuwanderung</i>	81
5.3.	<i>Robustheit der Ergebnisse</i>	83
5.4.	<i>Zusammenfassung</i>	85
6.	Determinanten des Abbruchs der Förderung	87
6.1.	<i>Vorgehen bei der Analyse</i>	87
6.2.2.	Datengrundlage	87
6.2.3.	In der Analyse berücksichtigte Strategien und Umsetzungsformen	88
6.2.	<i>Abbrüche in der Vorbereitungsphase</i>	90
6.2.1.	Erklärungsmodell	90
6.2.2.	Ergebnisse der Analysen mit den Angaben der Projektträger.....	92
6.2.3.	Ergebnisse der Analysen mit Angaben der Teilnehmenden.....	93
6.3.	<i>Vorgehen der Projektträger nach Beginn der Berufsausbildung</i>	95
6.3.1.	Basismodell für den Abgang aus der Berufsausbildung.....	95
6.3.2.	Ergebnisse der Analysen mit den Angaben der Projektträger.....	98
6.3.3.	Ergebnisse der Analysen mit Angaben der Teilnehmenden.....	100
6.4.	<i>Fazit zu den Determinanten der Abbrüche</i>	103

7. Schlussfolgerungen und Ausblick.....	104
7.1. <i>Wie ist der Erfolg von MobiPro-EU zu bewerten?.....</i>	<i>104</i>
7.2. <i>Einfluss von Umsetzung und Rahmenbedingungen.....</i>	<i>107</i>
7.3. <i>Lassen sich die Erfahrungen mit MobiPro-EU übertragen?.....</i>	<i>111</i>
Literaturverzeichnis.....	113
Anhang: Methodik der Erhebungen.....	115
2.6. <i>A1 Standardisierte Befragung der Teilnehmenden.....</i>	<i>115</i>
2.7. <i>A2 Standardisierte Befragung der Projektträger.....</i>	<i>116</i>
2.8. <i>A3 Standardisierte Befragung der Ausbildungsbetriebe.....</i>	<i>118</i>
2.9. <i>A4 Fallzahlen im kombinierten Datensatz.....</i>	<i>119</i>
2.10. <i>A5 Fallstudien auf der strategischen und operativen Ebene.....</i>	<i>120</i>
2.11. <i>A6 Fallstudien zur Analyse des Abbruchgeschehens.....</i>	<i>123</i>
2.12. <i>A7 Qualitative Interviews mit Abbrechern und Abbrecherinnen.....</i>	<i>124</i>
2.13. <i>A8 Fokusgruppen zur Bewertung des Abbruchgeschehens.....</i>	<i>125</i>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1: Zeitlicher Verlauf der Umsetzung von MobiPro-EU in der Projektförderung.....	17
Abbildung 3.2: Wichtigste Kooperationspartner der MobiPro-EU-Projektträger.....	19
Abbildung 3.3: Welche Funktionen hat der Projektträger bei der Rekrutierung übernommen?	20
Abbildung 3.4: Erstkontakt zu den Ausbildungsbetrieben.....	21
Abbildung 3.5: Größenverteilung der Ausbildungsbetriebe	22
Abbildung 3.6: Informationswege bei der Ansprache von Teilnehmenden	23
Abbildung 3.7: Erstansprache der Teilnehmenden.....	24
Abbildung 3.8: Auswahlverfahren für die Teilnehmenden	26
Abbildung 3.9: Aufgaben der Betriebe bei der Rekrutierung	27
Abbildung 3.10: Ausbildung im Wunschberuf	28
Abbildung 3.11: Motive der Teilnehmenden an MobiPro-EU	29
Abbildung 3.12: Selbstgesteckte Ziele der Teilnehmenden.....	30
Abbildung 3.13: Mobilitätsabsichten zu früheren Zeitpunkten	31
Abbildung 3.14: Angebote in der Vorbereitungsphase.....	32
Abbildung 3.15: Fehlende Informationen im Bewerbungsprozess.....	33
Abbildung 3.16: Dauer des Deutschsprachkurses im Herkunftsland in Tagen	34
Abbildung 3.17: Umfang der sprachlichen Vorbereitung hätte größer sein sollen	35
Abbildung 3.18: Zufriedenheit mit der Unterstützung durch das Projekt	36
Abbildung 3.19: Bewertung des Praktikums durch die Teilnehmenden.....	37
Abbildung 3.20: Fehlende Informationen und Kenntnisse in der Vorbereitung	39
Abbildung 3.21: Häufigkeit der Kontakte mit dem Kümmerer	40
Abbildung 3.22: Interaktion mit dem Kümmerer.....	41
Abbildung 3.23: Bewertung der Sprachkurse während der Ausbildung.....	43
Abbildung 3.24: Organisation von Freizeitaktivitäten durch die Projektträger	44
Abbildung 3.25: Bewertung der Situation in den Ausbildungsbetrieben	46
Abbildung 3.26: Bewertung der Situation in den Ausbildungsbetrieben	47
Abbildung 3.27: Bewertung der Situation in der Berufsschule.....	49
Abbildung 3.28: Häufigkeit des Kontakts mit Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen pro Monat	51
Abbildung 3.29: Strategien der Projektträger zur Vermeidung von Programmabbrüchen.....	53
Abbildung 4.1: Verbesserung der allgemeinen deutschen Sprachkenntnisse.....	54
Abbildung 4.2: Erreichen des Sprachniveaus B1 vor Beginn der Berufsausbildung	55
Abbildung 4.3: Sprachliche Kompetenzen nach Selbsteinschätzung.....	56

Abbildung 4.4: Einschätzungen zu den berufsbezogenen deutschen Sprachkenntnissen	57
Abbildung 4.5: Soziale Integration in Deutschland	58
Abbildung 4.6: Veränderung in der Selbsteinschätzung zur sozialen Teilhabe	60
Abbildung 4.7: Emotionale Einsamkeit	61
Abbildung 4.8: Soziale Einsamkeit.....	62
Abbildung 4.9: Abbrüche nach Programmphase (Anteile)	63
Abbildung 4.10: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach Förderrunden.....	65
Abbildung 4.11: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach weiteren Merkmalen	66
Abbildung 4.12: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Ausbildung / im Ausbildungsverhältnis.....	67
Abbildung 4.13: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach Förderrunden.....	68
Abbildung 4.14: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach weiteren Merkmalen	69
Abbildung 4.15: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach weiteren Merkmalen	70
Abbildung 4.16: Abbruchgründe aus Sicht der Teilnehmenden	71
Abbildung 4.17: Erwartung über den erfolgreichen Ausbildungsabschluss	75
Abbildung 4.18: Ziele der Berufsausbildung	76
Abbildung 4.19: Zustände nach Abbruch des Sonderprogramms in der Ausbildungsphase	76
Abbildung 4.20: Für eine Berufsausbildung in Deutschland noch einmal bewerben?	77
Abbildung 5.1: Umfang der Zuwanderung in das deutsche Ausbildungssystem (absolute Zahlen nach Jahren)	80
Abbildung 5.2: Geschätzter Effekt von MobiPro-EU (Personen pro Herkunftsland)	82
Abbildung 5.3: Ergebnisse bei Auslassung jeweils eines Landes	84
Abbildung 5.4: Ergebnisse der Placebo-Treatments	85
Abbildung 5.5: Einstellung von Auszubildenden aus EU-Ländern auch ohne MobiPro-EU?	86
Abbildung 6.1: Determinanten des Ausbildungsbeginns (sozio-demografische Merkmale).....	91
Abbildung 6.2: Determinanten des Ausbildungsbeginns (Angaben der Projektträger)	92
Abbildung 6.3: Determinanten des Ausbildungsbeginns (Teilnehmende)	94
Abbildung 6.4: Determinanten des Ausbildungsabbruchs (sozio-demografische Merkmale).....	96
Abbildung 6.5: Determinanten des Ausbildungsabbruchs (Projektträger).....	99
Abbildung 6.6: Determinanten des Ausbildungsabbruchs (Teilnehmende)	102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Verteilung der Teilnahmen und Ausbildungsstarts auf die Förderrunden.....	14
Tabelle 6.1: Verwendete erklärende Variablen (Gruppen).....	89
Tabelle A2.1: Themen der Befragung.....	116
Tabelle A2.2: Feldphase der Projektträgerbefragung 2016.....	117
Tabelle A2.3: Feldphase der Projektträgerbefragung 2017.....	117
Tabelle A3.1: Feldphase der Betriebsbefragung.....	118
Tabelle A4.1: Umfang der Datenbasis (Vorbereitung).....	119
Tabelle A5.1: Interviewpartner/innen in den Fallstudien.....	120
Tabelle A5.2: Feldphase der Interviews.....	122

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BHP	Betriebs-Historik-Panel
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
D	Deutschland
DvD	Differenz-von-Differenzen-Ansatz
EURES	European Employment Services (Netz der Europäischen öffentlichen Arbeitsmarktservices)
EURES NCO	Nationales Koordinierungsbüro EURES
FGQ	Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
HKL	Herkunftsland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
IEB	Integrierte Erwerbsbiografien
ILO	Internationale Arbeitsorganisation/International Labour Organization
IPS	Internationaler Personalservice der ZAV
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
ISO	Internationale Organisation für Normung
MobiPro-EU	Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsin- teressierten Jugendlichen aus Europa“
NCO	National Coordination Office (Nationales Koordinierungsbüro EURES Deutschland)
Netzwerk IQ	Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“
OLS	Kleinste-Quadrate-Schätzer/Ordinary Least Squares
OS Köln	Operativer Service Köln der BA
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA

1. Einleitung

1.1. Evaluation des Sonderprogramms MobiPro-EU

Die Evaluation des Sonderprogramms MobiPro-EU wird seit dem Jahr 2013 von einem Forschungskonsortium bestehend aus dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen e.V. (IAW), dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) in Berlin und der SOKO-Institut GmbH in Bielefeld vorgenommen. Ihr Auftrag ist es, zu ermitteln, welchen Beitrag das Sonderprogramm dabei leistet, Migrationshürden abzubauen und jungen Ausbildungsinteressentinnen und Ausbildungsinteressenten aus EU-Staaten die nachhaltige Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland zu ermöglichen.

Mit Unterstützung des Sonderprogramms MobiPro-EU wurden erstmals im Jahr 2013 junge Erwachsene aus EU-Ländern gefördert, um in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung zu beginnen oder eine Beschäftigung in einem Engpass- oder Mangelberuf aufzunehmen. Im Jahr 2014 wurde die Förderung von einer Individualförderung auf eine Förderung von Mobilitätsprojekten umgestellt. Die Evaluation berücksichtigt allein die Projektförderung. Sie wurde in zwei Förderrunden umgesetzt. Entsprechend teilen sich die Teilnehmenden in zwei Eintrittskohorten, die in den Jahren 2015 und 2016 ihre Ausbildung in Deutschland begannen. Mit den Teilnehmenden der zweiten Kohorte ging das Sonderprogramm MobiPro-EU in die letzte Förderrunde. Nach Abschluss der Ausbildung im Jahr 2019 läuft das Sonderprogramm MobiPro-EU aus, wobei die Ausfinanzierung der begonnenen Auszubildenden auch über das Jahr 2019/2020 hinaus gewährleistet ist.

Während sich die Zwischenberichte der Evaluation (IAW/ISG/SOKO-Institut 2014, 2015, 2016) insbesondere auf die Evidenz aus Fallstudien stützten, die Umsetzung des Sonderprogramms im Detail analysierten und Vorschläge zur Verbesserung der Umsetzung machten, hat dieser Abschlussbericht eher einen summarischen Charakter. Obwohl die Auszubildenden der Teilnehmenden derzeit noch weitergehen, lässt sich das Sonderprogramm in vieler Hinsicht bereits jetzt aus einer ex-post-Analyse betrachten. Dazu werden vor allem quantitative Analysemethoden verwendet. Die Fallstudien bieten eine Fülle von Einsichten, die es erlauben, die Ergebnisse der quantitativen Analysen sachgerecht zu interpretieren.

1.2. Fragestellungen der Evaluation

Dieser Bericht enthält nach einer Beschreibung des Sonderprogramms und seines Verlaufs in Kapitel 2 eine ausführliche Analyse zur Umsetzung auf der operativen Ebene (Kapitel 3). Diese Darstellung ist fundamental für die folgenden Abschnitte, weil sich hier Umsetzungsalternativen zeigen, die den Erfolg von MobiPro-EU erheblich beeinflussen. Die Darstellung folgt dem zeitlichen Verlauf der Förderung von der Konzeption der MobiPro-EU-Projekte über die Rekrutierung von Ausbildungsbetrieben und Teilnehmenden, die Sprachvorbereitung und sonstige Förderung bis zum Beginn der Ausbildung in Deutschland und ihrem weiteren Verlauf.

Kapitel 4 widmet sich den Ergebnissen der Förderung. Die Erfahrungen mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU zeigen, dass der Abbruch der Förderung und die vorzeitige Beendigung der Berufsausbildung in Deutschland Problemstellen der Umsetzung sind. Dabei muss zwischen Vertragslösung, Ausbildungs- und Projekt- oder Programmabbruch differenziert werden, da diese Ereignisse nicht deckungsgleich sind.

Unter Ausbildungsabbruch wird in diesem Bericht das vorzeitige Ende der Berufsausbildung verstanden. Eine Vertragslösung kann dagegen auch auf einen Wechsel des Ausbildungsbe-

triebs zurückzuführen sein und bedeutet daher nicht zwangsläufig einen Ausbildungsabbruch (z.B. Uhly 2012). Im Rahmen von MobiPro-EU führt ein Vertragswechsel oder ein Ausbildungsabbruch nicht zwangsläufig zur Beendigung der Teilnahme am Sonderprogramm, da die davon betroffenen Teilnehmenden innerhalb des MobiPro-EU-Projekts oder auch zwischen Projekten auf einen anderen Ausbildungsplatz wechseln können. Umgekehrt ist ein Programm- oder ein Projektabbruch nicht zwangsläufig mit einem Ausbildungsabbruch verbunden. Entsprechend muss im Bericht differenziert werden.

Neben dem Abbruch der Förderung oder der Ausbildung werden jedoch noch weitere, teilweise vorlaufende, teilweise auch nachlaufende Indikatoren betrachtet. Unter den Faktoren, die die erfolgreiche Absolvierung einer Berufsausbildung bestimmen, werden die Sprachbeherrschung und die soziale Integration in Deutschland betrachtet. Ein nachlaufender Indikator ist der weitere Verbleib der Teilnehmenden, die ihre Förderung abgebrochen haben.

In Kapitel 5 wird analysiert, inwieweit das Sonderprogramm MobiPro-EU durch die Senkung von Mobilitätsbarrieren jungen Erwachsenen ermöglicht hat, eine Ausbildung in Deutschland zu beginnen. Hierzu wird ein Vergleichsgruppendedesign verwendet, das die Mobilität von Ausbildungsinteressierten aus anderen als den EU-Ländern als Benchmark verwendet.

Die Analyse der Determinanten des Förderabbruchs in Kapitel 6 ist ein zentraler Bestandteil dieses Abschlussberichtes. Dabei geht es einerseits um die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnehmenden, die im Jahr 2015 und 2016 in das Sonderprogramm aufgenommen wurden und einen Sprachkurs im Herkunftsland mindestens begonnen haben, ihre berufliche Ausbildung in Deutschland aufgenommen haben. Andererseits wird betrachtet, welche Determinanten dafür verantwortlich sind, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung weiterführen oder abbrechen. Die beiden aufeinander folgenden Ereignisse und Verläufe ergeben eine Kaskade von Ereignissen: Der Erfolg auf der ersten Stufe ist die Voraussetzung für die Analyse auf der zweiten Stufe. Ziel ist es, die Einflüsse zu identifizieren, die jeweils auf die Wahrscheinlichkeiten des Erfolgs einwirken.

Auf der Grundlage der Analysen wird in Kapitel 7 zusammenfassend analysiert, inwieweit das Sonderprogramm MobiPro-EU seine Förderziele erreicht hat. Weiterhin werden wesentliche Erfolgsfaktoren und Hemmnisse herausgestellt und die Übertragbarkeit auf künftige Förderungen der Mobilität diskutiert.

1.3. Methodik

Die im Projekt durchgeführten Arbeitsschritte berücksichtigen die Perspektiven unterschiedlicher Beteiligter, insbesondere der jungen Auszubildenden sowie der diversen Akteure auf Projektebene, die an der Umsetzung des Sonderprogramms beteiligt sind. Um dies zu erreichen, wurde eine Vielzahl von Datenquellen in die Analyse einbezogen.

Datengrundlage des Berichts sind zum einen prozessproduzierte Daten der Teilnehmenden, die auf der Ebene der einzelnen Person ausgewertet werden konnten:

- Daten aus dem Monitoring des Sonderprogramms, die von den Projektträgern an den Operativen Service Köln der Bundesagentur für Arbeit (OS Köln) gemeldet werden.
- Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die unter anderem den Verbleib der Teilnehmenden enthalten.

Im Rahmen der Evaluation wurden ferner eine Mehrzahl von teilweise wiederholten Erhebungen bei unterschiedlichen Akteuren durchgeführt:

- Telefonische Befragung (Computer Assisted Telephone Interviews, CATI) von insgesamt 1.954 Teilnehmenden beider Ausbildungsjahrgänge mit Start 2015 und 2016. Die Befragung wurde jeweils in zwei Wellen durchgeführt. Die erste Welle fand im Frühjahr und Sommer nach dem Eintritt in das Sonderprogramm statt, die zweite ein Jahr später. Teilnehmende, die ihre Teilnahme beendet hatten, wurden nach ihrem Austritt rückblickend befragt.
- Standardisierte Projektträgerbefragung von MobiPro-EU-Projekten. Die ersten beiden Wellen der Befragung wurden bereits 2015 und 2016 durchgeführt, die dritte Welle im Juni und Juli 2017. Hierbei konnten Ausschöpfungsraten von über 90 % erzielt werden.
- Standardisierte telefonische Arbeitgeberbefragung einer Zufallsstichprobe von Betrieben, die im Rahmen von MobiPro-EU Ausbildungs- oder Praktikumsplätze bereitstellen. Es wurden 505 Interviews realisiert, was einer Ausschöpfungsquote von 39 % entspricht.

Die Evaluation besteht sowohl aus quantitativen als auch aus qualitativen Bestandteilen. Im Jahr 2015 und 2016 wurden fünf Intensivfallstudien in unterschiedlichen Regionen durchgeführt, die vor allem das Ziel hatten, die Implementierung vor Ort zu untersuchen. Darüber hinaus wurden Gespräche auf der strategischen Ebene mit Expertinnen und Experten geführt. Diese Ergebnisse dieser qualitativen Untersuchungsschritte hatten nicht zuletzt zum Ziel, die Umsetzung des Sonderprogramms zu verbessern. Die Ergebnisse der Fallstudien geben wichtige Gesichtspunkte vor, die mit Hilfe der quantitativen Befragungen auf ihre Verallgemeinerbarkeit geprüft werden können.

Im Jahr 2017 wurde im Rahmen der Evaluation ein Sonderbericht zum Thema der Projekt- bzw. Ausbildungsabbrüche vorgelegt. Dabei wurden fünf vertiefende Fallstudien bei Projektträgern mit stark unterdurchschnittlichen Abbruchquoten durchgeführt und deren Ergebnisse in zwei Fokusgruppen mit jeweils 10-12 Projektträgern überprüft und verfeinert. Ferner fanden leitfadengestützte telefonische Interviews mit ca. 30 Abbrechern und Abbrecherinnen statt. Auch auf diese Grundlagen stützt sich der vorliegende Bericht. Genaue methodische Erläuterungen zum Vorgehen sind in den Anhängen zu diesem Bericht enthalten.

2. Ziele und Verlauf des Sonderprogramms MobiPro-EU

Das Sonderprogramm MobiPro-EU fördert die transnationale Mobilität Auszubildender und hat dabei weder auf deutscher noch auf europäischer Ebene direkte Vorläufer. Andere Programme zur Förderung transnationaler Mobilität haben entweder einen klaren Fokus auf eine engdefinierte Zielgruppe (z.B. Hochqualifizierte, Pflegefachkräfte, Benachteiligte), weisen eine wesentlich geringere finanzielle Pro-Kopf-Ausstattung auf (z.B. „Your First EURES Job“), oder der vorgesehene Auslandsaufenthalt ist deutlich kürzer und auf Praktika beschränkt (z.B. Leonardo Da Vinci im Rahmen von Erasmus+). Keines dieser Programme ermöglicht es jungen Erwachsenen aus Ländern der EU, in ein anderes Land umzuziehen, um dort eine betriebliche Berufsausbildung zu absolvieren und gleichzeitig für den kompletten Ausbildungszeitraum eine finanzielle und berufs- bzw. sozialpädagogische Unterstützung zu erhalten. Das Sonderprogramm MobiPro-EU hat deshalb in hohem Maße experimentellen Charakter. Dieses Kapitel basiert auf Gesprächen mit Expertinnen und Experten (siehe Anhang A5) und gibt einen kurzen Überblick über die Entwicklung des Sonderprogramms.

2.1. Ziele des Sonderprogramms

Die Idee zu MobiPro-EU ist vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation in der EU nach der Wirtschafts- und Finanzkrise ab dem Jahr 2008 entstanden. Einhergehend mit einer insgesamt positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und einer deutlichen Belebung des Arbeitsmarkts rückte die Debatte um den Fachkräftemangel zunehmend in den Vordergrund. Gleichzeitig verharrten insbesondere die südeuropäischen Mitgliedstaaten in einer wirtschaftlichen Krise mit einer teilweise extrem hohen Jugendarbeitslosigkeit. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung das Sonderprogramm MobiPro-EU entwickelt, das zwar an die europäischen Initiativen anknüpft, jedoch inhaltlich und finanziell ein eigenständiges Programm der Bundesregierung ist.

Das Sonderprogramm MobiPro-EU zielt explizit auf die Förderung der transnationalen beruflichen Mobilität im Rahmen der in der EU garantierten Freizügigkeit (BMAS 2012, Nr. 1.1). Gemäß der ersten Richtlinie für das Sonderprogramm MobiPro-EU aus dem Jahr 2012 soll dieses einen „Beitrag gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der Europäischen Union (EU) und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland“ (BMAS 2012, Nr. 1.1) leisten.

Die im Jahr 2014 befragten nationalen öffentlichen Arbeitsmarktservices im Ausland¹ sehen in MobiPro-EU zunächst eine kurzfristige Ausgleichsfunktion zwischen dem hohen Arbeitskräfteangebot im EU-Ausland und der hohen Arbeitskräftenachfrage in Deutschland. Mittelfristig hoffen sie jedoch, dass die Teilnehmenden in ihre Herkunftsländer zurückkehren und Unternehmen im eigenen Land von den gut ausgebildeten Fachkräften profitieren.

Nach der Förderrichtlinie von 2014 erreicht das Sonderprogramm MobiPro-EU die übergeordneten Ziele, indem Jugendliche und junge Erwachsene aus den EU-Ländern durch ausbildungsvorbereitende sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen in die Lage versetzt werden, in Deutschland erfolgreich eine betriebliche Berufsausbildung zu absolvieren (BMAS 2014). Dazu sollen durch das Sonderprogramm sprachliche und andere Hemmnisse beseitigt werden.

Eine weitere Zielsetzung ist, dass die Projektträger innovative Projekte als Rahmen für die erfolgreiche Durchführung einer betrieblichen Berufsausbildung entwickeln sollen (BMAS

¹ Im Rahmen von Fallstudien wurden Interviews mit den öffentlichen Arbeitsmarktservices in Bulgarien, Spanien und Ungarn geführt.

2014). Die Zielsetzung, innovative Ansätze zu entwickeln, wird auch von den befragten Expertinnen und Experten hervorgehoben. Dabei geht es ihnen darum, dass aus der Umsetzung des Sonderprogramms gelernt wird und Erfahrungen gewonnen werden, die in künftigen Programmen und Projekten zur Steigerung der Mobilität, aber auch der Integration von Migrantinnen und Migranten bzw. jungen Geflüchteten, genutzt werden können.

Einige befragte Akteure in Deutschland, insbesondere die Kammern, erhoffen sich vom Sonderprogramm ferner, dass MobiPro-EU zur Bekanntheit der dualen Berufsausbildung in den EU-Ländern beiträgt.

2.2. Individual- und Projektförderung

In der ersten Phase bis zur Überarbeitung der Richtlinie im Jahr 2014 bot MobiPro-EU eine Individualförderung an. Dabei waren nicht nur junge Erwachsene zwischen 18 und 35 Jahren², die in Deutschland eine Berufsausbildung machen wollen, Zielgruppe des Sonderprogramms, sondern dieses richtete sich auch an Fachkräfte in Engpass- und Mangelberufen, die in Deutschland eine Beschäftigung beginnen wollten.

Gefördert wurden Leistungen, die frühestens am 1. Januar 2013 begannen (BMAS 2012, Nr. 4.1). Die Leistungen beinhalteten Maßnahmen zur Reduktion der Mobilitätshemmnisse. Dies waren insbesondere vorbereitende und ausbildungs- oder berufsbegleitende Sprachkurse, Reisekosten, Kostenübernahme von Anerkennungsverfahren sowie Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während Praktikum und beruflicher Ausbildung. Diese Leistungen mussten von den Ausbildungsinteressierten und jungen Fachkräften im Vorhinein individuell beantragt werden.

Die Erfahrungen, die in der Umsetzung von MobiPro-EU in den ersten beiden Förderjahren gemacht wurden, waren ambivalent. Die hohe Nachfrage nach dem Sonderprogramm wurde zwar von allen an der Umsetzung des Sonderprogramms beteiligten Akteuren – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV), European Employment Services (EURES), Sprachschulen – begrüßt. Zudem wurde positiv registriert, dass durch die Finanzierung des gesamten „Mobilitätsbogens“ sowie der im Laufe des Sonderprogramms verbesserten Sprachförderung MobiPro-EU einen Beitrag zur Förderung der Freizügigkeit innerhalb Europas leistete. Die große Anzahl eingereicherter Anträge und die daraus resultierende Notwendigkeit, innerhalb kurzer Zeit deutlich höhere Finanzvolumina als geplant einsetzen zu müssen, führten allerdings zu einer Überforderung bei Programmverantwortlichen, Bewilligungsstellen und EURES-Partnern³, die auch für die Teilnehmenden spürbar war. Schwierigkeiten bestanden dabei sowohl bei der Bewältigung des Antragsaufwands als auch beim Finanzmanagement. Die Folge

² In begründeten Ausnahmefällen, z.B. in Gesundheitsberufen bis 40 Jahre.

³ Im vorliegenden Bericht wurden folgende Definitionen zur Unterscheidung der unterschiedlichen Ebenen bei EURES verwendet:

- **EURES-Netzwerk:** Unter dem EURES-Netzwerk werden alle Akteure, die im Rahmen von EURES Aufgaben wahrnehmen, verstanden
- **(Nationales) EURES-Management:** Dieser Begriff wird für die nationale übergeordnete Ebene genutzt.
- **(Regionale) EURES-Akteure:** Hierunter sind die EURES-Mitarbeiter und _Mitarbeiterinnen unterhalb der nationalen Ebene verstanden (insb. die EURES-Beratungen).
- **EURES-Partner:** EURES-Management und EURES-Akteure zusammengenommen.

waren unter anderem ein Antragsannahmestopp im ersten Halbjahr 2014, wobei die Abwicklung und Finanzierung der bereits bewilligten Anträge weiterhin gesichert war.

Diese Erfahrungen und die überwiegend positiven Einschätzungen von Akteuren der strategischen Ebene – insbesondere BMAS, BA-Zentrale und ZAV –, aber auch von Projektträgern und Projektpartnern in Deutschland sowie im Ausland hinsichtlich der Grundidee des Sonderprogramms zeigen, dass die Konzeption und auch die finanzielle sowie inhaltliche Ausgestaltung auf grundsätzlich breite Zustimmung stießen. Allerdings hat sich eine Umsetzung als Individualförderung aus Sicht des Richtliniengebers (BMAS), des Umsetzers (BA/ZAV), aber auch von Akteuren, die im In- und Ausland an der Umsetzung beteiligt waren, nicht bewährt: Einerseits sei die finanzielle Belastung weder prognostizierbar noch steuerbar, andererseits bestehe durch die Individualförderung keine rechtliche Handhabe gegen Missbrauch der Förderung durch Projektträger.⁴ Zudem habe die Abwicklung als Individualförderung die Akteure im In- und Ausland deutlich überfordert.

Als Konsequenz wurde die Richtlinie überarbeitet und die Förderung von einer Individual- auf eine Projektförderung mit klarer Umsetzungs- und Verantwortlichkeit bei den Projektträgern umgestellt (BMAS 2014). Durch die Umstellung der Richtlinie sind die Projektträger vertraglich an die Bewilligungsbehörde und nicht mehr an die einzelnen Teilnehmenden gebunden.

Als erfolgskritischer Faktor zeichnete sich bereits im Förderverlauf der Individualförderung mehr und mehr ab, dass eine konsequente Begleitung der jungen Menschen insbesondere zur Vermeidung von Abbrüchen erforderlich sei. Zwar wurde auch in der Individualförderung in einigen Fällen eine solche Kümmererfunktion umgesetzt, jedoch wurde diese nicht direkt durch das Sonderprogramm finanziert. Spätestens nach der ersten Überarbeitung der Richtlinie enthielten die ausbildungsbegleitenden Hilfen explizit auch sozial- und berufspädagogische Unterstützung (BMAS 2014, Punkt I.5). Diese deckt allerdings nur einen Teil der Aufgaben der Kümmererfunktion ab, so dass die Finanzierungsmöglichkeiten einer Kümmererfunktion weiterhin eingeschränkt waren. Dies führte dazu, dass viele Teilnehmenden der Individualförderung ihre Berufsausbildung abgebrochen und das Sonderprogramm verlassen haben. Daher wurde in der Projektförderung zusätzlich eine finanzielle Förderung der Kümmererfunktion integriert.

Mit der Umstellung auf Projektförderung wurde die Förderung zudem auf Auszubildende begrenzt, Fachkräfte wurden nicht mehr gefördert. Entsprechend wurde die Altersbeschränkung auf 18-27-Jährige eingeeengt. Diese Entscheidung wurde unter den befragten Expertinnen und Experten unterschiedlich beurteilt. Einerseits wurde argumentiert, dass die Fachkräfteförderung einen zu hohen Verwaltungsaufwand verursacht hätte. Andere Akteure bedauerten das Wegfallen der Fördermöglichkeit von Fachkräften, da diese aufgrund des akuten Fachkräftemangels dringend benötigt würden. Zudem äußerten einige Interviewte die Ansicht, dass die Fachkräfteförderung eher dem Gedanken der Freizügigkeit entspreche, da die Teilnehmenden nicht für einen vergleichsweise langen Zeitraum wie die Dauer einer Berufsausbildung an Deutschland gebunden seien.

Mit der Projektförderung sollte nicht zuletzt auch die Kommunikation mit den EU-Mitgliedstaaten verbessert, dem Qualitätsmanagement mehr Aufmerksamkeit gewidmet und Mindestanforderungen an die Deutschsprachkurse im Herkunftsland formuliert werden.

⁴ Das Vertragsverhältnis wurde zwischen Teilnehmenden und Trägern für bestimmte Leistungen geschlossen, wodurch die ZAV nicht direkt gegen Missbrauch vorgehen konnte, da sie selbst kein Vertragspartner war.

2.3. Programmverlauf

Insgesamt wurden bzw. werden in der Projektförderung von MobiPro-EU knapp 7.500 Personen gefördert (siehe Tabelle 2.1). Hiervon entfielen 44 % auf die erste und 56 % auf die zweite Förderrunde. Im März 2018 waren jeweils 32 % der Teilnehmenden noch in der Förderung. Da die Teilnehmenden der Förderrunde 2015 ein Jahr früher gestartet haben, impliziert dies, dass Beendigungen der Teilnahme in der zweiten Kohorte der Teilnehmenden (also der Förderrunde 2016) im Durchschnitt früher erfolgen.

Tabelle 2.1: Verteilung der Teilnahmen und Ausbildungsstarts auf die Förderrunden

Beginn der Förderrunde	Teilnehmende insgesamt	mit Ausbildungsbeginn	mit Abbruch vor der Ausbildung
2015	3.245 (100 %)	2.166 (67 %)	1.079 (33 %)
2016	4.203 (100 %)	2.384 (57 %)	1.819 (43 %)
Insgesamt	7.448	4.550	2.898

Anmerkung: eigene Aufbereitung und Bereinigung des IAW.

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU

Insgesamt machen Teilnahmen aus Spanien den größten (57 %) und aus Italien den zweitgrößten Anteil der Teilnahmen aus (9 %). An dritter und vierter Stelle folgen in der Förderrunde 2015 Teilnahmen aus Polen und Bulgarien (7 % und 5 %) bzw. in der Förderrunde 2016 Teilnahmen aus Griechenland und Polen (jeweils 7 %). In beiden Förderrunden der neuen Richtlinie machen Männer (68 % der Teilnahmen) eine deutliche Mehrheit der Teilnahmen gegenüber Frauen (32 %) aus.

Von den knapp 7.500 Teilnehmenden erreichten 61 % das Ziel, eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland zu beginnen. Die Verteilung der Teilnehmenden auf die Ausbildungsberufe⁵ unterscheidet sich kaum zwischen den Förderrunden. Insgesamt finden 36 % der betrieblichen Berufsausbildungen in Hotel- und Gaststättenbetrieben statt und 25 % im Handwerk. Weitere Sektoren sind die Industrie (14 %), der Gesundheitssektor (9 %) und der Handel (6 %). Eine relativ geringe Bedeutung haben die Bauwirtschaft (4 %), Logistik (3 %), Dienstleistungen (2 %) und die Landwirtschaft (1 %).

2.4. Kooperation und Kommunikation

Ein wesentlicher Kritikpunkt an der Umsetzung des Sonderprogramms in den ersten Jahren (Individualförderung) war die mangelnde Kommunikation der zentralen Umsetzungsebene mit den beteiligten Akteuren.⁶ Dies hat sich nach Ansicht aller hierzu interviewten Akteure im weiteren Verlauf der Programmumsetzung deutlich verbessert. Hierfür war die klare Aufgabenverteilung zwischen dem BMAS als Richtliniengeber und der BA als Richtlinienumsetzer sowie innerhalb der BA und den an der Umsetzung beteiligten Dienststellen ein wichtiger Baustein.

⁵ In die Analyse zu den Ausbildungsberufen werden nur solche Teilnahmen einbezogen, bei denen ein Datum für den Ausbildungsbeginn vorliegt.

⁶ Siehe hierzu IAW/ISG/SOKO (2014, S. 4f. und S. 20-22) sowie IAW/ISG/SOKO (2015, S. 6-10).

Die Kommunikation und Kooperation mit externen Akteuren wurde insbesondere dadurch gestärkt, dass alle Akteure konkrete Ansprechpersonen innerhalb der BA hatten und alle Kommunikation über diese Ansprechpersonen lief. Dadurch sind Informationen schneller an die betreffenden Akteure im Sonderprogramm gelangt. Dies gilt auch für die Kommunikation mit den EURES-Managements in den Partnerländern. Die Kooperation zwischen der ZAV und dem spanischen öffentlichen Arbeitsmarktservice habe zudem von der Abordnung einer Kontaktperson der Spanischen Botschaft in Berlin zur ZAV nach Bonn profitiert.

Durch die stärkere Einbindung des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (Netzwerk IQ) sowie der Einrichtung des Vernetzungsprojektes MobiPro-EU, das jährlich zwei oder drei Termine mit jeweils acht regionalen Vernetzungstreffen sowie ein bundesweites Vernetzungstreffen organisiert, wurde eine weitere direkte Austauschplattform sowohl zwischen Projektträgern und zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ZAV und des OS Köln als auch zwischen den Projektträgern selbst geschaffen. Dadurch konnte der Erfahrungsaustausch institutionalisiert werden. Zusätzlich bietet das Vernetzungsprojekt eine externe telefonische Beratung zum Transfer von Erfahrungen und Problemlösungen an. Zusammen mit der umfangreichen Fragensammlung (FAQ) auf der Projekthomepage entlastet dies einerseits die BA in Bezug auf die genannten Themen und liefert andererseits zuverlässige Informationsquellen, welche mit der BA abgestimmt wurden. Gleichzeitig ermöglicht die Vernetzung den Projektträgern den Austausch von Erfahrungen untereinander.

2.5. Entwicklung der Qualitätsstandards

Aufgrund der Erfahrungen aus den ersten Jahren der Förderung durch MobiPro-EU als Individualförderung wurde 2015 die „Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU“ (FGQ) ins Leben gerufen. Die Mitglieder der Fachgruppe wurden auf den regionalen Vernetzungstreffen durch die Projektträger aus den eigenen Reihen gewählt. Aufgabe der FGQ war es, sowohl allgemeine Qualitäts- als auch Fachstandards für die Umsetzung von MobiPro-EU-Projekten zu formulieren. Hierbei wurden die gewählten Vertreterinnen und Vertreter durch Experten und Expertinnen aus verschiedenen Themengebieten unterstützt.⁷ Der Prozess wurde durch die Fachstelle Einwanderung des Netzwerkes IQ organisiert und fachlich begleitet. Die Ergebnisse der FGQ wurden anschließend in den regionalen Vernetzungstreffen diskutiert und abgestimmt, bevor eine finale Version der Qualitäts- und Fachstandards von der FGQ beschlossen und den Projektträgern zur Zustimmung vorgelegt wurde.⁸

In der Bewertung der Arbeit der Fachgruppe sowie der Qualitätsstandards wird in den Interviews auf der zentralen Ebene das Engagement der Projektträger in der FGQ hervorgehoben. Zudem seien die formulierten Standards deutlich strenger als ursprünglich erwartet wurde. Von strategischer Bedeutung ist auch, dass die erarbeiteten Standards als Handlungsempfehlungen auch nach Auslaufen des Sonderprogramms MobiPro-EU hinaus Geltung für andere grenzüberschreitende Mobilitätsprojekte haben sollen.

Wie verbindlich die Qualitätsstandards in der konkreten Projektarbeit tatsächlich sind, wurde in den Interviews dagegen unterschiedlich bewertet, so dass kein eindeutiges Fazit gezogen werden kann. Einige Interviewte betonten die hohe Verbindlichkeit der Qualitätsstandards, unter anderem da sich die Projektträger für die Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2016 zu

⁷ Die Expertinnen und Experten hatten dabei eine rein beratende Funktion und kein Stimmrecht im Abstimmungsprozess der Standards.

⁸ Eine detaillierte Beschreibung des Prozesses findet sich in der finalen Fassung der Qualitätsstandards (FGQ 2016a, S. 4).

den Qualitätsstandards im Antragsverfahren verpflichten mussten.⁹ In den Interviews wiesen die Projektträger jedoch darauf hin, dass die Einhaltung nicht vor Ort kontrolliert werde. Deshalb haben die Qualitätsstandards in der Wahrnehmung der Projektträger eher die Verbindlichkeit einer freiwilligen Verpflichtung als einer bindenden Vorgabe.

Bei der konkreten Umsetzung der Projekte scheinen die Qualitätsstandards keine große Rolle zu spielen. Zwar sind sie in den meisten Fallstudienprojekten bekannt, haben aber für die betrachteten Projekte wenig praktische Relevanz. Teilweise existieren in den Fallstudienregionen bereits Qualitätsstandards, die als Reaktion auf Fehlentwicklungen im Sonderprogramm von den regionalen Akteuren vereinbart wurden. Weiterhin sind unabhängig von MobiPro-EU zu einigen Aspekten, wie Unterbringung, regionale Standards entwickelt worden, zu denen sich die Projektträger verpflichtet haben. Abschließend haben die Projektträger darauf verwiesen, dass sie aufgrund von Zertifizierungen wie ISO 9000 strengere Auflagen an das Qualitätsmanagement der Projektdurchführung haben, als es die Qualitätsstandards zu MobiPro-EU erfordern. Dennoch werden die Qualitätsstandards weitgehend positiv bewertet, da dadurch eine Mindestqualität der durchgeführten Projekte gewährleistet werden könne.

Nicht allen interviewten Projektträgern scheint allerdings klar zu sein, dass sich die Qualitäts- und Fachstandards nicht nur auf die Umsetzung beim Projektträger selbst beziehen, sondern die Projektträger auch für die Einhaltung bei Unterauftragnehmern wie beispielsweise den Sprachschulen im Herkunftsland verantwortlich sind. So formulieren die Fachstandards zur Sprachförderung im Herkunftsland eine Verantwortlichkeit beim Projektträger, deren Einhaltung zu gewährleisten ist (FGQ 2016a, Punkt II.B., S. 7f). Die Aussagen aus den Fallstudien lassen jedoch darauf schließen, dass nicht alle Projektträger den Sprachschulen entsprechende vertragliche Verpflichtungen zur Einhaltung dieser Vorgaben vorgelegt haben.

⁹ Die Qualitätsstandards wurden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Projekte mit Ausbildungsbeginn 2015 entwickelt. Die Qualitätsstandards sind somit für die Projekte mit Ausbildungsbeginn 2015 förderrechtlich nicht bindend.

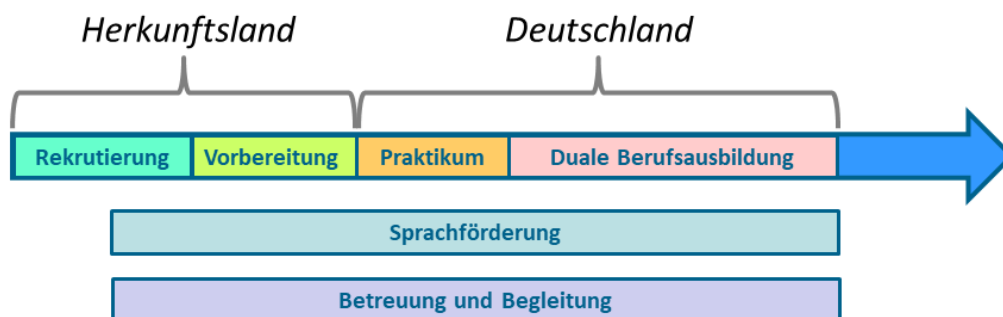
3. Ergebnisse zur Durchführung von MobiPro-EU

In diesem Abschnitt geht es um die wichtigsten Inputs, die im Rahmen der Projektförderung von den Beteiligten in das Sonderprogramm erbracht werden, sowie um die unmittelbaren Ergebnisse der Förderung (Outputs). Zentral ist die Perspektive der Teilnehmenden auf die Umsetzung, ebenso wichtig ist es aber auch, Ergebnisse der Befragung von Projektträgern und Ausbildungsbetrieben einzubeziehen.

Die Umsetzung wird differenziert nach Kontexten und Ausgangslagen betrachtet. Wichtige Kontexte sind die Länder und Regionen, in denen die Projektverantwortlichen Teilnehmende rekrutierten, die im Projekt angebotenen Ausbildungsberufe, die Geschlechterzusammensetzung innerhalb des Projekts sowie die Gegebenheiten der Projektregion in Deutschland (z.B. städtische oder ländliche Räume). Ein weiterer wichtiger Aspekt sind Unterschiede in der Umsetzung zwischen der ersten (Ausbildungsbeginn 2015) und der zweiten Zugangskohorte der Projektförderung (Ausbildungsbeginn 2016). Alle Fragen der Umsetzung wurden entsprechend differenziert; hier können allerdings nur die prägnantesten Unterschiede wiedergegeben werden.

Die folgende Darstellung beginnt mit der Auswahl und Struktur der Projekte (Abschnitt 3.1). Sie folgt im Weiteren dem zeitlichen Verlauf der Umsetzung in den Projekten (siehe Abbildung 3.1). Sie widmet sich der Rekrutierung der Teilnehmenden und beschreibt anschließend den Weg von der Vorbereitung im Herkunftsland über den eigentlichen Mobilitätsschritt mit dem Praktikumsbeginn in Deutschland und dem anschließenden Ausbildungsbeginn in Deutschland bis zum aktuellen Stand der Teilnehmenden und ihren weiteren Perspektiven. Dabei wird auch beschrieben, welche begleitenden Hilfen und Unterstützungen die Teilnehmenden erhalten.

Abbildung 3.1: Zeitlicher Verlauf der Umsetzung von MobiPro-EU in der Projektförderung



3.1. Struktur der MobiPro-EU-Projekte

3.1.1. Auswahl der Projekte

Durch das Sonderprogramm MobiPro-EU wurden nach dem Wechsel von der Individual- zur Projektförderung einzelne Projektvorhaben finanziert, durch die junge Erwachsene vor und während der beruflichen Ausbildung in Deutschland gefördert werden. Die Auswahl der Projekte erfolgte in einem zweistufigen Prozess. Zunächst wurde ein Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen gestartet. Die eingegangenen Projektvorschläge wurden in formaler und inhaltlicher Hinsicht geprüft. Die Projektträger, die die erfolgversprechendsten Ansätze vorgelegt hatten, wurden aufgefordert, einen Projektantrag einzureichen. Die Bewertungskriterien adressierten dabei die fünf Themen Integrationsqualität, Netzwerkqualität, Strukturqualität, Angemessenheit der Finanzplanung sowie die regionale Passfähigkeit. Die eingereichten Pro-

jektanträge waren dann die Grundlage für die Bewilligung der Projekte. Abgesehen von einer erneuten formalen Prüfung der Anträge wurde unter den eingereichten Projektanträgen keine weitere inhaltliche Auswahl getroffen.

Die in den Fallstudien befragten Projektträger, die in der Regel das Antragsverfahren entweder vollständig oder mit punktueller Unterstützung ihrer Kooperationspartner durchgeführt haben, beschrieben das Antragsverfahren größtenteils als formal komplex, inhaltlich aber wenig aufwändig. Als Problem erwies sich jedoch in der ersten Förderrunde 2015 die eng gesetzte Zeitschiene des Antragsverfahrens. Sämtliche im Antragsprozess beteiligten Interviewpersonen waren sich einig, dass die Zeitschiene mit Bewilligungen, die frühestens am 01.01.2015 erfolgen konnten, zu knapp bemessen war. In der Förderrunde 2016 wurde der Zeitraum der Antragsstellung dadurch entzerrt, dass der Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen rund sechs Wochen früher als im Vorjahr erfolgte. Die Auswahl der Projekte war entsprechend früher abgeschlossen, so dass den Projektträgern eine etwas längere Vorbereitungszeit bis zum eigentlichen Projektstart zur Verfügung stand.

3.1.2. Netzwerkstruktur der Projekte

Insgesamt wurden in 127 (2015) bzw. 157 (2016) Projekten, die von 103 bzw. 99 Projektträgern durchgeführt wurden, MobiPro-EU-Teilnehmende als Auszubildende betreut. Die Projekte fokussierten auf unterschiedliche Ausbildungsbereiche und Herkunftsländer, waren aber auch unterschiedlich zusammengesetzt. Eine zentrale Rolle spielten die Projektträger, die im Antragsverfahren die Antragsteller waren und einen entscheidenden Einfluss auf den Zuschnitt der Projekte und die weiteren Beteiligten hatten. Die folgenden Ergebnisse beruhen auf einer standardisierten Projektträgerbefragung, die jeweils im Sommer 2015, 2016 und 2017 in beiden Förderrunden in zwei Befragungswellen durchgeführt wurde (siehe Anhang A2).

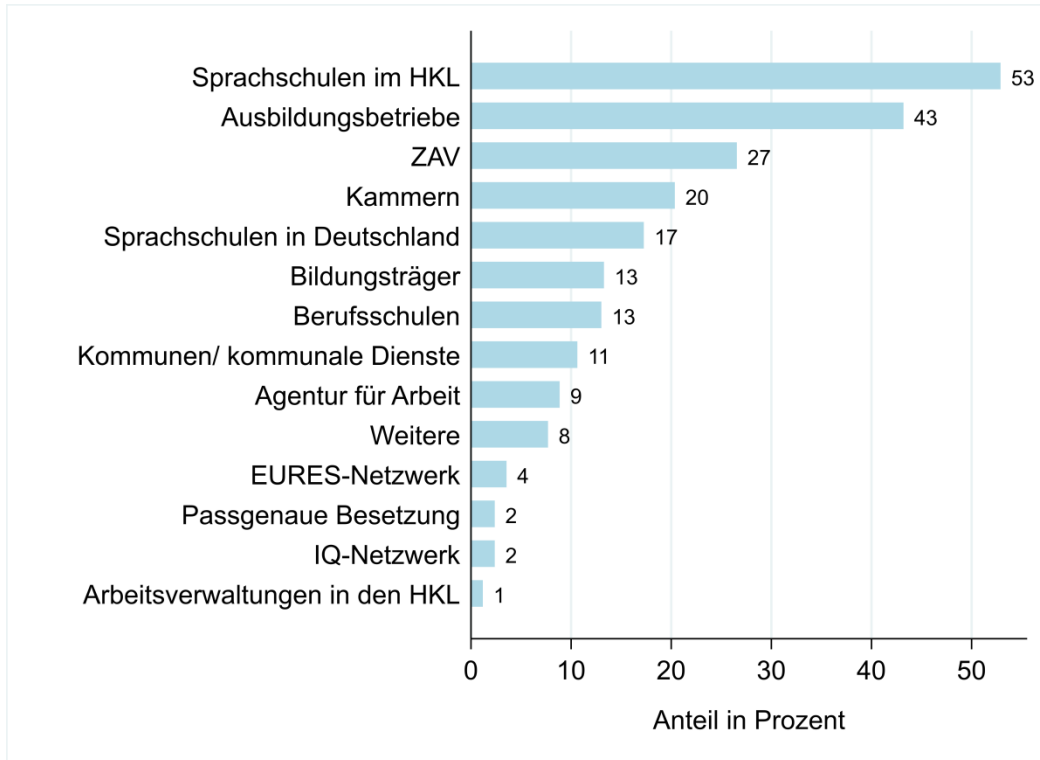
Die antragstellenden Projektträger, die sich an der Befragung beteiligt haben, sind in den meisten Fällen (73 %) Bildungsträger aus dem privaten oder gemeinnützigen Bereich, von Verbänden, Kommunen, Kammern oder Gewerkschaften. Kammern treten mit 13 % und Wohlfahrtsverbände mit 6 % als MobiPro-Projektträger auf, andere Organisationen übernehmen diese Aufgabe seltener.

Abbildung 3.2 zeigt, welche Kooperationen in der lokalen Umsetzung von MobiPro-EU am häufigsten sind. Gefragt wurden die Projektträger, also die Antragsteller in den Förderrunden 2015 und 2016, nach den wichtigsten drei Kooperationspartnern, mit denen im Rahmen der Antragsstellung für das MobiPro-EU-Projekt verbindliche Kooperationsvereinbarungen geschlossen wurden. Wichtig ist es den Projektträgern, Kooperationspartner im Herkunftsland der Teilnehmenden zu haben; hier spielen die Sprachschulen eine wichtige Rolle, die in mehr als der Hälfte der Fälle bereits in den Anträgen als Beteiligte aufgeführt sind. Ferner sind vor allem die Ausbildungsbetriebe, die ZAV und die Kammern häufige Kooperationspartner der MobiPro-EU-Projektträger.

Auch Akteure vor Ort wie Sprachschulen, Bildungsträger, Kommunen oder die Agentur für Arbeit übernehmen wichtige Aufgaben, wobei ihre Rolle in den Projekten unterschiedlich stark ist. Insgesamt ist die Zusammensetzung der MobiPro-EU-Projekte vielfältig und spiegelt die auf der lokalen Ebene vorhandenen Netzwerkstrukturen wider. So haben in einigen Fallstudienregionen die Kammern oder einzelne Ausbildungsbetriebe ihre Kontakte zu (anderen) Ausbildungsbetrieben genutzt, um ausreichend Ausbildungsbetriebe für die Teilnehmenden zu finden. In anderen Fallstudienprojekten wird die Berufsschule stark in die ausbildungsbegleitende Sprachförderung eingebunden oder ermöglicht zusätzliche Sprachförderung während der Unterrichtszeit. Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit wurde in manchen Fallstudienregionen hinzugezogen, um für abbruchgefährdete Auszubildende alternative Ausbildungsbetriebe zu finden. Dadurch wurden z.B. der Unzufriedenheit mit der Berufswahl,

Problemen im Ausbildungsbetrieb oder dem Wunsch nach einem Umzug in eine andere Stadt begegnet, indem man den Auszubildenden einen Berufs-, Ausbildungsbetriebs- oder Ortswechsel ermöglichte.

Abbildung 3.2: Wichtigste Kooperationspartner der MobiPro-EU-Projektträger



Anmerkungen: HKL – Herkunftsland, D – Deutschland

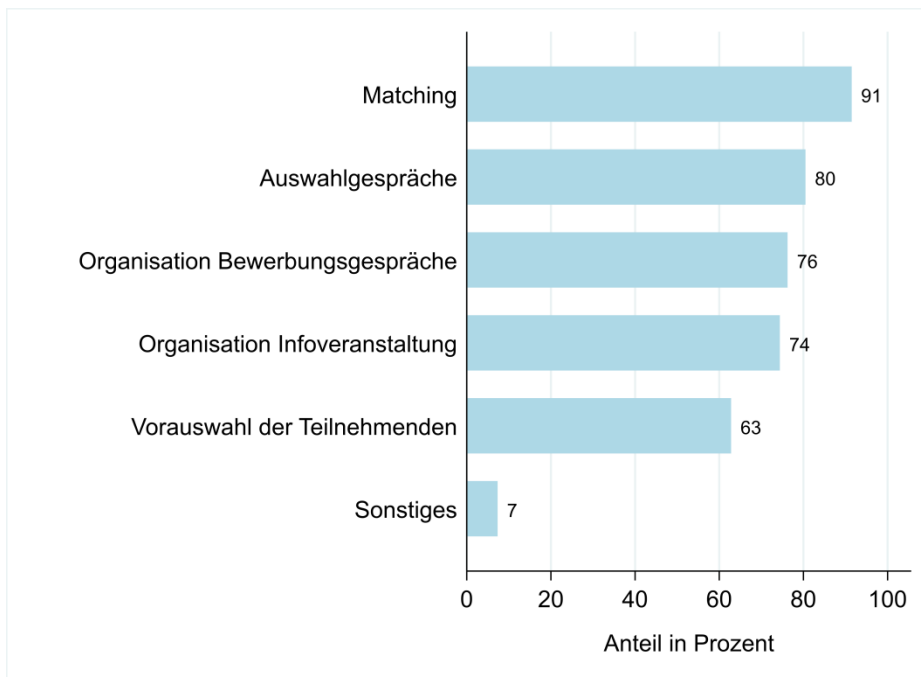
Quelle: Befragung der Projektträger 2015, 2016, eigene Berechnungen

Der MobiPro-EU-Projektträger übernimmt nicht nur die Rolle des Antragstellers und Projektkoordinators, sondern ist auch mit eigenen Kräften an der Umsetzung beteiligt. In der Vorbereitungsphase bedeutet dies die Organisation der Sprachschulung, die Gestaltung und Organisation von Informationsveranstaltungen über das Ausbildungssystem und das Leben in Deutschland sowie die Vorstellung von Ausbildungsberufen und -betrieben. Zugleich geht es aber auch darum, eine Ansprechperson zu stellen und den Kontakt zu den Teilnehmenden zu halten. In der Ausbildungsphase kommen weitere wichtige Tätigkeiten dazu, insbesondere die Kümmererfunktion und die Koordination mit Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen.

Die MobiPro-EU-Projektträger hatten auch im Rekrutierungsgeschehen die Kernfunktion (siehe Abbildung 3.3). Die am weitesten verbreiteten Aufgaben der Projektträger waren das Matching von Teilnehmenden und Ausbildungsplätzen, das Führen von Auswahlgesprächen, die Organisation von Informationsveranstaltungen und die Organisation des Bewerbungsgesprächs mit dem Ausbildungsbetrieb. Mehr als die Hälfte der Projektträger übernahm jeweils diese Aufgaben. Ein gutes Drittel war auch an der Vorauswahl der Teilnehmenden beteiligt. In den anderen Fällen wurde dies zumeist von den lokalen Kooperationspartnern wie z.B. Sprachschulen oder den lokalen öffentlichen Arbeitsmarktservices im europäischen Ausland übernommen. Bei der Rekrutierungsunterstützung durch die lokalen öffentlichen Arbeitsmarktservices hat in der Regel der Internationaler Personalservice der ZAV (IPS) über das EURES-Netzwerk den Kontakt ermöglicht. Allerdings zeigen die Fallstudien auch, dass die Qualität der Arbeit der ZAV bei der Rekrutierung sehr unterschiedlich bewertet wurde und manche Projektträger auf eine Unterstützung durch die ZAV verzichtet haben. Probleme in der Zusammenarbeit wurden

durch die interviewten Projektträger beispielsweise in Schwierigkeiten mit der Terminfindung und bei der Zusammenstellung einheitlicher und aktueller Materialien gesehen. Andere Projektträger haben bei der Rekrutierung eine sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem IPS und den EURES-Beratern und -Beraterinnen etablieren können. Positiv betont wurde in diesem Zusammenhang vor allem die Möglichkeit, die duale Berufsausbildung für Jugendliche im jeweiligen Herkunftsland verständlich darzustellen und Unterschiede zu ihnen bekannten Berufsausbildungsmodellen herauszuarbeiten.

Abbildung 3.3: Welche Funktionen hat der Projektträger bei der Rekrutierung übernommen?



Quelle: Befragung der Projektträger 2015, 2016, eigene Berechnungen

Insgesamt zeigt sich, dass die Projektträger die zentralen Akteure bei der Umsetzung von MobiPro-EU sind. Über die genannten Funktionen hinaus sind sie auch die Akteure, die für die regionale Vernetzung ihres konkreten MobiPro-EU-Projekts in der Region zuständig sind und sich aktiv in die überregionale Vernetzung einbringen müssen, damit diese erfolgreich ist. Sie sind dabei auch im Prozess der Qualitätssicherung zentral beteiligt, indem sie die sich an der Erarbeitung von Qualitätsstandards beteiligten und diese vor Ort gemeinsam mit den Kooperationspartnern umsetzen (siehe dazu Abschnitt 2.5).

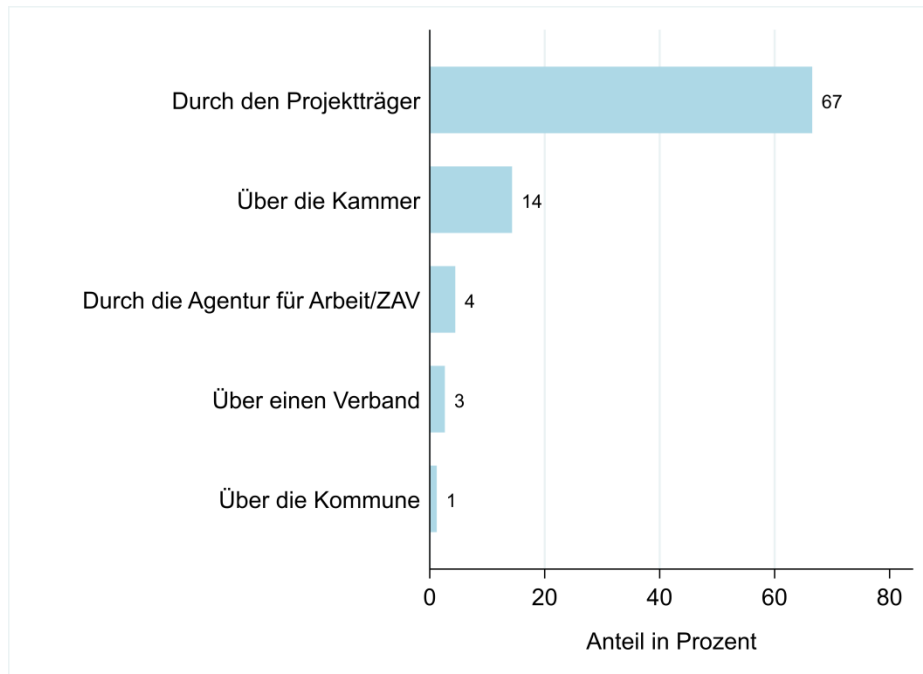
3.1.3. Auswahl der Ausbildungsbetriebe

Die Gewinnung passender Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze ist eine zentrale Voraussetzung für die Durchführung des Sonderprogramms. Entscheidend ist dafür zunächst, welche Betriebe angesprochen wurden und wie der Kontakt hergestellt wurde. In den Fallstudien wurden zwei Arten des Zugangs zu den Betrieben identifiziert: ein direkter und ein indirekter Weg. Im ersten Fall wurden gezielt Betriebe aus dem Umfeld der Projektträger und Kooperationspartner angesprochen. Beim indirekten Zugang wurde dagegen eine Vielzahl von Betrieben angesprochen, wobei größere, formale Netzwerke genutzt wurden. Die Ansprache erfolgte dabei zum Beispiel im Rahmen von Informationsveranstaltungen oder durch elektronische Rundschreiben an die Mitgliedsunternehmen einer Kammer oder eines Verbands.

Die Ergebnisse der standardisierten Betriebsbefragung unter ca. 500 Betrieben, die mindestens eine an MobiPro-EU teilnehmende Person im Praktikum und/oder in der Berufsausbildung

beschäftigt haben, zeigen, dass der direkte Weg weitaus stärker verbreitet ist als der indirekte. In drei Vierteln der Fälle erfolgte der Kontakt direkt durch den Projektträger, während andere Akteure nur in einem Viertel der Fälle einbezogen waren (siehe Abbildung 3.4).

Abbildung 3.4: Erstkontakt zu den Ausbildungsbetrieben



Anmerkung: Kategorie „Sonstiges“ nicht enthalten, daher summieren sich die Anteile nicht zu 100 %.
Quelle: Befragung der Ausbildungsbetriebe 2015, 2016, eigene Berechnungen

In den Fallstudien werden unterschiedliche Kriterien für die Auswahl der Ausbildungsbetriebe angewendet. In einem Projekt konzentrierte man sich nach Projektträgerangaben auf Betriebe, die bereits im Rahmen der Individualförderung Erfahrung mit MobiPro-EU-Teilnehmenden gesammelt und sich dort als gute Ausbildungsbetriebe erwiesen hatten. In einem anderen Projekt habe man bei der Betriebsauswahl nicht nur auf eine gute und strukturierte Ausbildung und das Erfüllen der Pflichten eines Ausbildungsbetriebs geachtet, sondern auch vorzugsweise Ausbildungsbetriebe mit einer guten Entlohnung ausgewählt, da dies als Indikator für Attraktivität und gute Arbeitsbedingungen gesehen wurde. In einem weiteren Projekt seien Betriebe ausgewählt worden, die als sozial engagiert gelten und bereits Erfahrungen mit der Integration von Migrantinnen und Migranten gemacht hätten.

In den Projekten existierten klare Erwartungen an die Qualität der Berufsausbildung, die teilweise auch vom Projektträger überprüft würden. So werde auf die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit, die gewissenhafte Kontrolle des in der Berufsausbildung zu führenden Berichtsheftes oder auf die Wahl der Ausbilderin oder des Ausbilders geachtet. Wenn Ausbildungsbetriebe diesen Ansprüchen nicht genügen könnten, werde sofort das Gespräch gesucht.

3.1.4. Struktur der Ausbildungsbetriebe

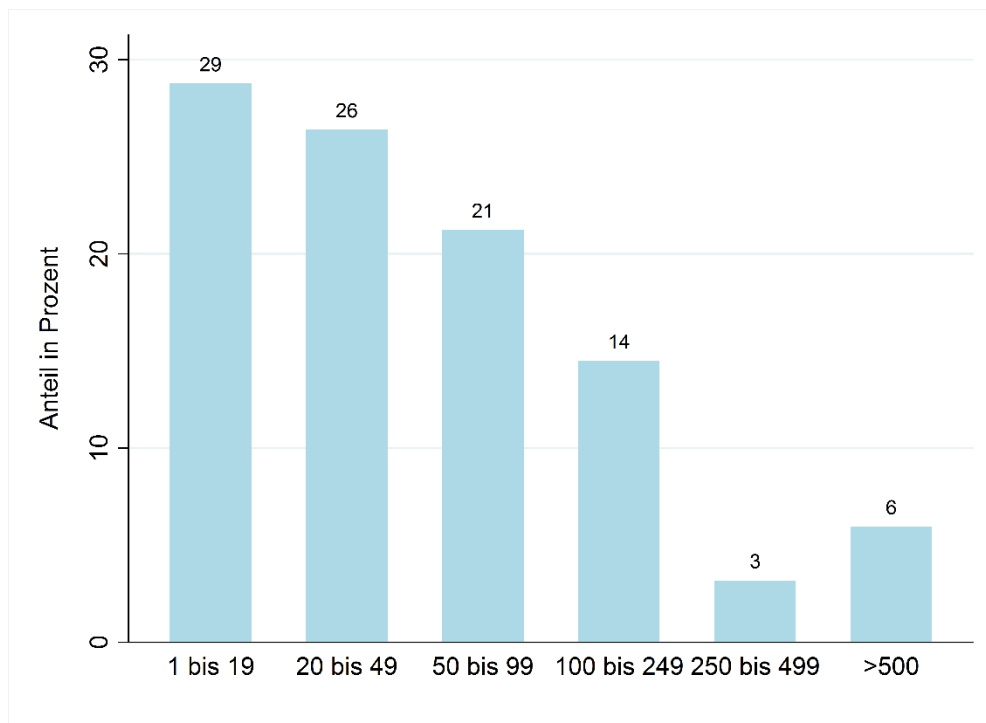
Anhand der Größenverteilung der teilnehmenden Betriebe zeigt sich eine klare Dominanz der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)¹⁰ unter den Ausbildungsbetrieben, die sich an

¹⁰ Dabei werden gemäß EU-Empfehlung 2003/361/EG Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten als KMU definiert.

MobiPro-EU beteiligen: ca. 90 % der Betriebe haben weniger als 250 Beschäftigte und gehören damit dem Mittelstand an, mehr als die Hälfte haben weniger als 50 Beschäftigte (siehe Abbildung 3.5).

Fast alle Betriebe, die sich an MobiPro-EU beteiligen, sind ausbildungserfahren und ausbildungsaktiv. Im Median werden sechs Auszubildende beschäftigt. Die große Mehrheit dieser Ausbildungsbetriebe machen allerdings zum ersten Mal Erfahrungen mit der Berufsausbildung von im Ausland angeworbenen Auszubildenden. Nur 7,5 % der Ausbildungsbetriebe hatten nach eigenen Angaben zwischen 2009 und 2015 Auszubildende im Ausland angeworben und eingestellt.

Abbildung 3.5: Größenverteilung der Ausbildungsbetriebe



Quelle: Befragung der Ausbildungsbetriebe 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Aus der Literatur ist bekannt, dass sich die Bedingungen für die Berufsausbildung zwischen großen und kleinen Betrieben deutlich unterscheiden. In größeren Ausbildungsbetrieben gibt es in der Regel speziell für die Ausbildung verantwortliche Personen sowie Förderpläne und regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden (Boockmann et al. 2014). In kleinen Ausbildungsbetrieben ist dagegen der Aspekt der persönlichen Zusammenarbeit und der menschlichen Nähe besonders wichtig. Dies kann einerseits ein Vorteil sein, aber auch zu Konflikten führen. In kleinen Ausbildungsbetrieben ist zudem die Arbeitsteilung weniger ausgeprägt, so dass auch die Auszubildenden eher Tätigkeiten übernehmen müssen, die nicht speziell eine Funktion in der Ausbildung haben. Dies sind mögliche Gründe dafür, dass das Risiko des Ausbildungsabbruchs in kleineren Ausbildungsbetrieben nach vorliegenden empirischen Studien höher ist (Boockmann et al. 2014, S. 9).

Auch im Rahmen der Fokusgruppen wurde diskutiert, dass kleine und mittlere Betriebe ihren Auszubildenden schneller Verantwortung übertragen. Allerdings seien die Auszubildenden dadurch schneller überfordert. Außerdem würden sie tendenziell weniger intensiv betreut als in großen Betrieben mit dafür eingerichteten Prozessen und Strukturen.

3.2. Rekrutierung und Struktur der Teilnehmenden

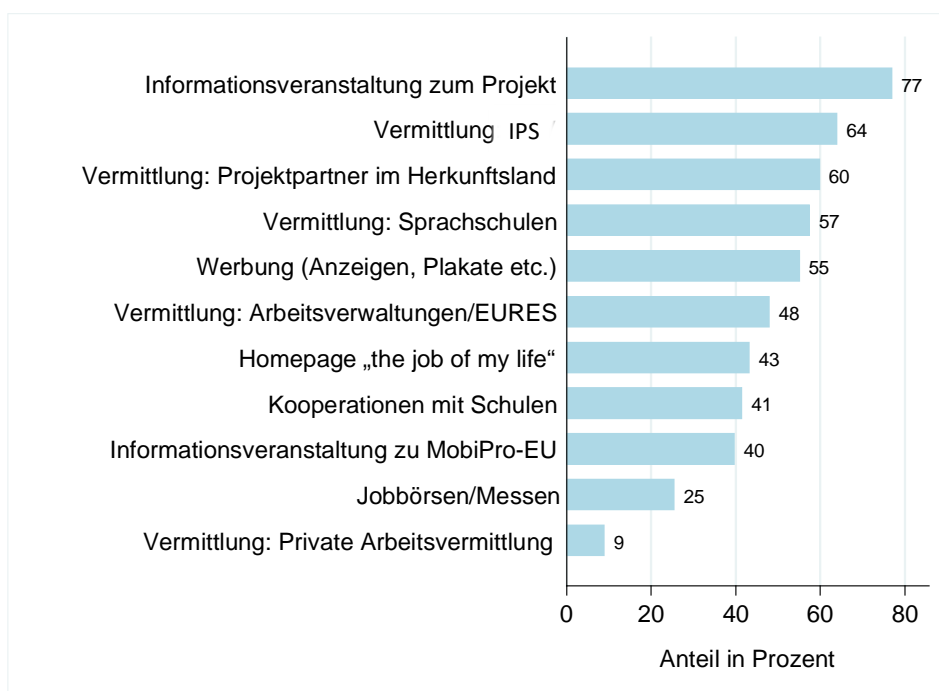
Die Auswahl der Teilnehmenden und ihr Matching mit Ausbildungsplätzen schaffen grundlegende Voraussetzungen für den Erfolg der MobiPro-EU-Projekte. Es bestehen nur begrenzte Möglichkeiten, Fehlzuordnungen durch Umsetzungen in andere Projekte oder Betriebe rückgängig zu machen. Bei der Gewinnung der Teilnehmenden ist es zweckmäßig, zwischen drei wesentlichen Schritten zu trennen: Information und Erstakquise, Auswahlverfahren und das Matching mit den Ausbildungsbetrieben. Alle Schritte gemeinsam sind entscheidend dafür, wie gut die Passgenauigkeit zwischen Ausbildungsplätzen bzw. Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden ist.

3.2.1. Information und Erstakquise

In den fünf Projektfallstudien werden bei der Erstakquise der Jugendlichen unterschiedliche Ansätze verfolgt. Grundsätzlich sind zwei Vorgehensweisen zu unterscheiden. Zum einen wird ein indirekter Ansatz benutzt, bei dem Informationen über MobiPro-EU, das konkrete Projekt und/oder das Leben und Arbeiten in Deutschland einer Vielzahl von möglichen Ausbildungsplatzbewerberinnen oder -bewerbern zugänglich gemacht wird. Hierfür sind vor allem die Projektpartner im Herkunftsland zuständig, vereinzelt auch Multiplikatoren für die Öffentlichkeitsarbeit wie Stadtverwaltungen oder Jugendorganisationen. Die massenweise Verbreitung von Informationen hat auch zum Ziel, dass die späteren Teilnehmenden durch Mund-zu-Mund-Propaganda von Freunden oder Bekannten vom Sonderprogramm bzw. dem einzelnen MobiPro-EU-Projekt erfahren. Eine weitere Variante ist die Rekrutierung durch Werbemaßnahmen der Sprachschulen.

Zum anderen wird eine direkte, persönliche Ansprache und Vermittlung in das Sonderprogramm genutzt. So werden Interessierte durch die EURES-Berater und -Beraterinnen oder den IPS dort gezielt über MobiPro-EU informiert. Auch die Netzwerke der Projektpartner im Herkunftsland können für eine solche persönliche Ansprache genutzt werden.

Abbildung 3.6: Informationswege bei der Ansprache von Teilnehmenden



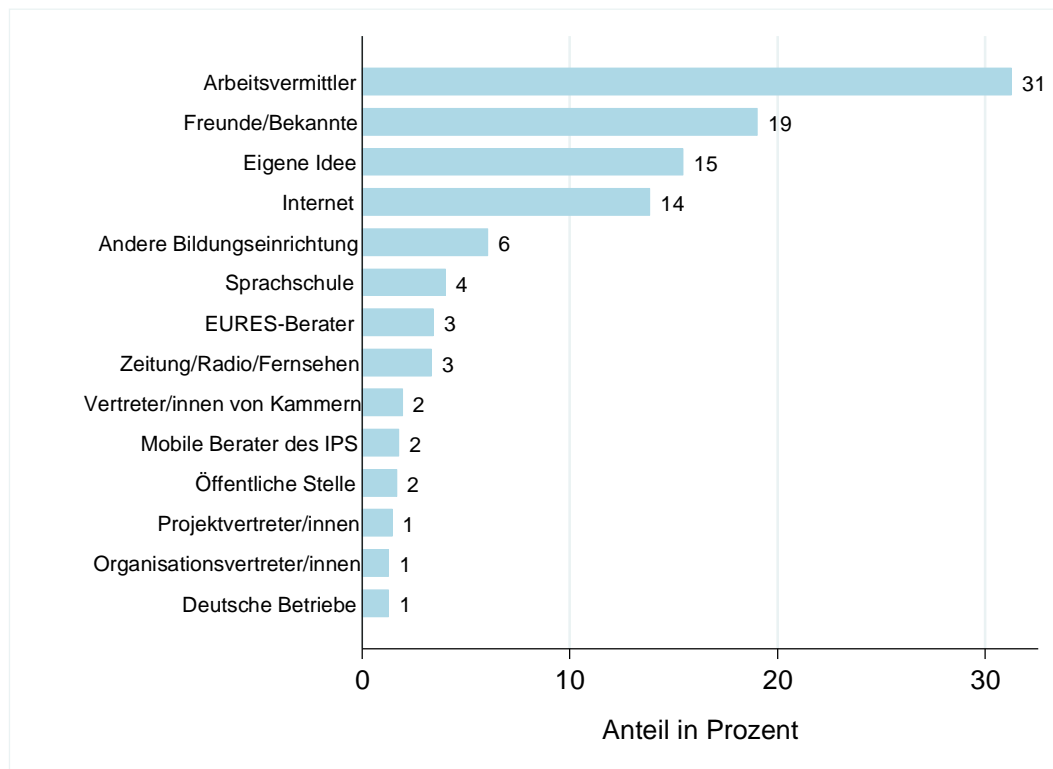
Quelle: Befragung der Projektträger 2015, 2016, eigene Berechnungen

Abbildung 3.6 zeigt aus Sicht der Projektträger, dass beide Ansätze weit verbreitet sind. Mehrfachnennungen waren hierbei zugelassen. Die weit überwiegende Mehrzahl der Projekte nutzt Informationsveranstaltungen, unterschiedliche Werbemaßnahmen sowie das Internet. Fast vier Fünftel der Projekte hat Informationsveranstaltungen über die Berufsausbildung im Rahmen des konkreten MobiPro-EU-Projekts durchgeführt.

Die Mehrzahl der Projekte verlässt sich jedoch nicht ausschließlich auf indirekte Kanäle, sondern geht auch über die direkte, individuelle Ansprache von möglichen Ausbildungsinteressierten vor. Dabei ist die Kooperation mit dem IPS der ZAV und den Projektpartnern im Herkunftsland die am häufigsten anzutreffende Möglichkeit, zu Interessierten Kontakt zu erhalten. Diese Unterscheidung ist nicht trennscharf, denn die Rekrutierung über den IPS vollzog sich immer in Kooperation mit den öffentlichen Arbeitsmarktservices vor Ort.

Aus Sicht der Teilnehmenden lässt sich die Erstansprache durch die telefonische Befragung von knapp 2.000 Teilnehmenden an MobiPro-EU (im Folgenden CATI-Befragung genannt) nachverfolgen (siehe Abbildung 3.7). Dabei handelte es sich ausschließlich um Teilnehmende der Projektförderung. Die Teilnehmenden wurden unter anderem danach gefragt, von wem sie darauf angesprochen worden seien, dass sie in Deutschland eine Berufsausbildung machen könnten. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss bedacht werden, dass die CATI-Befragung aus forschungspraktischen Gründen auf die fünf im Jahr 2015 teilnahmestärksten Herkunftsländer (Spanien, Bulgarien, Polen, Kroatien und Italien) beschränkt wurde. Diese Länder machen über den Zeitraum der Projektförderung 83 % aller Teilnahmen an MobiPro-EU aus. Da der Rekrutierungsprozess in unterschiedlichen Ländern unterschiedlich ablaufen kann, geben diese Ergebnisse möglicherweise kein Gesamtbild über die Rekrutierungsprozesse im Rahmen von MobiPro-EU.

Abbildung 3.7: Erstansprache der Teilnehmenden



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Die Ergebnisse nach der CATI-Befragung ergeben ein ebenso differenziertes Bild wie die Projektträgerbefragung. Am häufigsten geschah die Erstansprache durch die Arbeitsvermittlungen. Dies ist fraglos einer der Gründe, weshalb viele Personen rekrutiert wurden, die arbeitslos sind (siehe Abschnitt 3.2.4). Dies entspricht dem Programmziel von MobiPro-EU, zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in den Herkunftsländern beizutragen. Arbeitsvermittlungen können mehrere der in der Projektträgerbefragung genannten Kategorien umfassen, also auch den IPS der ZAV oder auch private Arbeitsvermittlungen. Es wird aber auch deutlich, dass viele Teilnehmende durch die Verbreitung von Informationen über das Internet oder die Presse auf MobiPro-EU aufmerksam geworden sind oder aus zweiter Hand durch ihre persönlichen Netzwerke darüber informiert wurden.

Die Ergebnisse der CATI-Befragung lassen sich aufgrund der großen Zahl der Interviewten nach Kontexten differenzieren (siehe die Darstellung im Kasten weiter unten). In den Herkunftsländern werden die möglichen Zugangswege unterschiedlich genutzt. In Spanien kam der Kontakt zu den Teilnehmenden mehr als in anderen Ländern durch die Arbeitsvermittlung zustande, aber auch der Kontakt über Freunde oder Bekannte war häufiger. Die größere Rolle der öffentlichen Arbeitsmarktservices in Spanien ist insbesondere auf ein hohes Engagement des spanischen EURES-Managements sowie einer engen Kooperation mit dem deutschen EURES-Management zurückzuführen. Letzteres geht unter anderem auf eine Absichtserklärung zwischen der spanischen und deutschen Regierung zurück, in dem sich beide Länder insbesondere zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Spanien sowie des Fachkräftebedarfs in Deutschland zu einer engeren Kooperation zur Förderung der transnationalen Mobilität zwischen Deutschland und Spanien verpflichten (BMAS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013). In den anderen südeuropäischen Ländern spielten die EURES-Berater und Beraterinnen aus den jeweiligen Herkunftsländern eine wichtige Rolle. Zudem waren die Projektträger selbst häufiger in diesen Ländern in der Erstansprache involviert.

Verfahren zur Differenzierung der Ergebnisse nach Kontexten

Um zu ermitteln, ob es hinsichtlich der Erfahrungen und Bewertungen der Umsetzung durch die Teilnehmenden Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Herkunftsland und Förderrunde gibt, wurden die Antworten aus der CATI-Befragung in einer statistischen Analyse auf diese Kontextvariablen zurückgeführt (lineares Regressionsmodell). Dabei kann festgestellt werden, ob die jeweils betrachtete Variable einen eigenständigen Einfluss auf die Umsetzung hat und ob dieser auch statistisch signifikant ist, sich also nicht nur aufgrund der Zufälligkeiten der Stichprobenziehung ergibt. Ausgewählte wichtige Ergebnisse dieser Analysen werden im Text dieses Berichts erwähnt, die Schätzergebnisse werden hier aus Platzgründen aber nicht in Tabellenform wiedergegeben.

3.2.2. Auswahlverfahren

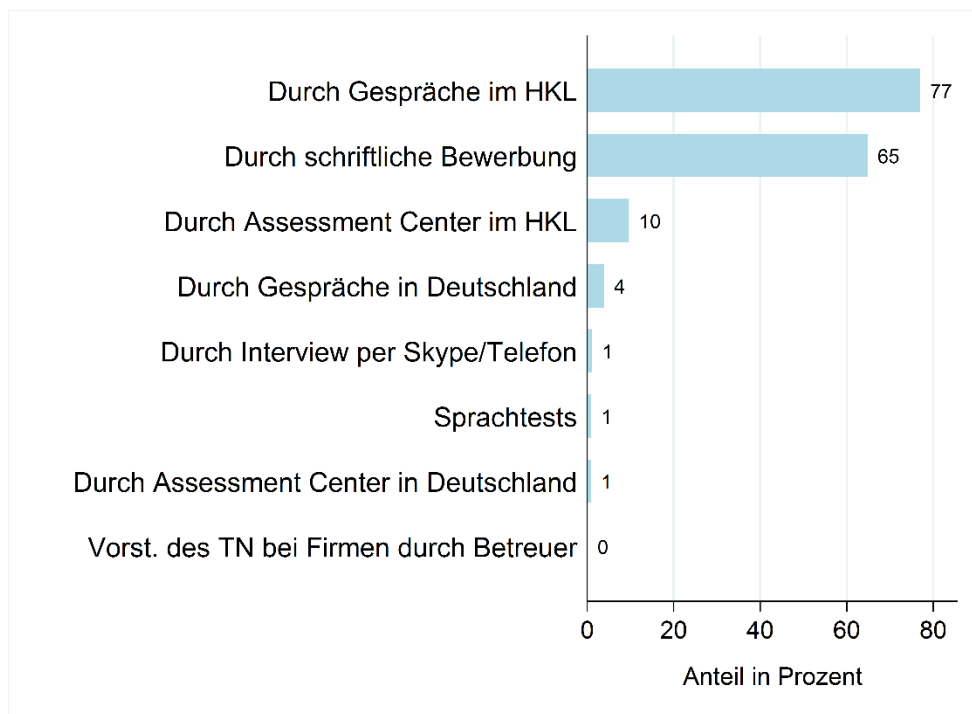
In den Fallstudien, insbesondere denen, die zur Untersuchung der Abbrüche durchgeführt wurden, wurde seitens der interviewten Vertreterinnen und Vertretern der Projektträger die Bedeutung des Auswahlverfahrens für eine erfolgreiche Umsetzung der Projekte betont. Wichtige Kriterien seien dabei die Berufswahlkompetenz und Motivation der Teilnehmenden gewesen.

Bei der Sichtung und Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zeigt sich eine Dominanz klassischer Bewerbungsverfahren (siehe Abbildung 3.8). An persönlichen Auswahlgesprächen im Herkunftsland haben drei Viertel der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilgenommen. Schriftliche Bewerbungen gehören in zwei Dritteln der Fälle zum Auswahlver-

fahren. Dies deckt sich mit Aussagen aus den Fallstudien, dass der Schwerpunkt bei der Teilnehmendenauswahl zwar auf weichen Faktoren wie Motivation, Berufswahlkompetenz oder Eigenständigkeit lag, aber die formalen Voraussetzungen wie Schulnoten und -abschlüsse, beruflicher Werdegang oder Auslandserfahrung ebenfalls in die Bewertung eingeflossen sind. Andere Auswahlverfahren wie Assessment Center, Auswahlgespräche in Deutschland oder Gespräche per Telefon und Skype stehen in der Bedeutung deutlich zurück.

Ob Auswahlgespräche im Herkunftsland stattfinden, hängt von den Kontakten der Projekte in das jeweilige Rekrutierungsland ab; Bewerberinnen und Bewerber aus Spanien hatten im Vergleich zu befragten Teilnehmenden aus anderen Herkunftsländern, die in die CATI-Befragung einbezogen waren, besonders häufig persönliche Auswahlgespräche im Herkunftsland (zum Verfahren siehe Kasten 1 weiter oben). Sowohl persönliche Auswahlgespräche als auch schriftliche Bewerbungen waren in der ersten Kohorte der Projektförderung stärker verbreitet als in der zweiten. Bewerber und Bewerberinnen aus osteuropäischen Herkunftsländern sind dagegen eher zu Auswahlgesprächen nach Deutschland angereist.

Abbildung 3.8: Auswahlverfahren für die Teilnehmenden



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

3.2.3. Matching von Teilnehmenden und Ausbildungsbetrieben

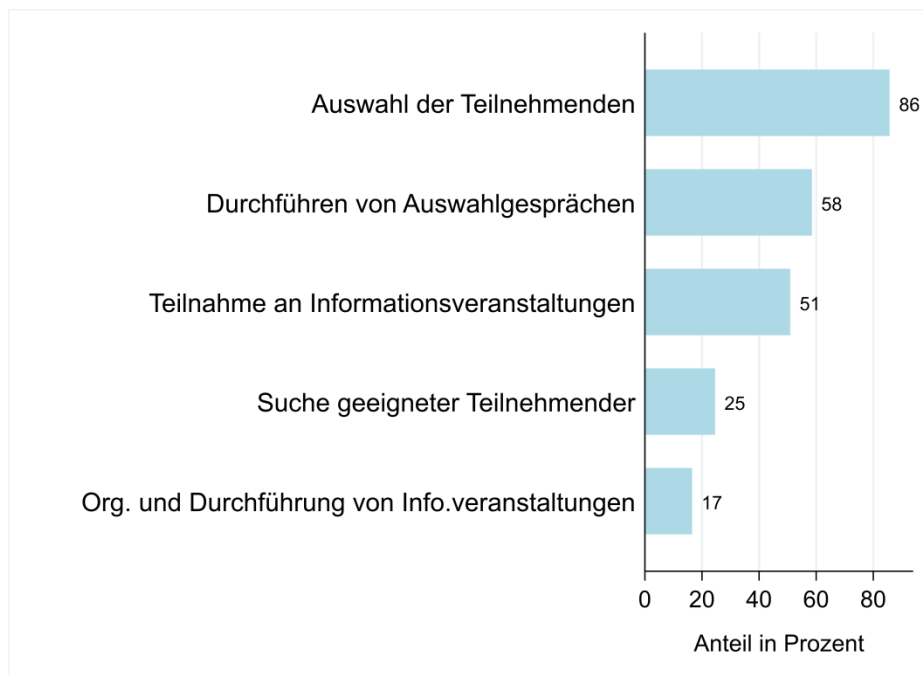
Beim Matching von Bewerberinnen und Bewerbern und Ausbildungsplätzen ist zu berücksichtigen, dass Interessentinnen und Interessenten an MobiPro-EU nur begrenzte Auswahlmöglichkeiten unter den Ausbildungsberufen hatten, da diese auch aufgrund der Organisation des Antragsverfahrens in den meisten Projekten bereits im Vorfeld feststanden und in den meisten Projekten auch eine Vorauswahl der Rekrutierungsregion vorgenommen wurde.

Nur in weniger als der Hälfte der Fälle waren die Ausbildungsbetriebe selbst an der Rekrutierung und der Auswahl der Teilnehmenden im Herkunftsland beteiligt. In der Betriebsbefragung gaben 43 % der Ausbildungsbetriebe eine solche Beteiligung an. Diese Betriebe wurden weiter

gefragt, welche Aufgaben sie bei der Rekrutierung und der Auswahl der Teilnehmenden wahrgenommen haben.

Abbildung 3.9 zeigt, dass die große Mehrheit der Ausbildungsbetriebe, die überhaupt an der Rekrutierung beteiligt waren, bei der Auswahl der Auszubildenden mitgewirkt hat. Die Auswahl kann dabei auf unterschiedliche Weise erfolgt sein, sowohl im schriftlichen Modus als auch direkt in Auswahlgesprächen; hieran hatten knapp 60 % mitgewirkt. Ausbildungsbetriebe halfen ferner bei Informationsveranstaltungen im Herkunftsland. Nur relativ selten (in einem Viertel der Fälle) haben sie auch im Vorfeld der Auswahl an der Ansprache und Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt.

Abbildung 3.9: Aufgaben der Betriebe bei der Rekrutierung



Quelle: Befragung der Ausbildungsbetriebe 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

3.2.4. Passung und Struktur der Teilnehmenden

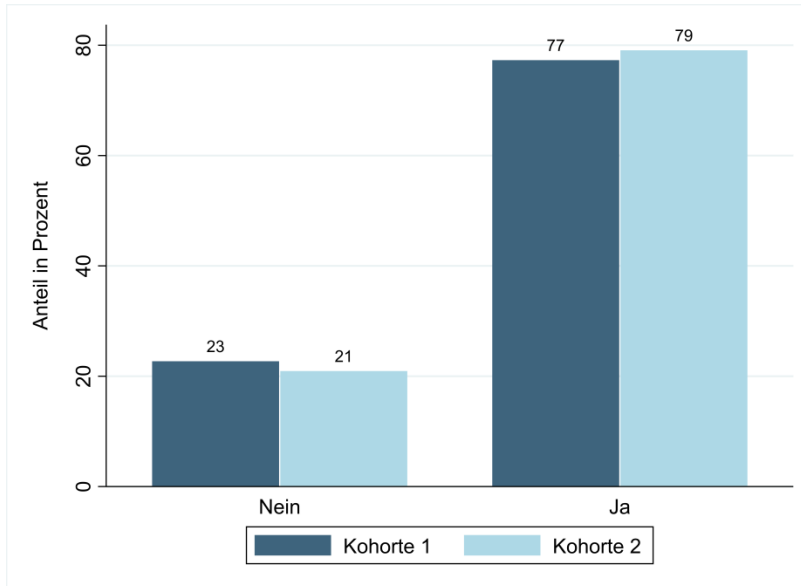
Das Ergebnis einer erfolgreichen Rekrutierung und eines guten Matchings sollte sein, dass die Passung zwischen den Teilnehmenden und den Ausbildungsplätzen hoch ist. Ein wichtiger Indikator für die Passung ist die Übereinstimmung zwischen Ausbildungsberuf und Wunschberuf. Dieser Indikator hat in Bezug auf Auszubildende im dualen System Deutschlands auch prädiktive Kraft im Hinblick auf spätere Ausbildungsabbrüche (Boockmann et al. 2014).

In der ersten Welle der CATI-Befragung gibt mit 78 % die überwiegende Mehrheit der Befragten an, dass sie die Berufsausbildung beginnen werden, die sie schon immer gerne machen wollten (siehe Abbildung 3.10). Darin gibt es zwischen verschiedenen Teilgruppen (nach Geschlecht, Herkunftsregion, Alter und Zugangskohorte) keine signifikanten Unterschiede.

Für die meisten Interviewpersonen in den Fallstudien ist die Motivation zur Teilnahme das Schlüsselement für eine erfolgreiche Teilnahme am Sonderprogramm. Zugleich äußerten die Interviewpersonen teilweise die Vermutung, dass die Teilnehmenden nicht alle mit der nötigen genuinen Motivation für eine duale Berufsausbildung nach Deutschland kämen, sondern dass andere Gründe im Vordergrund stünden. Nach Eindruck der Projektträger fassten manche

Teilnehmende die Ausbildung in Deutschland als „Abenteuer ohne Verbindlichkeit“ auf. Dies zeige sich an der mangelnden Ernsthaftigkeit, mit der manche Teilnehmende an ihre Aufgaben und Verpflichtungen herangingen.

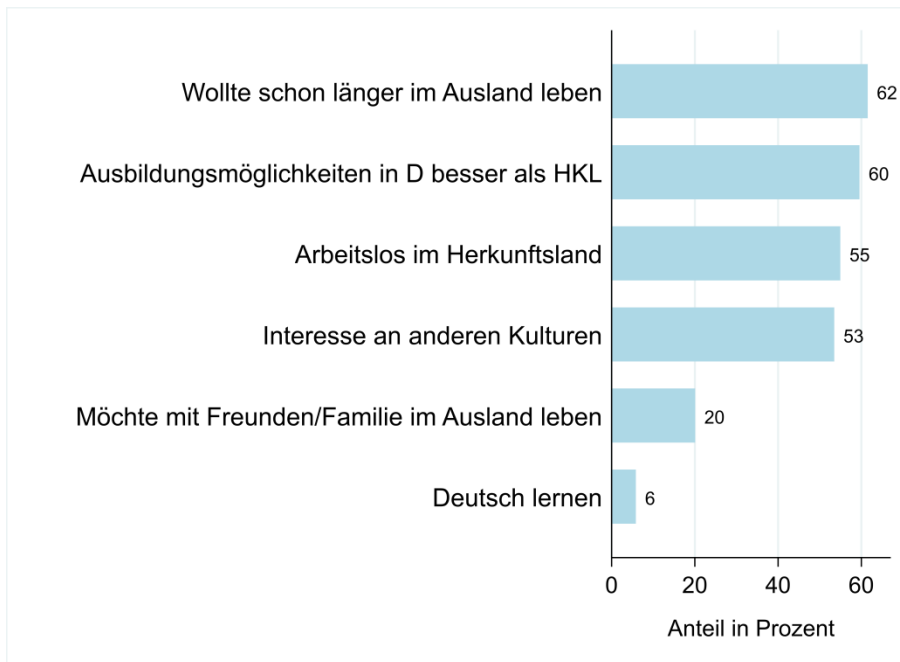
Abbildung 3.10: Ausbildung im Wunschberuf



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

Abbildung 3.11 zeigt die Motive, die die Teilnehmenden selbst in der telefonischen Befragung für ihre Teilnahme nannten. Diese wurden zum Zeitpunkt der Vorbereitung in der ersten Befragung erhoben; Mehrfachnennungen waren dabei zugelassen. Die Motive lassen sich in solche einteilen, die mit der Zielsetzung des Sonderprogramms übereinstimmen, und solche, bei denen das weniger der Fall ist. Zur ersten Gruppe gehören Aussagen, die auf Ausbildungs- und Beschäftigungsziele Bezug nehmen: „Ich finde die Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland besser als in meinem Heimatland“, „Ich bin in meinem Herkunftsland arbeitslos und hoffe, in Deutschland eher wieder einen Arbeitsplatz zu finden als dort“ und „Ich möchte Berufserfahrung sammeln / eine Ausbildung abschließen“. In der zweiten Gruppe befinden sich Aussagen wie „Ich wollte schon immer mal länger im Ausland leben“ oder „Ich habe Interesse an anderen Kulturen“.

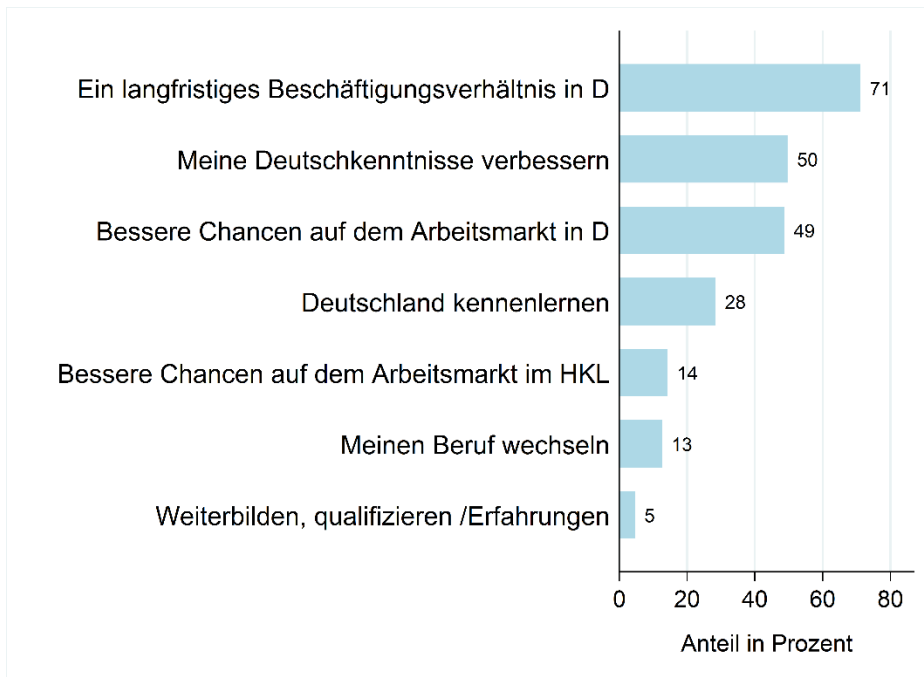
Die Darstellung zeigt eine Mischung von Motiven. Die häufigste Nennung erhält der Wunsch, im Ausland zu leben, gefolgt von den besseren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in Deutschland im Vergleich zum Herkunftsland. Die Differenzierung nach Kohorten zeigt, dass die Aussichten auf eine Berufsausbildung und Beschäftigung in der zweiten Kohorte eine geringere Rolle spielen, auch wenn sie noch immer wichtige Entscheidungsdeterminanten sind. Das Motiv, im Herkunftsland arbeitslos zu sein, trifft vor allem auf die Teilnehmenden aus Spanien, auf männliche Teilnehmende und auf die älteren Teilnehmenden zu. In der Förderunde 2016 geben die Befragten dieses Motiv zudem deutlich weniger häufig an als im Jahr zuvor, was vermutlich die zu diesem Zeitpunkt verbesserte Arbeitsmarktsituation für junge Menschen in den Herkunftsländern widerspiegelt.

Abbildung 3.11: Motive der Teilnehmenden an MobiPro-EU

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

Neben den Motiven für die Teilnahme sind auch die längerfristigen Ziele, die die Befragten in Bezug auf ihre Teilnahme nennen, ein Indikator für die Ernsthaftigkeit, mit der die Teilnehmenden ihren Weg in die Berufsausbildung in Deutschland betreiben. Abbildung 3.12 zeigt, dass über 70 % der befragten jungen Erwachsenen angeben, durch ihre Teilnahme ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis in Deutschland erreichen zu wollen, was mit dem in der Förderrichtlinie von MobiPro-EU formulierten Ziel der Unterstützung einer erfolgreichen Vermittlung in betriebliche Berufsausbildung und in qualifizierte Beschäftigung in Deutschland übereinstimmt. Auch andere Ziele wie die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen in Deutschland sind konform mit der Zielsetzung von MobiPro-EU.

Zugleich werden auch andere Ziele genannt, die nicht unmittelbar zu der Entscheidung führen müssten, einer Berufsausbildung nachzugehen, beispielsweise die Verbesserung der Deutschkenntnisse oder das Ziel, Deutschland kennenzulernen. Nach Aussagen aus den Fallstudieninterviews begegnen Teilnehmende mit solchen Zielen den ausbildungsbezogenen Programmbausteinen mit einer geringeren Motivation. Davon unbenommen kann das Vorliegen solcher Ziele durchaus einen positiven Beitrag zum erfolgreichen Absolvieren einer Berufsausbildung in Deutschland leisten. Die Unterschiedlichkeit der Ziele stimmt mit den Unterschieden hinsichtlich der Motive, wie sie aus Abbildung 3.11 hervorgehen, überein.

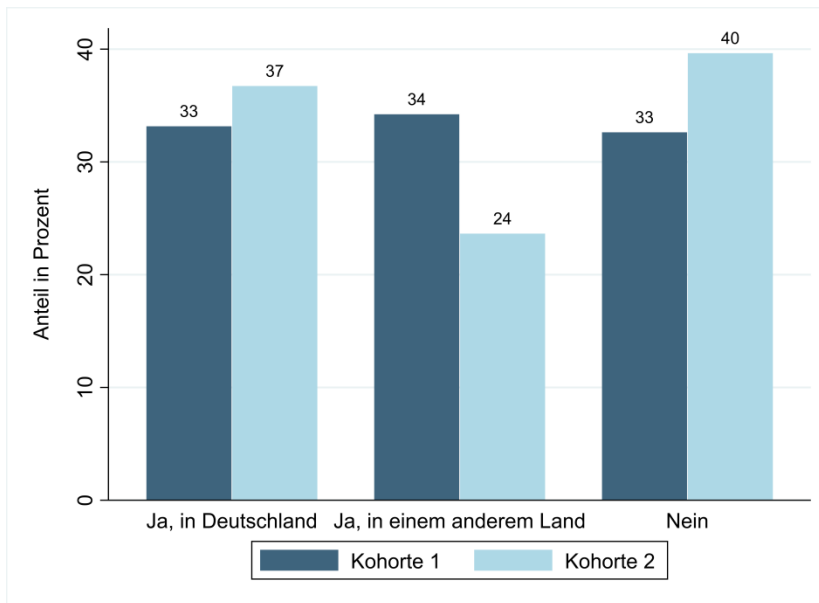
Abbildung 3.12: Selbstgesteckte Ziele der Teilnehmenden

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

Der Wunsch, in Deutschland eine bessere Beschäftigungssituation vorzufinden, als dies im Herkunftsland möglich ist, ergibt sich in vielen Fällen aus der bisherigen Arbeitsmarkterfahrung. Diese ist häufig von Arbeitslosigkeit gekennzeichnet (im Folgenden ohne Abbildungen dargestellt). Die meisten Befragungsteilnehmenden gaben an, in den 12 Monaten vor der Befragung von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen zu sein. Nur 22 % gaben an, in diesem Zeitraum nicht arbeitslos gewesen zu sein. Dagegen war ein knappes Drittel nach eigener Aussage über den gesamten Zeitraum von 12 Monaten vor Programmbeginn arbeitslos.

Auch die Arbeitslosigkeitsdauer seit dem letzten schulischen oder beruflichen Abschluss wurde erfragt. In diesem Zeitraum war jeweils ein Viertel der Befragten nicht oder bis maximal 10 Monate arbeitslos. Knapp 15 % der ersten Kohorte haben eine Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit von mehr als 30 Monaten. In der zweiten Kohorte hat mit 12 % ein etwas geringerer Anteil der Teilnehmenden der fünf teilnahmestärksten Herkunftsländer eine Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit von mehr als 30 Monaten.

Viele der Teilnehmenden an MobiPro-EU weisen eine hohe Mobilitätsneigung auf. Knapp zwei Drittel der Befragten gaben in der CATI-Befragung an, bereits vor Beginn des Förderprogramms erwogen zu haben, in Deutschland oder einem anderen Land eine Berufsausbildung zu machen oder zu arbeiten (siehe Abbildung 3.13). In der zweiten Kohorte fällt diese Mobilitätsneigung mit ungefähr 60 % etwas geringer aus als in der ersten. Zugleich hat sie sich etwas zu Deutschland als potentielltem Zielland verschoben.

Abbildung 3.13: Mobilitätsabsichten zu früheren Zeitpunkten

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Weitere Ergebnisse zeigen, dass zwei Drittel derer, die über eine Tätigkeit im Ausland nachgedacht haben, im Ausland auch schon konkret nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz gesucht haben. Die Ergebnisse in Abbildung 3.13 dürfen also nicht so interpretiert werden, dass sie in der Mehrheit lediglich vage Absichten darstellen, denen keine Handlungen folgen.

Nur eine Minderheit der Teilnehmenden hat dagegen bereits zu einem früheren Zeitpunkt in Deutschland oder im sonstigen Ausland gelebt. In Deutschland gelebt haben 8 %, in anderen Ländern, die nicht das Herkunftsland sind, 15 % Prozent der Befragten. Damit beziehen sich vorhandene Mobilitätserfahrungen zumeist nicht auf Deutschland. Auswertungen weiterer Fragen zeigen, dass die Auslandsaufenthalte eher von kurzer Dauer waren. Mehr als die Hälfte der Befragten war weniger als ein halbes Jahr im Ausland. In der Förderrunde 2015 hatte der zurückliegende Auslandsaufenthalt bei einem Fünftel der mobilitätserfahrenen Teilnehmenden mehr als ein Jahr gedauert, in der Förderrunde 2016 lag dieser Anteil allerdings bei knapp einem Drittel. Betrachtet man die Mobilitätserfahrungen nach Ländern, so stellt sich heraus, dass Mobilitätserfahrungen bei einem größeren Teil der befragten Teilnehmenden aus Spanien und Italien vorhanden waren als bei den Teilnehmenden aus Osteuropa. Einen vorherigen Aufenthalt in Deutschland hatte dagegen ein höherer Anteil der Teilnehmenden aus Osteuropa als bei Spaniern oder Italienern.

3.3. Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland

Die Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland wird im Folgenden zum einen durch die Inputseite beschrieben. Was haben Projektträger und andere Akteure zur Vorbereitung der Teilnehmenden unternommen, um den Beginn der Berufsausbildung in Deutschland zu erleichtern? Andererseits werden Befragungsergebnisse zur Bewertung der Vorbereitung durch die Teilnehmenden dargestellt. Die Darstellung in diesem Abschnitt folgt dem zeitlichen Ablauf von der Betreuung im Bewerbungsverfahren bis zur Vorbereitung durch Deutschsprachkurse und Kümmerer.

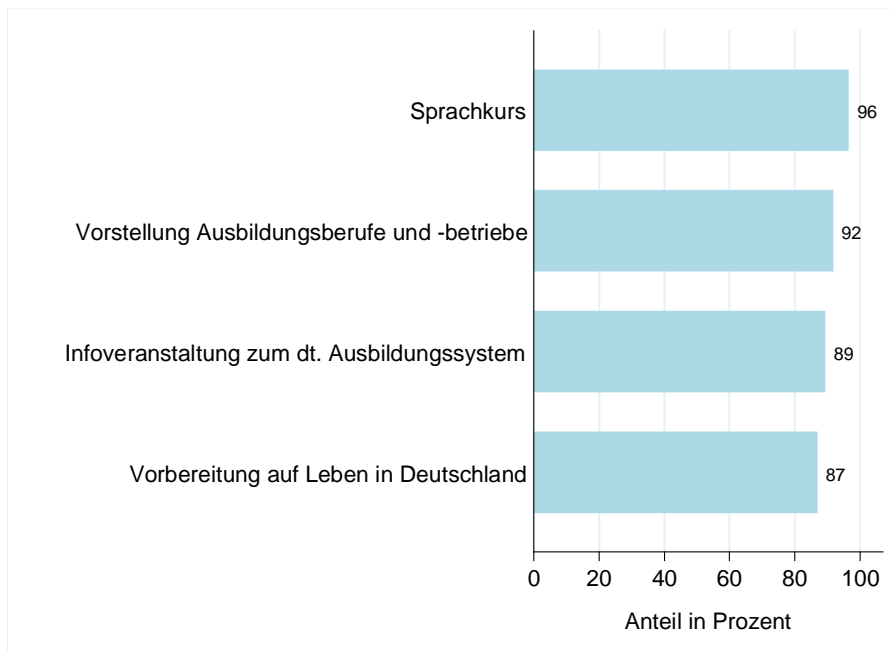
3.3.1. Informationsvermittlung im Bewerbungsverfahren

Das System der dualen Ausbildung ist in den meisten Herkunftsländern der Teilnehmenden nicht verbreitet und nicht bekannt. Um falschen Vorstellungen und Erwartungen vorzubeugen, müssen den Teilnehmenden daher im Bewerbungs- und Vorbereitungsprozess Informationen über das Ausbildungssystem, aber auch über das Leben in Deutschland vermittelt werden. Die Fallstudien weisen darauf hin, dass die bereitgestellten Informationen umfangreich sind; verwiesen wird dabei auf teilweise in verschiedenen Sprachen vorab zur Verfügung gestellte Materialien, Informationsveranstaltungen durch die Projektträger oder Skype-Gespräche mit den Ausbildungsbetrieben.

Den Teilnehmenden war in dieser Phase vor allem wichtig, dass sie wussten, in welchem Betrieb sie arbeiten würden und dass sie im Vorfeld auch schon Kontakt zum Ausbildungsbetrieb aufgenommen hatten. In der Vorbereitung können für die Teilnehmenden daher andere Punkte wichtig sein als für die Betriebe, Berufsschulen und Projektträger. Während der Stand der Vorbereitung von Betrieben und Projektträgern beispielsweise an den Kenntnissen über bürokratische Anforderungen oder dem Wissen über die duale Ausbildung gemessen wird, nehmen die Teilnehmenden eher Kenntnisse über Ausbildungsbetrieb und Region als Maßstab zur Beurteilung.

Die MobiPro-EU-Projektträger geben eine Vielzahl von Aktivitäten an, die sie in der Vorbereitungsphase durchgeführt haben (siehe Abbildung 3.14, die Abbildung beschränkt sich auf die Förderrunde 2015, da die Frage in der Förderrunde 2016 nicht mehr gestellt wurde). Jeweils ca. 90 % der Projektträger haben auf Informationsveranstaltungen oder auf andere Weise Ausbildungsberufe vorgestellt, über das Ausbildungssystem in Deutschland informiert oder allgemein auf das Leben in Deutschland vorbereitet.

Abbildung 3.14: Angebote in der Vorbereitungsphase

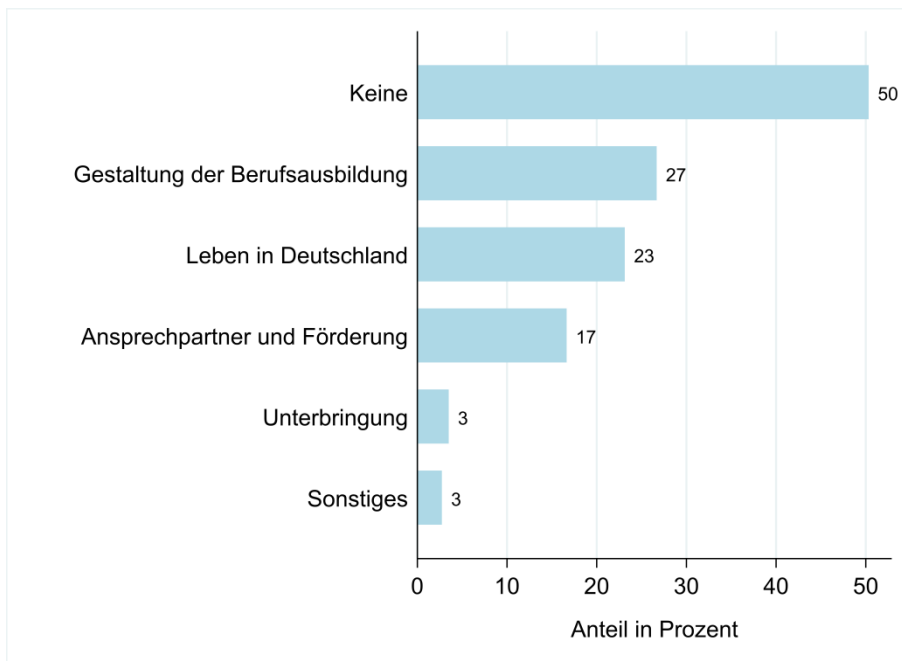


Quelle: Projektträgerbefragung 2015, eigene Berechnungen

Das Ergebnis der Informationsvermittlung wird durch die Teilnehmenden der fünf teilnahme-stärksten Herkunftsländer allerdings recht unterschiedlich bewertet (siehe Abbildung 3.15); die Informationen wurden in Welle 1, also noch während der Vorbereitungsphase erhoben, und

beziehen sich auf die Phase der Bewerbung. Dass ihnen keine Informationen gefehlt hätten, sagt die Hälfte dieser Teilnehmenden. Jeweils ungefähr ein Viertel hätte sich mehr Informationen über das System der beruflichen Ausbildung und zum Leben und Arbeiten in Deutschland gewünscht. Aber auch über die Organisation der Betreuung, Unterbringung und den Ausbildungsbetrieb fehlten nach Angaben einiger befragter Teilnehmender Informationen. Informationen über die Berufsausbildung und das Leben in Deutschland vermissen die älteren eher als die jüngeren Teilnehmenden, wie Detailanalysen nach dem in Abschnitt 3.2.1. geschilderten Verfahren zeigen. Frauen geben eher als Männer an, dass ihnen alle nötigen Informationen zur Verfügung gestanden hätten.

Abbildung 3.15: Fehlende Informationen im Bewerbungsprozess



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist zu bedenken, dass sie kein objektives Maß für den Umfang der Informationen sind, die den Teilnehmenden durch die Projektträger und ihre Kooperationspartner vermittelt werden. Vielmehr hängt die Bewertung von den jeweiligen subjektiv wahrgenommenen Informationsbedarfen und dem Problembewusstsein der Teilnehmenden ab.

Die in den Fallstudien interviewten Vertreterinnen und Vertreter von Projektträgern und Ausbildungsbetrieben äußerten in diesem Kontext, dass den Teilnehmenden in der relativ kurzen Vorbereitungszeit eine große Menge an Informationen vermittelt wurde, die diese nicht gänzlich bewältigen konnten. Die Interviewten sprachen sich daher für eine zeitliche Entzerrung der Vorbereitungsphase im Herkunftsland aus.

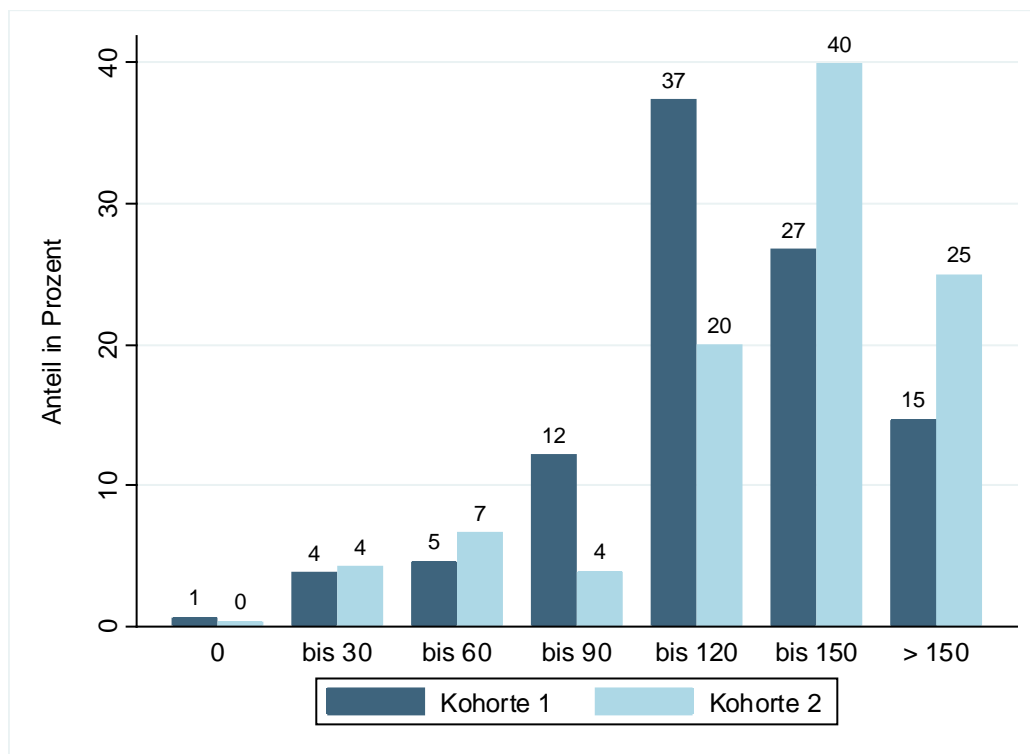
3.3.2. Sprachvermittlung

Ein entscheidender Erfolgsfaktor bei der Umsetzung des Sonderprogramms ist eine effektive Sprachvermittlung. So wurden bereits im ersten Zwischenbericht dieser Evaluation die fehlenden Deutschsprachkenntnisse als zentrales Mobilitätshindernis identifiziert, auch im zweiten Zwischenbericht wurde auf die Umsetzung und Bedeutung der Deutschsprachförderung ein besonderes Augenmerk gelegt. Allgemein hat das Thema Sprachentwicklung eine große Aufmerksamkeit seitens der Projektträger, aber auch auf der übergeordneten Ebene, wie die Entwicklung der Qualitäts- und Fachstandards Sprache (FGQ 2016a und 2016b) zeigt.

Die sprachliche Förderung im Herkunftsland ist besonders wichtig, da die sprachlichen Grundlagen vor Beginn des Praktikums gelegt werden müssen. Diesbezüglich zeigen die Fallstudien, dass während des Praktikums und insbesondere während der Berufsausbildung kaum Zeit für eine intensive Deutschsprachförderung bleibt. Gemäß den Fördergrundsätzen von MobiPro-EU sollen die Teilnehmenden daher ein sprachliches Niveau entsprechend B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) erreichen, bevor sie zum Praktikum nach Deutschland kommen (BMAS 2014, Punkt 2.3). Allerdings deuteten bereits die Fallstudien an, dass viele Teilnehmende nicht mit einem B1-Sprachniveau nach Deutschland gekommen sind; dies bestätigt sich in den Bewertungen der Projektträger (siehe Abschnitt 4.1).

Durchschnittlich dauerte der Gesamtzeitraum der Sprachkurse im Herkunftsland in der Förderrunde 2016 128 Tage, was im Durchschnitt 11 Tage mehr sind als in der Förderrunde 2015. Zudem erhielten doppelt so viele Teilnehmende wie in der Förderrunde 2015 einen Sprachkurs, der insgesamt mindestens vier Monate dauerte. Abbildung 3.16 zeigt die Verteilung der Dauer. Die sehr kurzen Dauern kommen durch Abbrüche der Teilnahme zustande.

Abbildung 3.16: Dauer des Deutschsprachkurses im Herkunftsland in Tagen



Quelle: Stammlblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Die Ergebnisse der CATI-Befragung sowie der standardisierten Befragung der Projektträger bestätigen dieses Bild. Bei einer weiteren Differenzierung der Ergebnisse zeigt sich, dass die zweite Kohorte der Teilnehmenden eine längere sprachliche Vorbereitung erhielt. Darüber hinaus dauerte die Sprachvorbereitung in Spanien signifikant länger als in den übrigen Herkunftsländern, die in der CATI-Befragung berücksichtigt wurden.

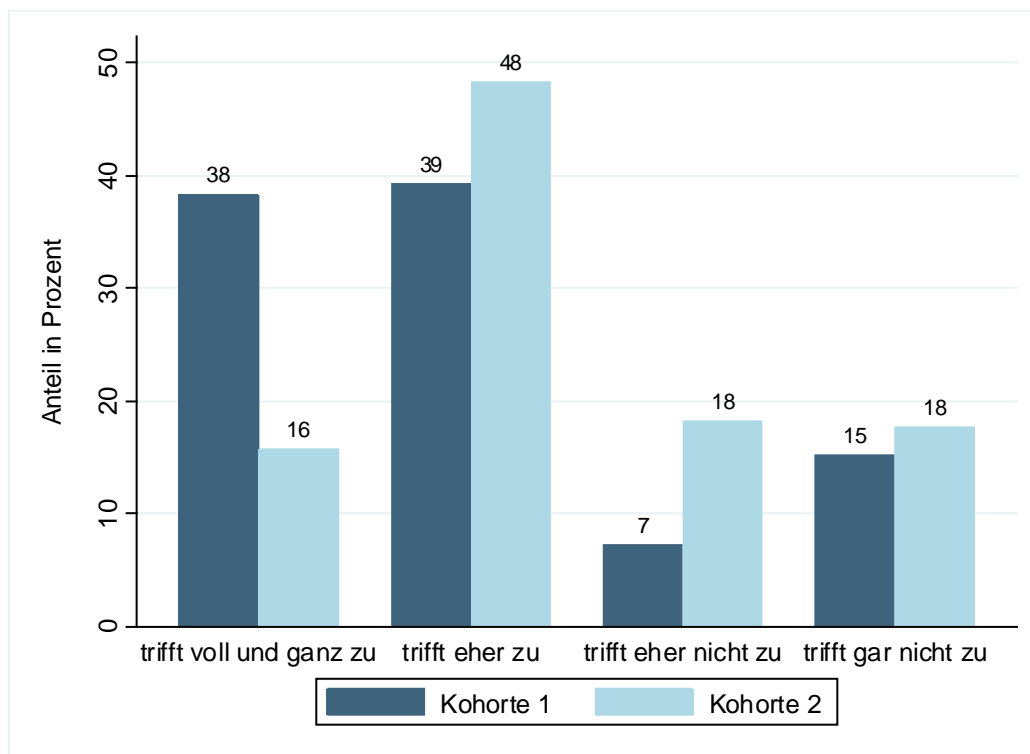
Im Herkunftsland ist der Zeitraum für den Deutschsprachkurs nach Einschätzung vieler Interviewpersonen auf strategischer und operativer Ebene zu knapp bemessen, um die Teilnehmenden tatsächlich auf das Sprachniveau B1 zu bringen. Von den in den Fallstudien befragten Fachkräften vor Ort wird zwar das angesetzte Stundenbudget von 600 Unterrichtseinheiten als

ausreichend eingeschätzt. Allerdings sei der Zeitraum, in welchem diese durchgeführt werden, tatsächlich zu knapp.

Folgende Gründe werden hierfür angegeben: An erster Stelle steht die Überforderung der Teilnehmenden, die durch eine Entzerrung reduziert werden könne. Darüber hinaus bleibt in einem solch engen Rahmen kaum Zeit, das Gelernte zu vertiefen, zu verinnerlichen und auch praktisch anzuwenden. Als eine weitere Problematik wird benannt, dass aufgrund des hoch gesteckten Ziels des Sprachniveaus B1 sämtliche zeitlichen Ressourcen ausschließlich für die Sprachförderung eingesetzt werden müssen, was unter anderem dazu führt, dass die Teilnehmenden – trotz der oben beschriebenen Module zum Leben und Arbeiten in Deutschland – nicht adäquat auf Anforderungen und Lebensweise in Deutschland vorbereitet werden können. Einige Akteure regten daher an, den Zeitraum bei gleichbleibendem Stundenvolumen zu verlängern.

Die CATI-Befragung zeigt, dass die Mehrheit der befragten Teilnehmenden selbst den Umfang der sprachlichen Vorbereitung im Herkunftsland als unzureichend empfindet (siehe Abbildung 3.17). Gefragt wurde nach der Zustimmung zur Aussage „Der Sprachkurs [im Herkunftsland] hätte deutlich mehr Stunden umfassen müssen“. Dieser Aussage schlossen sich vor allem Befragte in der ersten Kohorte an, was mit der kürzeren Dauer der Sprachkurse in der Förderrunde 2015 übereinstimmt.

Abbildung 3.17: Umfang der sprachlichen Vorbereitung hätte größer sein sollen



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Trotz dieser mehrheitlich kritischen Bewertungen werden die Sprachkurse im Hinblick auf ihre Wirkung auf die allgemeinen Sprachfähigkeiten im Deutschen positiv bewertet. Bei den berufsbezogenen Kenntnissen ist das Bild dagegen deutlich abgestuft (siehe Abschnitt 4.1). Hier entsteht nach den Erkenntnissen der Fallstudien in der Umsetzung die Schwierigkeit, dass die Sprachkursgruppen nicht immer ausschließlich aus Teilnehmenden eines Projektes – und damit

aus Teilnehmenden mit ähnlichen Zielberufen – bestehen. Bei einer ausbildungsbezogen sehr heterogenen Gruppe scheint eine berufsbezogene Sprachförderung kaum umsetzbar.

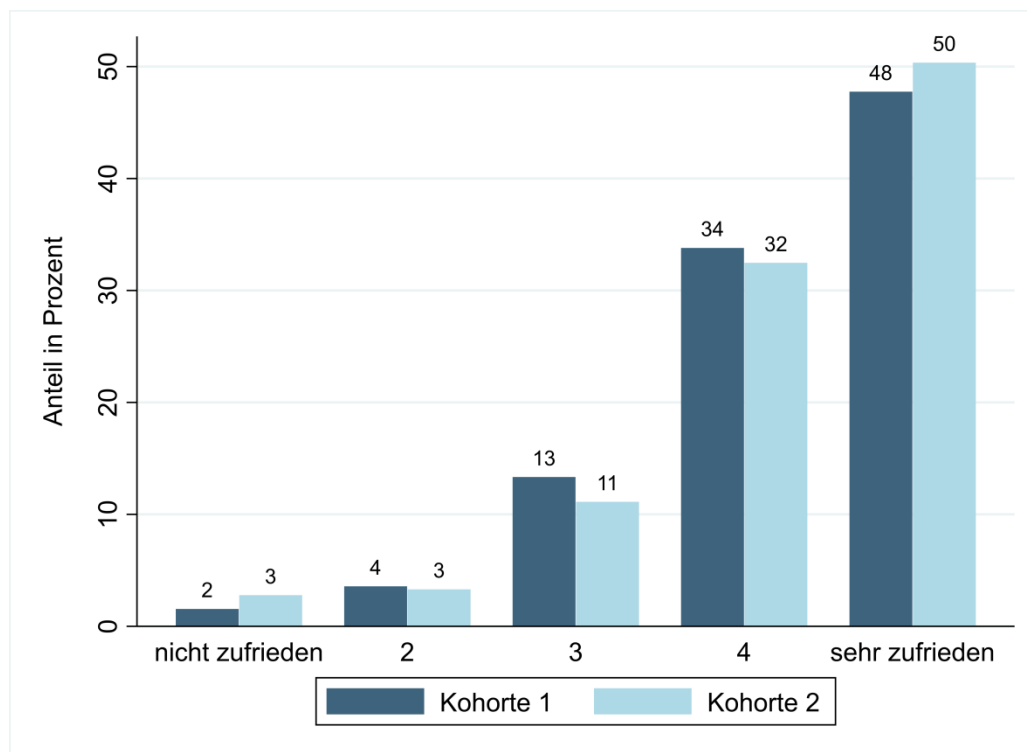
3.3.3. Betreuung während der Vorbereitung im Herkunftsland

In den Fallstudien wird es als elementar angesehen, dass bereits während der Vorbereitungsphase eine Person zur Verfügung steht, an die sich die Teilnehmenden wenden können, wenn sie Fragen dazu haben, wie es bis zum Beginn der Berufsausbildung und darüber hinaus weitergeht. Die Aufgabe, neben einer guten inhaltlichen und sprachlichen Vorbereitung den Teilnehmenden auch noch Informationen über ihren weiteren Weg in die Förderung zu geben, ist für die Projektträger außerordentlich komplex. Sie kann am besten dadurch geleistet werden, dass eine Ansprechperson sich auf die Situation der Teilnehmenden fokussiert.

Diese Anforderung wird nach Auskunft der befragten Teilnehmenden in fast 90 % der Fälle erfüllt; im Regelfall (zwei Drittel der Antworten) gab es genau eine und nicht mehrere Ansprechpersonen. Mit 96 % geben in der Projektträgerbefragung fast alle befragten Projektträger an, dass sie schon in der Vorbereitungsphase mit den Teilnehmenden Kontakt haben. In den Fallstudien fungieren während der Vorbereitungsphase vielfach die Kooperationspartner sowie die Sprachschule im Herkunftsland als zentrale Anlaufstelle für Fragen und Unklarheiten. Aber auch die Hilfe bei der Erstellung der Lebensläufe oder bei anderen administrativen Anforderungen sowie der Kontakt zu den Eltern können zu den Aufgaben der Sprachschulen oder Kooperationspartner im Herkunftsland zählen. 42 % der befragten Teilnehmenden konnten mit der Ansprechperson in der Sprache des Herkunftslandes kommunizieren.

Insgesamt zeigen sich die Befragten in der CATI-Befragung mit der Unterstützung durch das Projekt zur Hälfte sehr zufrieden (siehe Abbildung 3.18) und zur anderen Hälfte mehrheitlich überwiegend zufrieden.

Abbildung 3.18: Zufriedenheit mit der Unterstützung durch das Projekt



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

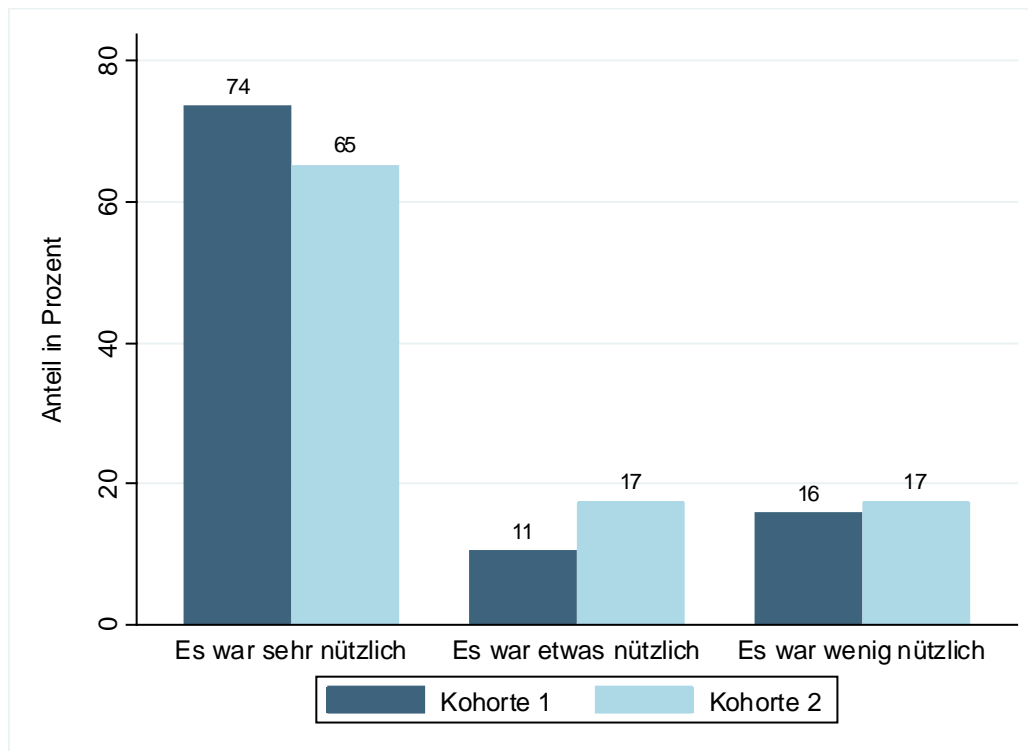
3.3.4. Das Praktikum als Element der Ausbildungsvorbereitung

Fester Bestandteil des Sonderprogramms ist nach der Vorbereitung der Teilnehmenden im Herkunftsland ein mehrwöchiges Praktikum in dem Betrieb, in dem später die Ausbildung absolviert werden soll. Dieser Phase des näheren gegenseitigen Kennenlernens wird in nahezu allen Fallstudien eine hohe Bedeutung beigemessen. So beurteilen die Betriebe das Praktikum meist als sehr hilfreich, da es ihnen die Möglichkeit gebe abzuschätzen, ob sich die Teilnehmenden gut in das bestehende Team einfügten, welche Vorkenntnisse vorlägen oder wie es um die Motivation der Teilnehmenden bestellt sei.

Die Bedeutung des Praktikums für die Teilnehmenden ist auf Basis der Fallstudien als mindestens genauso hoch zu beurteilen wie für die Ausbildungsbetriebe. Die Teilnehmenden hätten sich dabei nach Aussagen der Projektträger und Betriebe zuvorderst ein Bild ihres zukünftigen täglichen Arbeitsablaufes machen können. Zum Teil wird außerdem berichtet, die Teilnehmenden hätten sich durch das Praktikum ihrer teilweise falschen und unrealistischen Vorstellungen vom Ausbildungsberuf und vom Leben und Arbeiten in Deutschland zumindest graduell bewusst werden und diese in der Folge korrigieren können.

Die CATI-Befragung zeigt, dass sich diese Schlussfolgerung auf die Gesamtheit des Sonderprogramms verallgemeinern lässt. Die große Mehrheit der Befragten bewertet das Praktikum als sehr nützlich (siehe Abbildung 3.19) und stimmte der Aussage zu, dass das Praktikum ihnen nützliche Kenntnisse oder Informationen vermittelt hat. Dabei sind die Angehörigen der ersten Kohorte noch etwas positiver als die Angehörigen des Ausbildungsjahrgangs 2016.

Abbildung 3.19: Bewertung des Praktikums durch die Teilnehmenden



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Kritisch wird von einigen Teilnehmenden in den Fallstudien thematisiert, dass das Praktikum für einen umfassenden Einblick in den Ausbildungsberuf, in die Belastungen während der Ausbildung und die Schwierigkeiten der Eingewöhnung in Deutschland zu kurz sei. Ähnlich

äußern sich auch einige Betriebe. Sie beurteilten die Praktikumsphase als zu kurz, um sich ein fundiertes Urteil zu den Teilnehmenden zu bilden, und als nicht ausreichend, damit sich die Teilnehmenden mit den Aufgaben im Betrieb und mit dem Leben in Deutschland vertraut machen könnten.

Von Berufsschulen und Projektpartnern wurde zudem kritisiert, dass im Praktikum das Element der Berufsschule komplett ausgeblendet worden sei. Dadurch hätten die Teilnehmenden das Konzept der dualen Ausbildung nicht vollständig erfassen können und seien dann umso erstaunter gewesen, wenn ihnen zu Beginn der Berufsausbildung bewusst geworden sei, dass auch der Schulbesuch fester Bestandteil der Berufsausbildung sei. Eine realistische Vorstellung über die dadurch entstehende Arbeitsbelastung hätte so während der Praktikumsphase oft nicht entstehen können.

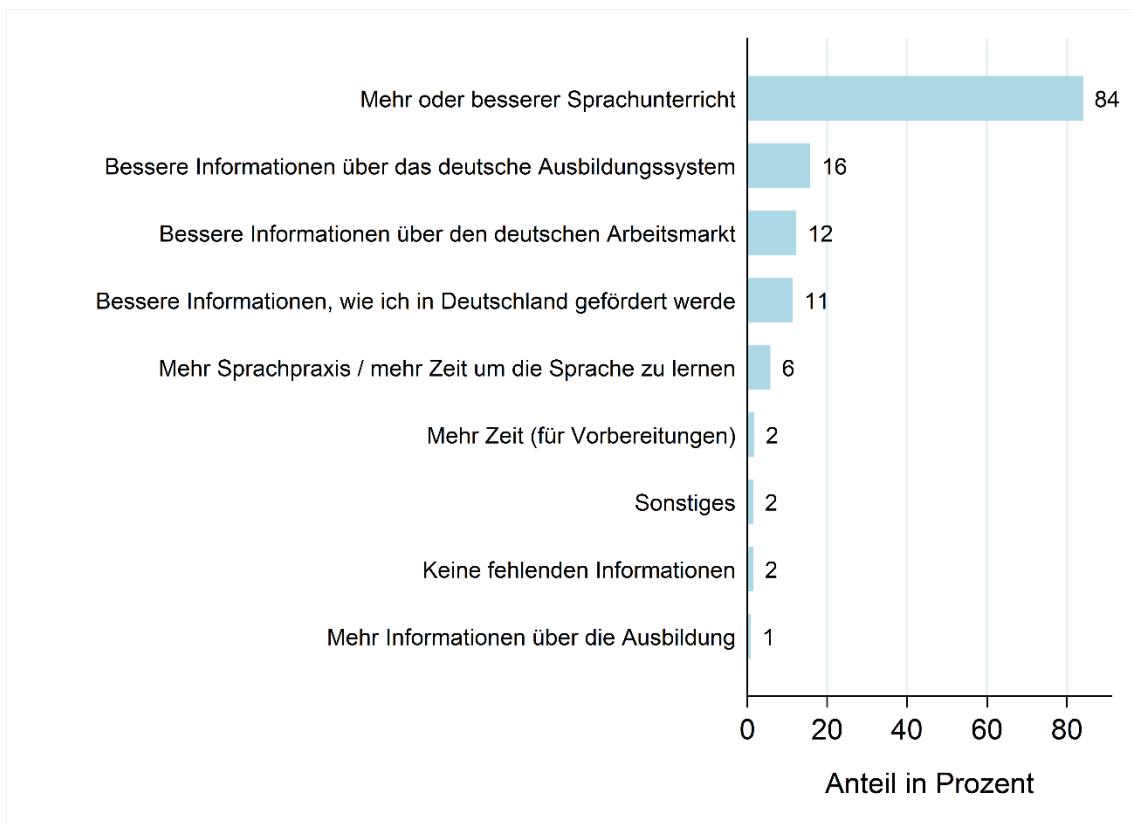
3.3.5. Ergebnisse der Vorbereitung

Abschließend sollen in diesem Abschnitt die Ergebnisse der Vorbereitung dargestellt werden. Hierzu wurden die an der Befragung Teilnehmenden in der Welle 1 zusammenfassend gefragt, wie gut sie sich zu diesem Zeitpunkt auf die Berufsausbildung in Deutschland vorbereitet fühlen. Der subjektive Ausblick der Befragungsteilnehmenden fällt durchaus positiv aus. Über 90 % geben an, sich auf die Berufsausbildung in Deutschland gut oder sehr gut vorbereitet zu fühlen, darunter 21 % „sehr gut vorbereitet“ (nicht als Abbildung dargestellt). Dies gibt die Einschätzung der Teilnehmenden zu dem Zeitpunkt wieder, zu dem sie ihre Ausbildung in Deutschland noch nicht begonnen hatten – die Einschätzungen werden daher vor dem „Realitätstest“ geäußert und können rückwirkend anders ausfallen.

Im Unterschied zur Einschätzung der Teilnehmenden bestand in den Fallstudien bei den Interviewpersonen aus Betrieben und insbesondere den Berufsschulen der Eindruck, dass viele Teilnehmende vergleichsweise unvorbereitet und uninformiert nach Deutschland kamen. Auch Projektträger äußerten, die eigenen Informationsanstrengungen seien unzureichend gewesen. Über die Lebens- und Arbeitswirklichkeit in Deutschland hätten die jungen Menschen meist unklare Vorstellungen. Die Teilnehmenden seien weder über die Profile und konkreten Tätigkeiten des Ausbildungsberufs noch über die lebenspraktischen Erfordernisse in Deutschland (z.B. Versicherungen, Behördengänge oder Banken) oder die konkreten Lebensbedingungen vor Ort (z.B. Verkehrsanbindung, öffentlicher Personennahverkehr, Wohnmöglichkeiten, Freizeit- und Kulturangebote etc.) ausreichend informiert gewesen. Zudem hätten nach Einschätzung der Interviewpersonen die Teilnehmenden nur geringe Kenntnisse über das Ausbildungssystem in Deutschland und insbesondere über die zentrale Bedeutung der Berufsschule für den Ausbildungserfolg.

Mangelnde Deutschsprachkenntnisse der Teilnehmenden wurden vor allem durch die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen in den Fallstudien konstatiert. Auffällig ist dabei, dass es diesbezüglich eine gewisse Diskrepanz zwischen den Beurteilungen der Projektträger und der Sprachtrainer und -trainerinnen einerseits und den Ausbildungsbetrieben sowie den Berufsschulen andererseits gibt. Die Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen bewerten die Sprachkenntnisse häufig deutlich schlechter.

Auch die Teilnehmenden sehen Defizite bei der sprachlichen Vorbereitung. Diese werden von den Befragten mit Abstand als häufigstes Manko der Vorbereitung genannt (siehe Abbildung 3.20). Hierbei stechen vor allem die Angehörigen der zweiten Kohorte hervor. Defizite in anderen Bereichen, insbesondere Informationsdefizite, werden weitaus weniger als Problem angesehen.

Abbildung 3.20: Fehlende Informationen und Kenntnisse in der Vorbereitung

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 1), eigene Berechnungen

3.4. Betreuung der Auszubildenden in Deutschland

Die Projektträgerbefragung zeigt, welche Leistungen während der Berufsausbildung in Deutschland bereitgestellt werden. Flächendeckend – mit Nennungen von nahezu 100 % -- werden die Kümmererfunktion (einschließlich persönlicher Betreuung und Vermittlung bei Konflikten im Ausbildungsbetrieb) und die Organisation und Vermittlung ausbildungsbegleitender Hilfen sowie die Sprachunterstützung genannt. In diesem Abschnitt geht es darum, wie diese Leistungen umgesetzt werden.

3.4.1. Umsetzung der Kümmererfunktion

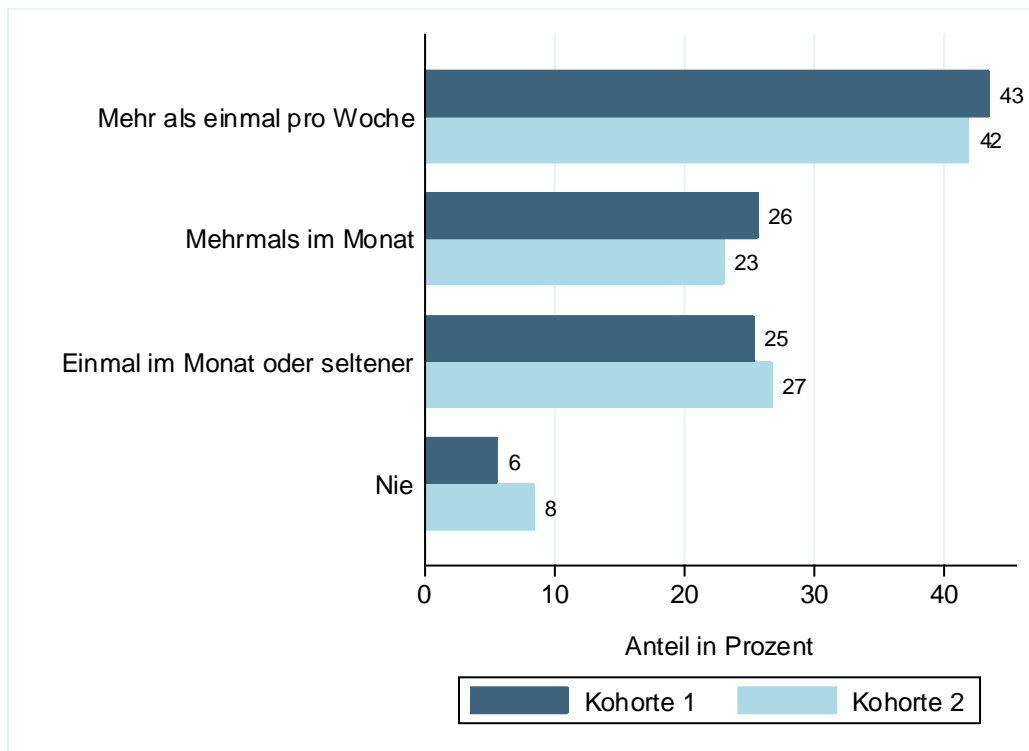
Ein Kümmerer ist sowohl Kontaktperson für die Teilnehmenden bei bürokratischen Angelegenheiten und privaten Problemen als auch Kontaktperson für die Ausbildungsbetriebe, Berufs- und Sprachschulen. Die Kümmererfunktion wurde in der MobiPro-EU-Richtlinie offen definiert, um den Projektträgern Gestaltungsfreiheit für innovative Ansätze zu lassen und ihnen die Ausgestaltung zu überlassen.

Über alle Fallstudien hinweg zeigt sich, dass die Kümmererfunktion dann besonders erfolgreich ist, wenn die Zuständigen ein hohes persönliches Engagement einbringen und eine personelle wie auch inhaltliche Kontinuität der Betreuung umsetzen können. Vor allem die in den Fallstudien befragten Betriebe sehen im Kümmerer eine bedeutsame Funktion, da sie viele der Probleme wie Heimweh, Einsamkeit oder Sorgen nur schwer auffangen könnten und laut Fallstudien auch bei Konflikten mit den Teilnehmenden Unterstützung bräuchten. Neben der notwendigen alltagspraktischen Unterstützung der Teilnehmenden seien die Kümmerer auch für die Begleitung betrieblicher Abläufe wichtig. Gleichzeitig zeigen die Fallstudien, dass zum

Teil auch betriebliche Akteure Aspekte der Kümmererfunktion übernehmen, indem sie den Teilnehmenden beispielsweise eine soziale Betreuung, Mentoren oder Patenschaften im Kollegium oder Kontakte zu Beschäftigten mit Migrationserfahrung vermitteln. Insgesamt wird in den Fallstudien darauf verwiesen, dass es bei den breit angelegten und vielfältigen Funktionen des Kümmerers sinnvoll sein kann, diese Funktion auf mehrere Schultern zu verteilen.

Nach der CATI-Befragung der Teilnehmenden haben oder hatten nahezu alle der befragten Teilnehmenden in Deutschland eine solche Ansprechperson. Diese wurden in 92 % der Fälle durch den Projektträger gestellt, in 6 % durch den Ausbildungsbetrieb und in 2 % durch eine Sprachschule. Zwei Drittel der Teilnehmenden haben mehrmals pro Monat oder häufiger Kontakt zu ihrem Kümmerer (siehe Abbildung 3.21). Die Kontakthäufigkeit wird von Teilnehmenden und Projektträgern ähnlich eingeschätzt. Nach den Ergebnissen der Projektträgerbefragung werden Treffen zwischen Kümmerern und Teilnehmenden fast immer regelmäßig abgehalten. In 59 % dieser Fälle finden sie mindestens im wöchentlichen Abstand statt, in den übrigen Fällen mindestens einmal im Monat. Zwischen den beiden Förderrunden sind nur geringe Unterschiede in der Kontakthäufigkeit vorhanden. Dies bestätigt sich auch, wenn nach dem in Abschnitt 3.2 dargestellten Verfahren weitere Merkmale berücksichtigt werden.

Abbildung 3.21: Häufigkeit der Kontakte mit dem Kümmerer



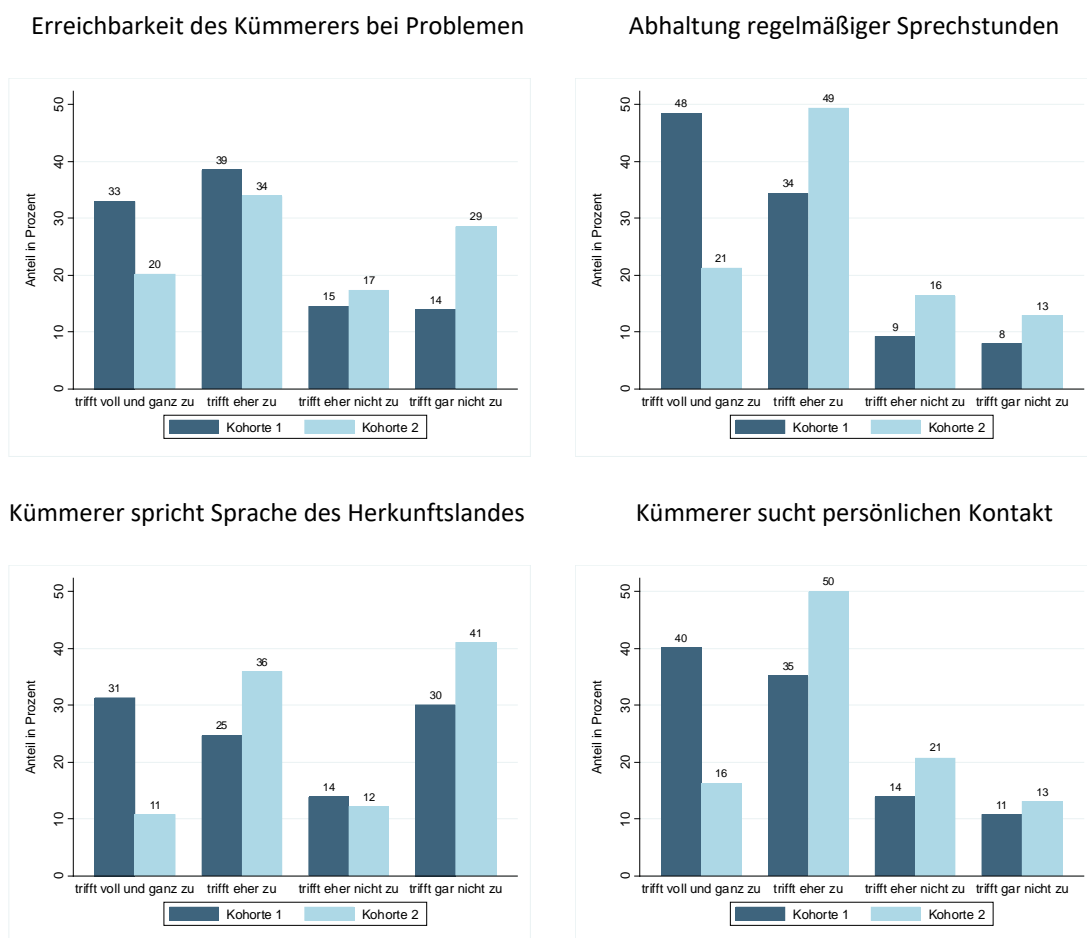
Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

In den qualitativen Erhebungen wurde durchweg relativ kontrovers über die Betreuungsdichte der Teilnehmenden diskutiert. Besonders wird auf die Gefahr verwiesen, dass eine zu engmaschige Betreuung zu einer mangelnden Eigenverantwortung und Initiative der Teilnehmenden führen könne. Insbesondere in den Fallstudien zur Abbruchprävention wird die zentrale Funktion des Kümmerers in der Hilfe zur Selbsthilfe gesehen, d.h. dass die Zuständigen den Teilnehmenden immer mit Rat oder Ermutigung zur Verfügung stehen, die Teilnehmenden die Umsetzung der Problemlösung aber selbst in die Hand nehmen müssten.

Die Dauer der Interaktionen variieren je nach Anlass. Insgesamt beträgt der Stundenumfang der CATI-Befragung zufolge durchschnittlich fünf Stunden pro Woche. Der Stundenumfang hängt dabei auch von der Art ab, wie die Kümmererfunktion wahrgenommen wird, d.h. ob es sich beispielsweise um einen regelmäßigen oder einen anlassbezogenen Austausch, der auf Nachfrage des oder der Teilnehmenden stattfindet, handelt.

In Abbildung 3.22 werden verschiedene Interaktionsformen zwischen Teilnehmenden und Kümmerern dargestellt; hierbei bewerteten die Teilnehmenden das Ausmaß, in dem diese Art der Interaktion jeweils stattfand. Die Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass sie sich bei Fragen und Problemen jederzeit an den Kümmerer wenden können. Weit überwiegend finden persönliche Sprechstunden mit dem Kümmerer statt. Auch wird mehrheitlich angegeben, dass der Kümmerer aktiv den persönlichen Kontakt mit den Teilnehmenden sucht.

Abbildung 3.22: Interaktion mit dem Kümmerer



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Weniger häufig kommt es vor, dass der Kümmerer die Sprache des Herkunftslandes der Teilnehmenden spricht. Dies ist insbesondere bei Auszubildenden mit Herkunft aus Spanien der Fall. Vertreter oder Vertreterinnen von Ausbildungsbetrieben waren in den Fallstudien der Auffassung, dass Kümmerer, die die Muttersprache der Teilnehmenden sprechen, insbesondere zum Ausbildungsbeginn wertvolle Vermittlungsarbeit geleistet hätten, indem sie beispielsweise Arbeitsanweisungen übersetzt und Missverständnissen vorgebeugt hätten. Dass die Kümmerer die Muttersprache beherrschen, hat sich an einzelnen Standorten daher als hilf-

reich erwiesen. Aufgrund der sprachlichen Schwierigkeiten der Teilnehmenden könnten auf diese Weise persönliche Probleme besser angesprochen und nach Lösungen gesucht werden. Vor allem vor dem Hintergrund der teilweise von den Interviewpersonen als sehr gering charakterisierten Deutschsprachkompetenzen der Teilnehmenden können bei muttersprachlichen Sprachkenntnissen der Kümmerer besser wirksame Hilfestellung gegeben werden.

Insgesamt äußern sich die Teilnehmenden der Förderrunde 2015 positiver über die Interaktion mit dem Kümmerer als die Angehörigen der zweiten Kohorte. Diese Unterschiede bleiben bestehen, wenn in zusätzlichen Analysen Merkmale der Person, des Ausbildungsbetriebs und des regionalen Kontextes berücksichtigt werden. Welche Ursachen auf Seiten der Projektträger, Kümmerer oder Teilnehmenden hinter den Unterschieden stehen, lässt sich nicht abschließend klären.

3.4.2. Sprachförderung während der Berufsausbildung

Auch während der Berufsausbildung wird die Vermittlung von Sprachkenntnissen fortgesetzt. In den Fallstudien zeigte sich, dass die Sprachkurse in Deutschland ursprünglich auf eine Fortentwicklung der allgemeinen Sprachkenntnisse abzielten. Da sich aber die Berufssprachlichkeit zunehmend als Problem insbesondere im Berufsschulunterricht herauskristallisierte, verschoben einige Projektträger den Schwerpunkt auf die Vermittlung von fachsprachlichen Kompetenzen. Auch in der berufspraktischen Ausbildung bzw. im (täglichen) Umgang mit Kunden und Kundinnen (Hotel- und Gaststättenbetriebe, Einzelhandel, personenbezogene Dienstleistungen) oder mit Patienten und Patientinnen sowie insgesamt den gesundheits- und sozialbezogenen Ausbildungsberufen entstehen aufgrund der fehlenden Sprachfähigkeiten Schwierigkeiten. In anderen Fällen werden die Deutschsprachkurse des Projektträgers dazu genutzt, den berufsschulischen Lernstoff nachzuholen, Hausaufgaben zu überprüfen oder gezielt auf Klassenarbeiten und Prüfungen vorzubereiten. Ergänzend wurde in einigen Projekten die Bildung von Tandempartnerschaften gefördert. Vereinzelt wurde ein zusätzliches individuelles Sprachcoaching angeboten, um Teilnehmende gezielt beim Erlernen der Fremdsprache Deutsch zu unterstützen.

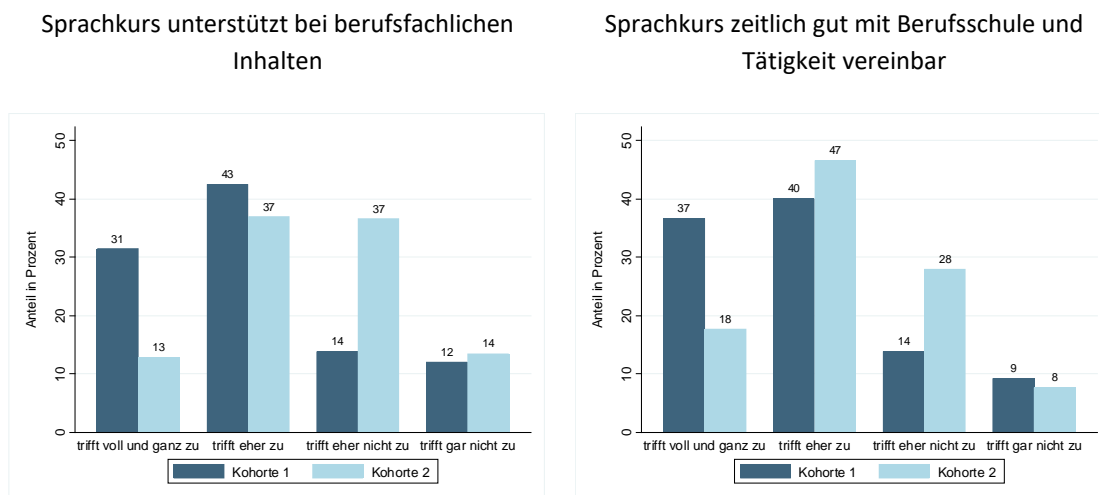
Die Ergebnisse der Fallstudien und auch die Qualitätsstandards zeigen, dass die praktikums- und ausbildungsbegleitenden Deutschsprachkurse in der Regel auf eine allgemeine Sprachentwicklung ausgerichtet sind. Diese orientiert sich an den Vorgaben des GER. Obwohl die Ausrichtung in den untersuchten Projekten aufgrund der fachsprachlichen Erfordernisse im Zeitverlauf meist angepasst wurde, sehen die Qualitätsstandards weiterhin das Erreichen des allgemeinen Sprachniveaus B2 nach dem GER als Ziel der ausbildungsbegleitenden Sprachkurse vor (FGQ 2016a, Punkt II.D.2, S. 8). Die Verantwortung für die Vermittlung der Fachsprache wird dabei an die Ausbildungsbetriebe ausgelagert (FGQ 2016a, Punkt II.D.5, S. 9).

Die Bewertung der Sprachförderung während der Berufsausbildung fällt grundsätzlich positiv aus (siehe Abbildung 3.23). Die Frage, ob der Sprachkurs bei berufsfachlichen Inhalten ausreichende Unterstützung bietet, wird bei den Teilnehmenden jedoch unterschiedlich gesehen. Auch bei diesen Bewertungen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Kohorten. Die Angehörigen der zweiten Kohorte bewerten den Sprachkurs deutlich kritischer als die Angehörigen der ersten Kohorte, insbesondere hinsichtlich der Verwertbarkeit der Inhalte.¹¹ Als

¹¹ Diese Unterschiede könnten im Prinzip auch auf eine unterschiedliche Stichprobenselektivität in die CATI-Befragung in den beiden Förderrunden zurückzuführen sein. Eine Selektivitätsanalyse weist auf gewisse Unterschiede in der Zusammensetzung der CATI-Befragungsstichproben hin. So beteiligten sich an der Befragung in der Förderrunde 2016 weniger Personen aus Polen, mehr Personen mit Ausbildungsberufen im Handwerk und mit höheren Vertragslösungsquoten sowie tendenziell ältere

Einschränkung dessen wird in den Fallstudien von Schwierigkeiten der Teilnehmenden berichtet, ihre Verpflichtungen zwischen betrieblicher Ausbildung, Berufsschulunterricht und Sprachförderung unter einen Hut zu bekommen. Vereinzelt berichten Projektträger bei den Fallstudien zur Abbruchprävention davon, bei der Sprachförderung homogene Gruppen, z.B. von Teilnehmenden mit einem ähnlichen Sprachniveau oder mit ähnlichen Ausbildungsberufen, gebildet zu haben, um die Sprachförderung effizienter zu gestalten.

Abbildung 3.23: Bewertung der Sprachkurse während der Ausbildung



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

3.4.3. Soziale Integration und Wohnsituation

Nach den Angaben aus der Projektträgerbefragung sind die MobiPro-EU-Projektträger häufig aktiv, um die soziale Integration der Teilnehmenden zu verbessern. Dabei geht es häufig um den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden an MobiPro-EU. Hierzu organisieren 75 % der Projektträger regelmäßige Treffen, die mehr als einmal im Monat stattfinden. Treffen mit Gleichaltrigen in der Region auch außerhalb des Projekts werden hingegen nur von 18 % der Projektträger organisiert.

Die Fallstudien weisen darauf hin, welche Ziele die Projektträger mit diesen Angeboten verfolgen. Einige Projektträger arbeiten gezielt auf die Herausbildung eines starken sozialen Netzes unter den Teilnehmenden hin, so dass diese sich gegenseitig bei Schwierigkeiten unterstützen und zum Fortführen ihrer Berufsausbildung und den Leben in Deutschland motivieren könnten. In einigen Fallstudien werden die Teilnehmenden untereinander so als Familienersatz beschrieben. Andere Projektträger weisen dagegen darauf hin, dass projektinterne Freizeitaktivitäten die Cliquenbildung von Teilnehmenden verstärken und die Zeitressourcen für die

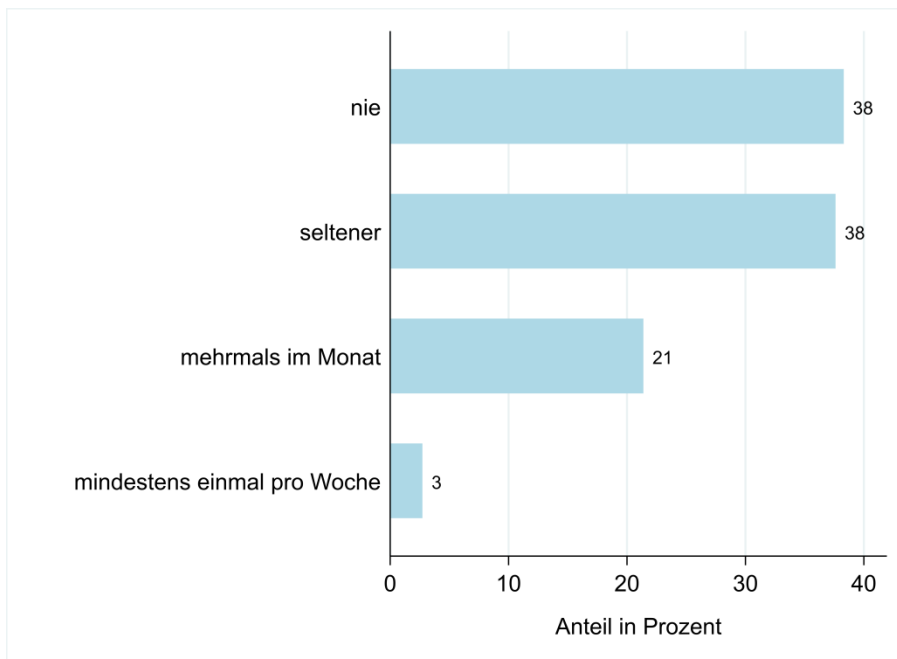
Personen. Diese Unterschiede in der Größenordnung sind aber nicht so groß, dass die Unterschiede in Abbildung 3.23 allein darauf zurückgeführt werden können. Bereinigt man statistisch um die Einflüsse der Stichprobenszusammensetzung, so bleibt der Unterschied zwischen den Kohorten im Hinblick auf die Bewertung der berufsfachlichen Unterstützung bestehen, schwächt sich aber im Hinblick auf die Bewertung der zeitlichen Vereinbarkeit ab. Dies lässt darauf schließen, dass sowohl Unterschiede in der Zusammensetzung der Kohorten als auch Unterschiede in der Umsetzung von MobiPro-EU für die Bewertungsunterschiede verantwortlich sind.

soziale Integration vor Ort reduzieren könnten. Sie fördern eher betriebsinterne Aktivitäten oder Projekte mit lokalen Jugendgruppen.

Entsprechend lässt sich in den Fallstudien eine Abwägung zwischen projektinternen Freizeitaktivitäten und der Förderung der sozialen Integration vor Ort feststellen. Um den Zugang zu Freizeitangeboten zu erleichtern, organisieren die Projektträger diese teilweise selbst. So hat in einer Fallstudie der Projektträger für die Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2016 einen Sport- und Freizeitpädagogen engagiert. Für die Projektträger hat die Organisation von Freizeitangeboten den günstigen Nebeneffekt, dass diese dazu genutzt werden können, eine engmaschigere Betreuung sicherzustellen, somit früher auf Probleme aufmerksam zu werden und diese rechtzeitig angehen zu können.

Abbildung 3.24 zeigt die Aktivitäten der Projektträger, wie sie aus der Projektträgerbefragung hervorgehen. Hier bestätigt sich der Eindruck, dass die Strategien der Projektträger zur sozialen Verankerung unterschiedlich sind. Gefragt wurde danach, wie häufig gemeinsame Freizeitaktivitäten durch den Projektträger durchgeführt werden. Während ein Fünftel der Projektträger dies mindestens zweimal im Monat anbietet, finden solche Aktivitäten in 38 % der Projekte überhaupt nicht statt.

Abbildung 3.24: Organisation von Freizeitaktivitäten durch die Projektträger



Quelle: Projektträgerbefragung 2016, 2017, eigene Berechnungen

Solche Unterschiede können teilweise auch durch die geografische Situation bedingt sein. Laut den Fallstudieninterviews mit den Umsetzungsakteuren sind die Teilnehmenden damit konfrontiert, teilweise weite Distanzen und Anfahrtswege zwischen Wohnung, Berufsschule, Ausbildungsbetrieb, Sprachkurs und Freizeitangeboten zurückzulegen. Insbesondere bei den eher ländlichen Regionen können die langen zurückzulegenden Strecken und der relativ unregelmäßige und langwierige öffentliche Nahverkehr zu einer Belastung werden. Nur selten steht laut den Interviewpersonen den Teilnehmenden ein Auto zur Verfügung, das sie entweder aus dem Herkunftsland mitgebracht haben oder in Form eines Dienstwagens in Absprache mit anderen Kolleginnen und Kollegen gelegentlich nutzen können. In den Fallstudien gibt es vereinzelte Beispiele dafür, dass die Ausbildungsbetriebe Monatskarten finanzieren, was aber nicht dem Regelfall zu entsprechen scheint. Umzüge in die nächstgelegene Großstadt kommen

oft nicht in Betracht, da ein solches Vorhaben an der Knappheit auf dem Wohnungsmarkt und insbesondere an den Mieten und zu hinterlegenden Kauttionen scheitert. Zudem ist die Problematik nicht immer mit einem Umzug lösbar, wenn Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und Projektträger an drei unterschiedlichen Orten sind.

Die Ausbildung in einer ländlichen Region stellt sich in dieser Hinsicht als besonders schwierig dar. So geben einige Projektträger in den Fallstudien an, Teilnehmende hätten das Sonderprogramm aufgrund der ländlichen Lage verlassen oder hätten in andere Projekte in städtische Regionen gewechselt. Auch für die Projektträger ist die teilweise große regionale Streuung der Teilnehmenden im Landkreis für Organisation und Durchführung von Angeboten wie Sprachkurse oder Freizeitaktivitäten nach ihrer eigenen Einschätzung herausfordernd, nicht zuletzt auch aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten und Verpflichtungen der Teilnehmenden in den einzelnen Ausbildungsbetrieben.

Insgesamt lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die Erreichbarkeit von Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Sprachkursen sowie die Verfügbarkeit von Freizeitangeboten in der Umgebung für die Teilnehmenden zentrale Kriterien für die Bewertung ihrer Situation sind. Dieser Aspekt wird im Kapitel 6 über den Ausbildungsabbruch weiter vertieft.

Auch die Wohnungssituation hat einen Einfluss darauf, wie gut die Teilnehmenden in Deutschland verankert sind. Grundsätzlich sind die Teilnehmenden selbst für die Wohnungssuche verantwortlich, jedoch zeigten sich nach den Eindrücken aus den Fallstudien die Ausbildungsbetriebe und Projektträger engagiert dabei, angemessenen Wohnraum zu finden und die Teilnehmenden bei der Wohnungssuche zu unterstützen. Während die jungen Erwachsenen im Praktikum in der Regel noch in Jugendherbergen oder anderen Gruppenunterkünften lebten, wohnen sie während der Ausbildung zumeist in eigenen Wohnungen, welche mitunter auch vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden.

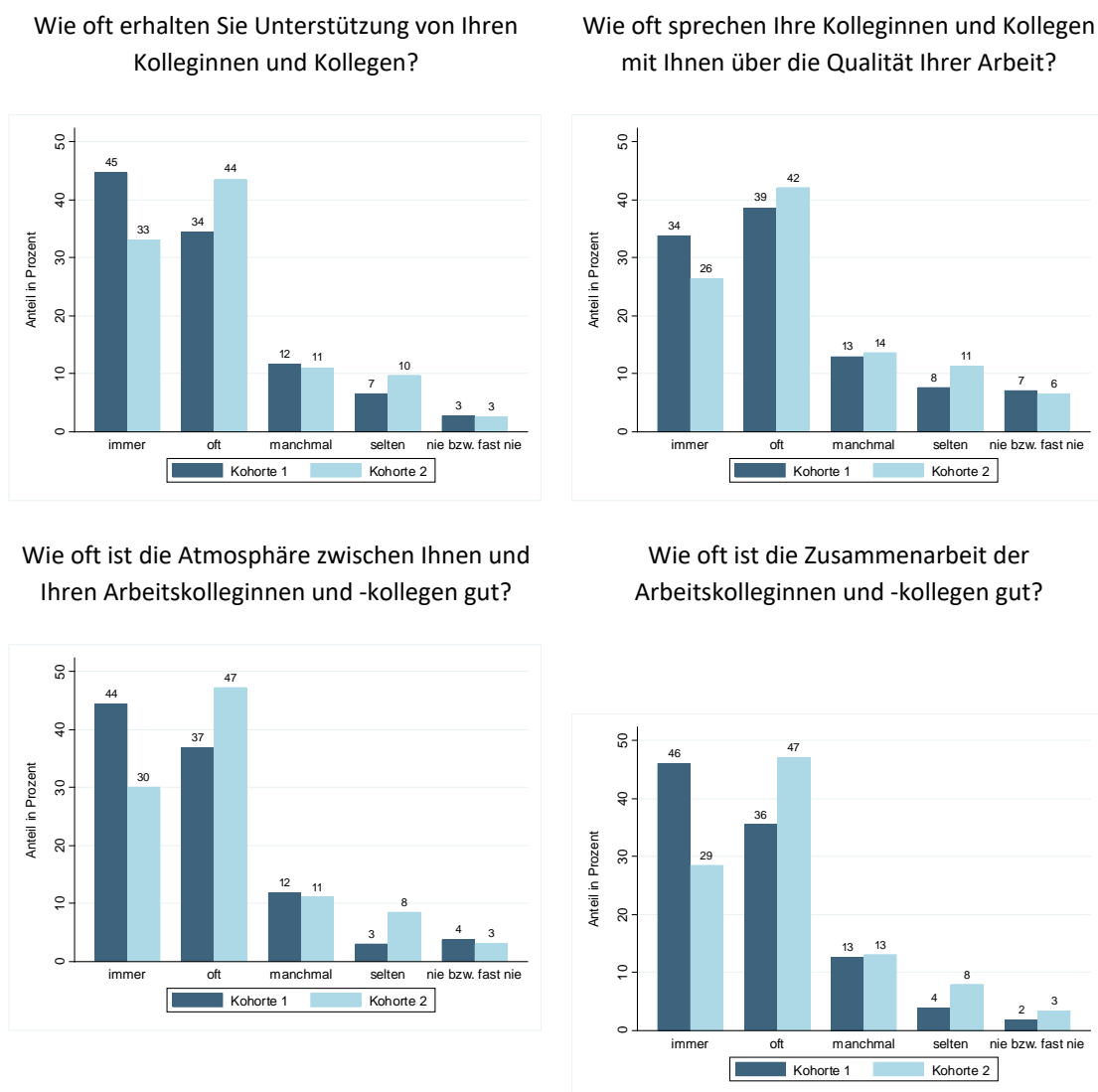
In der Projektträgerbefragung geben 81 % der Projektträger an, dass während der Ausbildung ein oder mehrere Teilnehmende in einer eigenen Wohnung wohnen, während nur bei 10 % der Projekte ein oder mehrere Teilnehmende in Jugendherbergen oder Gastfamilien leben. Nicht immer leben die Teilnehmenden allerdings in Einzelunterkünften, sondern oftmals in Wohngemeinschaften mit Arbeitskollegen oder -kolleginnen oder anderen Programmteilnehmenden. 64 % der Projektträger geben an, dass ein oder mehrere Teilnehmende in Wohngemeinschaften leben.

3.5. Die Situation in den Ausbildungsbetrieben

Nach den Ergebnissen der Fallstudien haben sich die Teilnehmenden nach eigenen Aussagen wie auch nach Einschätzung der Betriebe und Projektträger gut in die Ausbildungsbetriebe integriert und haben ein gutes Verhältnis zu den Auszubildenden sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nur in Einzelfällen wird von Problemen innerhalb der Belegschaft gesprochen, welche sich in der Regel durch Gespräche, zum Teil moderiert durch den Kümmerer, lösen ließen. In der Regel zeigt sich auch, dass nach Überwindung der Sprachbarriere das kollegiale Verhältnis zu den Mitarbeitenden stabilisiert werden konnte. Auch die Betriebsbefragung zeigt, dass die Ausbildungsbetriebe grundsätzlich mit den Teilnehmenden zufrieden sind. Insgesamt waren 66 % der Ausbildungsbetriebe entweder „sehr zufrieden“ (27 %) oder „zufrieden“ (39 %) mit den Teilnehmenden. Weitere 22 % der Ausbildungsbetriebe gaben an, „eher zufrieden“ zu sein. Lediglich 9 % der Ausbildungsbetriebe waren „eher unzufrieden“ (6 %), „unzufrieden“ (3 %) oder „sehr unzufrieden“ (1 %). Die übrigen 2 % der Ausbildungsbetriebe haben diesbezüglich keine Aussage getroffen (ohne Abbildung).

Die grundsätzlich positive Wahrnehmung der Situation in den Ausbildungsbetrieben zeigt sich auch in den Bewertungen der Teilnehmenden hinsichtlich des Verhältnisses zu Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten (Abbildungen 3.25 und 3.26). Regelmäßig geben zwischen 70 % und 80 % der Befragten positive Bewertungen auf Fragen zur Zusammenarbeit im Ausbildungsbetrieb, zur Arbeitsatmosphäre und zur Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen im Ausbildungsbetrieb. In Einzelfällen wird in den Fallstudien allerdings auch von Ausgrenzung und Vorurteilen berichtet. Insgesamt wird aus den Interviews deutlich, dass ein freundschaftliches Verhältnis zu anderen Auszubildenden, die Unterstützung des Kollegiums und Verbindungen zu anderen Beschäftigten mit Migrationserfahrung den Ausbildungsverlauf für die Teilnehmenden vereinfachen. Hierbei sind zwischen den Kohorten weitaus weniger deutliche Unterschiede wahrzunehmen als in Bezug auf die Betreuung und Sprachförderung.

Abbildung 3.25: Bewertung der Situation in den Ausbildungsbetrieben



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

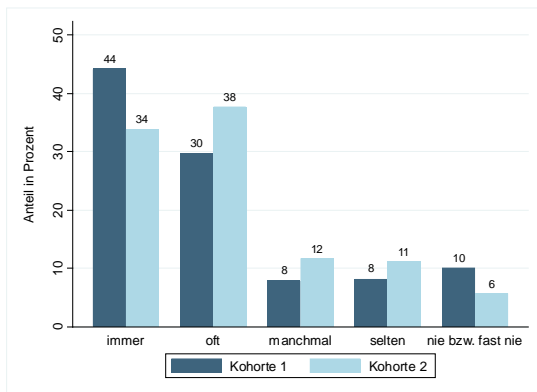
Überdies stellen die Projektträger in den Fallstudien durchaus fest, dass Unterschiede in der Ausbildungsqualität und im Engagement bei der Integrationsförderung zwischen den Ausbildungsbetrieben bestehen. Einige Projektträger hätten bereits bei der Auswahl der Ausbil-

dungsbetriebe darauf geachtet, Betriebe mit hohen Standards bei der Ausbildungsorganisation oder besonders faire Ausbildungsbetriebe zu akquirieren. Die Projektträger sehen die Qualität der Ausbildungsbetriebe, deren Bereitschaft, sich bei der Berufsschule für die Teilnehmenden einzusetzen und die Unterstützung bei der Betreuung und Motivation der Teilnehmenden als zentral an.

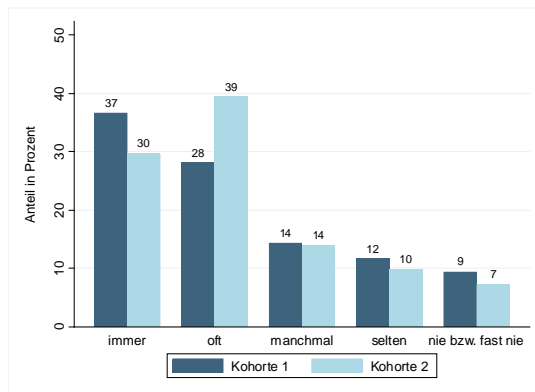
Auch im Hinblick auf das Verhältnis zu den Vorgesetzten dominieren die positiven Bewertungen (Abbildung 3.26). Die Kohorten unterscheiden sich nur darin, dass die Angehörigen der zweiten Kohorte die beste Bewertung seltener und die zweitbeste Bewertung häufiger vergeben.

Abbildung 3.26: Bewertung der Situation in den Ausbildungsbetrieben

Wie oft ist Ihr/e Vorgesetzte/r bereits, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?



Wie oft spricht Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Den Teilnehmenden, die im Sonderprogramm verblieben sind, werden in den Fallstudien eine große Motivation und großes Engagement attestiert, was sich in der Zufriedenheit der Betriebe mit den Auszubildenden niederschlägt, auch wenn manche Ausbildungsbetriebe Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit bei den Teilnehmenden als zu gering ausgeprägt bewerten. Die Motivation ist laut Betriebsbefragung das zentrale Kriterium für den Erfolg und auch den dauerhaften Verbleib in der Ausbildung und werde im Vergleich zu den Sprachkenntnissen als übergeordnet wahrgenommen. Motivation, Einsatzbereitschaft und Interesse könnten als Motor für die fachliche Entwicklung und kontinuierlichen Fortschritt im Ausbildungsbetrieb angesehen werden.

Generell seien die verbliebenen Teilnehmenden in Bezug auf Arbeitsleistung und Arbeitsvermögen durchaus mit Auszubildenden aus Deutschland vergleichbar. Die Teilnehmenden benötigten jedoch eine gewisse Zeit, um das Prinzip und die Anforderungen einer dualen Ausbildung (zum Beispiel das Führen eines Berichtsheftes oder die Anwesenheit und Mitarbeit in der Berufsschule) zu verstehen und zu verinnerlichen. Diese Unklarheiten hätten meist im Laufe der Eingewöhnungszeit beseitigt werden können. Auch in der Betriebsbefragung geben 85 % der Ausbildungsbetriebe an, im Großen und Ganzen zufrieden mit der Leistung der MobiPro-EU-Auszubildenden zu sein.

3.6. Erfahrungen im Zusammenhang mit der Berufsschule

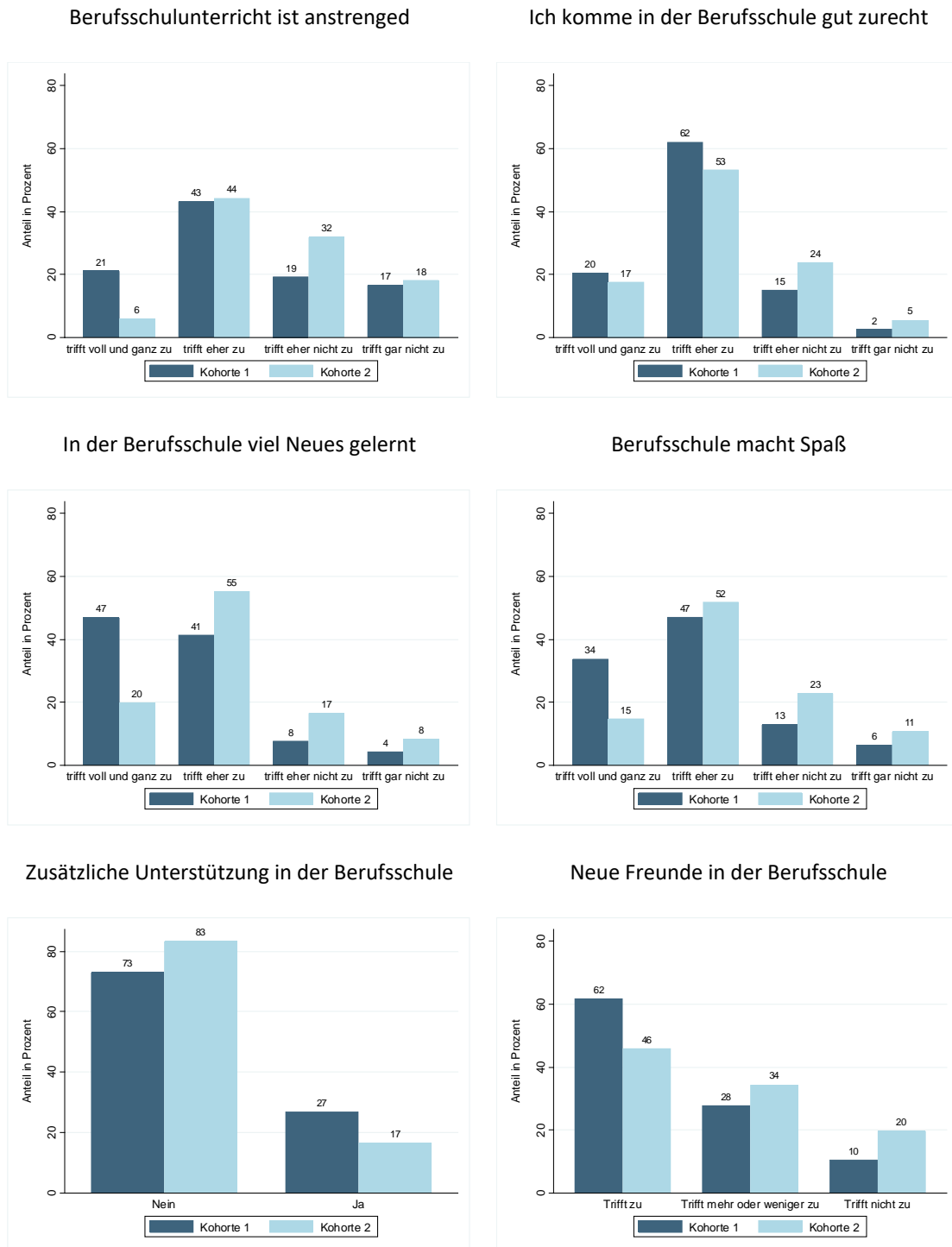
Neben dem Lernen im Ausbildungsbetrieb gehört auch der Besuch der Berufsschule zu den Pflichten der Auszubildenden. Für viele der Teilnehmenden am Sonderprogramm MobiPro-EU ist dies aber keineswegs selbstverständlich und wird trotz der Vorbereitung im Herkunftsland nicht hinreichend klar. Dementsprechend schwierig gestaltet sich die Anfangsphase der Ausbildung. Teilweise berichten Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen in den Fallstudien, dass die Teilnehmenden ohne Unterlagen im Unterricht erschienen oder diesem komplett und unentschuldig fernblieben. Dies spreche nach Ansicht einiger interviewter Akteure für eine mangelnde Motivation der Teilnehmenden. Allerdings können diese Anzeichen auch durch das angeführte mangelnde Bewusstsein der Bedeutung des Berufsschulunterrichts bei den Teilnehmenden oder durch eine generelle Überforderung in der Berufsausbildung erklärt werden. Hier deuten die Fallstudien darauf hin, dass es hilfreich sei, wenn auch die Ausbildungsbetriebe den Teilnehmenden klar den Abschluss der Berufsschule als notwendige Bedingung für den Ausbildungsabschluss und die Anwesenheit in der Berufsschule als zentral für den Ausbildungserfolg kommunizieren.

Zusätzlich wurde in den Fallstudien von einigen Maßnahmen berichtet, die die Berufsschulen zur Ermöglichung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs ergreifen. Beispielsweise erlaube man den Teilnehmenden das Nutzen von Übersetzungs-Apps im Unterricht oder arbeite verstärkt mit visuellen Medien, um die Inhaltsvermittlung trotz Sprachbarrieren zu ermöglichen. Manche Berufsschulen seien noch einen Schritt weitergegangen und hätten den Unterricht für die Teilnehmenden flexibel gestaltet, indem manche Schulstunden durch eine sprachliche Nachhilfe ersetzt wurden. Andere Berufsschulen würden Dolmetscher oder Dolmetscherinnen beschäftigen, die während dem Unterricht anwesend seien und den Teilnehmenden bei Sprachschwierigkeiten helfen.

Gleichzeitig verweisen die Fallstudien auf ausbaufähige Komponenten in der Zusammenarbeit mit der Berufsschule. Beispielsweise sei die Berufsschule in den meisten Fällen nicht inhaltlich am fachlichen Sprachunterricht beteiligt, so dass die Teilnehmenden selbst ihre Problemfelder in der Berufsschule definieren müssten. Eine Zusammenarbeit zu Lehrplänen oder Ansätzen, um die Sprachvermittlung zu verbessern, sei den Projektträgern häufig nicht gelungen. In den Fokusgruppen zum Thema Abbruchvermeidung wird vorgeschlagen, man solle im Dialog mit den Kammern diskutieren, was getan werden kann, um für die Teilnehmenden einen Ausgleich ihrer speziellen Situation, ähnlich dem bereits vorhandenen Nachteilsausgleich für andere Gruppen wie z.B. für behinderte Personen, zu erreichen.

Die Bewertung der Berufsschule durch die Teilnehmenden in der CATI-Befragung fällt verhalten positiv aus (Abbildung 3.27). Vergleichsweise wenige Befragte stimmen der Aussage voll zu, dass sie in der Berufsschule gut zurechtkommen, was darauf hindeutet, dass in den meisten Fällen Probleme vorhanden sind. Zugleich wird der Berufsschulunterricht mehrheitlich als anstrengend wahrgenommen. Bei positiven Aussagen über die Berufsschule kommen zwischen den Kohorten unterschiedliche Bewertungen vor: Weitaus weniger Teilnehmende aus der zweiten Kohorte unterstützen Aussagen wie „Ich habe viel gelernt“ oder „Der Besuch der Berufsschule macht mir Spaß“ voll und ganz. Die meisten Teilnehmenden betrachten die Berufsschule als einen Ort, an dem man Freunde gewinnen kann; auch hier äußern sich die Angehörigen der ersten Kohorte deutlich positiver als die der zweiten Kohorte.

Abbildung 3.27: Bewertung der Situation in der Berufsschule



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

3.7. Maßnahmen zur Prävention von Abbrüchen

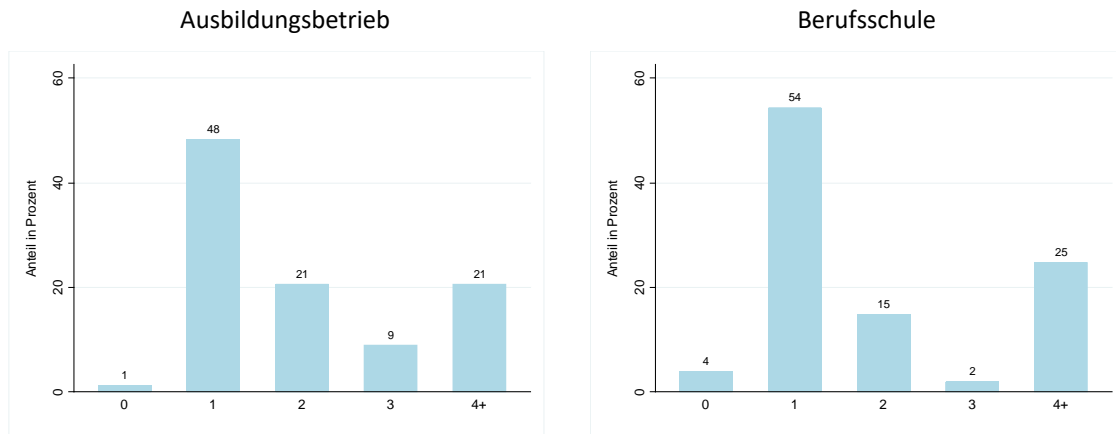
3.7.1. Kommunikation im Projekt als Abbruchprävention

Die vorherigen Kapitel weisen bereits auf einige Maßnahmen der Abbruchprävention in der Vorbereitungsphase hin, welche mehrfach in den Fallstudieninterviews erwähnt wurden. Hierzu gehört ein gutes Erwartungsmanagement gegenüber den Teilnehmenden, eine Kommunikation über die regionalen Strukturen des Zielortes sowie, sofern notwendig, über die speziellen Herausforderungen des ländlichen Raums, zudem eine sorgfältige Auswahl der Ausbildungsbetriebe in Bezug auf die Ausbildungsqualität sowie die Bereitschaft, den erhöhten Betreuungsaufwand zu tragen. Zusätzlich deuten die Fallstudien besonders auf die Relevanz der offenen Kommunikation über finanzielle Angelegenheiten hin. So sei Erklärungs- und Überzeugungsarbeit notwendig, um den Teilnehmenden zu vermitteln, dass sich die Investition in eine betriebliche Berufsausbildung auch dann lohne, wenn man während der Ausbildungsphase ggf. weniger verdiene als in geringqualifizierten Beschäftigungen. Man müsse der Erwartung der Teilnehmenden entgegenwirken, dass sie durch das Arbeiten in Deutschland bereits während der Ausbildungsphase ihre Familie im Herkunftsland unterstützen könnten, um zu vermeiden, dass Teilnehmende aus finanziellen Gründen einen Abbruch vollziehen.

Neben der Kommunikation mit den Teilnehmenden ist nach Aussagen aus den Fallstudien auch die Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten essentiell, um frühzeitig Entwicklungen zu entdecken und gegensteuern zu können. Dies gelte im besonderen Maße für die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen, die einen intensiveren Kontakt zu den Teilnehmenden haben. Daher übernehmen in manchen Projekten Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen Funktionen des Kümmerers und sind wichtiger Bestandteil für ein frühzeitiges Erkennen von Schwierigkeiten. Ein anderes Projekt hat seit Projektbeginn einen regelmäßigen Austausch mit allen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, den Ausbildungsbetrieben, der Berufsschule, dem IPS sowie Beschäftigten der Botschaft des Herkunftslandes organisiert. In der Anfangsphase habe man die Treffen genutzt, um die Projektstrukturen zu erläutern, aktuelle Schwierigkeiten zu diskutieren und hierfür Lösungsansätze zu entwickeln. Im weiteren Projektverlauf sei teilweise über die weiteren Aktivitäten der Beteiligten im Projektverlauf gesprochen worden, teilweise über die Abbruchprävention und über einzelne problematische Teilnahmefälle. In einzelnen Fällen wurden die geplanten weiteren Treffen aber auch nicht mehr umgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist die Kontaktintensität zwischen Projektträgern, Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben ein wesentlicher Umstand, der bestimmt, ob in akuten Fällen eine Abstimmung der Beteiligten herbeigeführt werden kann. Existiert ein regelmäßiger Gesprächskontakt, so sind Fallbesprechungen zu einzelnen Teilnehmenden leichter zu organisieren. Abbildung 3.28 zeigt die Kontakthäufigkeit zu den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen, gemessen in monatlichen Frequenzen, wie sie aus der standardisierten Projektträgerbefragung hervorgeht. Insgesamt sind monatliche Treffen für die meisten Projekte die am häufigsten gewählte Möglichkeit. Etwas weniger als ein Viertel der Projekte sieht wesentlich häufigere Treffen im Wochenabstand vor. Die Kontakthäufigkeit zu Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen unterscheidet sich nicht wesentlich.

Die Kontakte können dabei unterschiedlich organisiert sein, wie die Fallstudien zeigen. Die Projektleitungen nutzten entweder bereits existierende, gut funktionierende Kommunikationsstrukturen oder etablierten im Rahmen von MobiPro-EU Kommunikationsstrukturen mit allen beteiligten Akteuren. Nach den Ergebnissen der Projektträgerbefragung organisiert die Mehrzahl der Projekte (55 %) runde Tische aller Beteiligten. Teilweise ist der projektinterne Austausch aber nicht vollständig institutionalisiert, sondern es werden auch informelle Kommunikationswege genutzt, die sich im Projekt eingespielt haben. Fast alle Projekte nutzen dabei telefonische Kontakte und gegenseitige Besuche.

Abbildung 3.28: Häufigkeit des Kontakts mit Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen pro Monat

Quelle: Befragung der Projektträger, eigene Berechnungen

Die Kommunikationsstrukturen mit den Berufsschulen sollen bei Schwierigkeiten wie ansteigenden Fehlzeiten, abfallenden Leistungen oder auffälligem Verhalten dazu genutzt werden, rechtzeitig einlenken zu können. Hier gehe die Initiative zum Kontakt sehr stark vom Projektträger aus. In manchen Projekten habe es aber insbesondere in der Anfangsphase sehr regelmäßigen Kontakt der Projektleitung mit den Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben gegeben. Dieser habe persönlich oder telefonisch stattgefunden. In einer Fokusgruppe wird auch berichtet, dass die Projektleitungen sich auf den Elternsprechtage mit den Lehrkräften ausgetauscht und um Verständnis für die Teilnehmenden geworben hätten. In anderen Projekten wurden bereits etablierte Netzwerke zwischen den Berufsschulen genutzt, um sich auch regelmäßig über die Entwicklung der MobiPro-EU-Teilnehmenden auszutauschen. Die Kommunikation mit der Berufsschule werde nach Ansicht eines Projektträgers durch eine kleinere Anzahl an Ausbildungsberufen im Projekt gefördert, da dies die Anzahl der zuständigen Lehrkräfte reduziere und die Kommunikation erleichtere. Zudem müsse man versuchen, die Berufsschulen davon zu überzeugen, dass sie von einer Kooperation profitierten.

Einige Berufsschulen kommunizierten nicht mit den Projektträgern, sondern direkt mit den Ausbildungsbetrieben, da sie diese als ihre Ansprechpartner ansähen. Hier werden auch die Ausbildungsbetriebe stärker in der Verantwortung gesehen, da sie die Auszubildenden bei der Berufsschule anmeldeten und somit auch einen Anspruch auf Informationen hätten. Dieser Austausch sei bereits seit Jahren etabliert und finde einerseits bedarfsbezogen statt, andererseits gebe es aber auch regelmäßige Austauschformate. So müssten die Ausbildungsbetriebe die Zeugnisse ihrer Auszubildenden unterschreiben oder es gebe regelmäßige Treffen, wie Ausbildungszeugnisprechstage, zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben.

3.7.2. Gezielte Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen

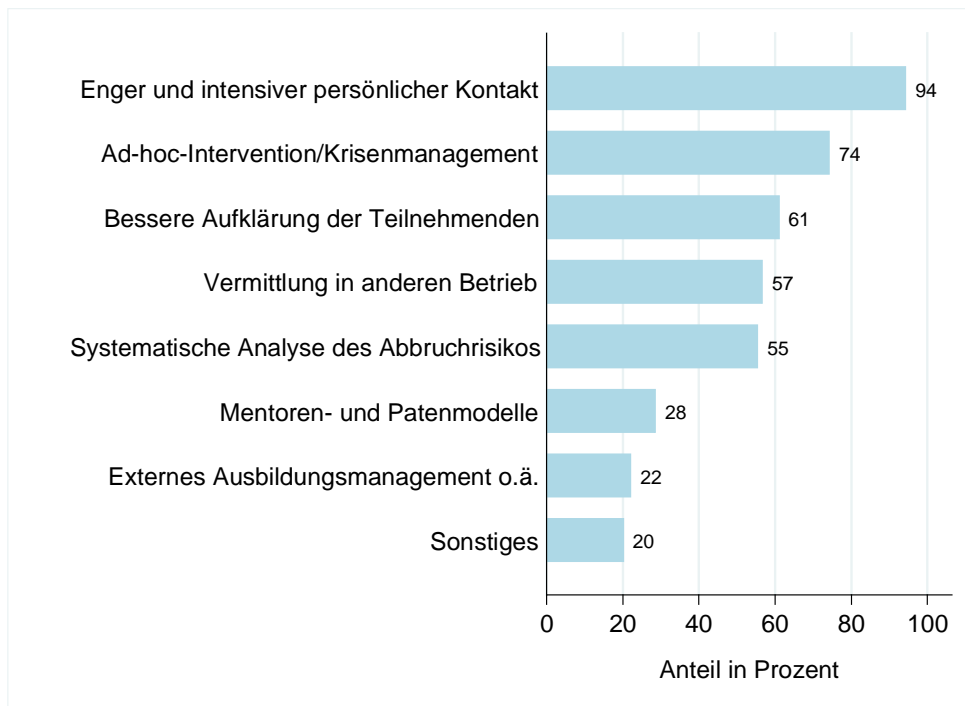
Die Fallstudien, die zum Thema Abbrüche durchgeführt wurden, zeigen, dass die Kommunikation mit den Teilnehmenden ein wesentlicher Ansatzpunkt der Abbruchprävention ist. Auch wenn die Teilnehmenden bereits konkrete Abbruchpläne geäußert haben, versuchen die Ansprechpersonen in den Projekten, d. h. in der Regel Kümmerner und Sozialpädagogen des Projektträgers, mit Einzelgesprächen eine gemeinsame Lösung zu finden. Dabei seien ein Vertrauensverhältnis sowie eine sachliche Gesprächsgrundlage wichtig, um über die Alternativpläne der Abbruchwilligen und die Vor- und Nachteile zu sprechen. In einem Projekt werde ein Gesprächsprotokoll angefertigt, in dem die Bedenken und Gründe für den Abbruch festgehalten seien. Bei der Kommunikation mit abbruchwilligen Teilnehmenden sei ein motivieren-

der und wertschätzender Umgang besonders wichtig. Der Projektträger zeige Lösungswege auf, die Teilnehmenden müssten den Lösungsweg aber selbst umsetzen, was deren Eigenständigkeit fördere. Zudem sei es sinnvoll, einen vertrauten Umgang mit den Teilnehmenden aufzubauen. So würden Ratschläge des Projektträgers oder des Ausbildungsbetriebs von den Teilnehmenden eher als hilfreich empfunden und beherzigt.

Auch der IPS der ZAV bietet im Rahmen des Rapid Action Konzepts (BA 2017) Beratungsgespräche an. Die Projektträger wurden über das Angebot von Rapid Action informiert und sowohl Projektträger als auch Teilnehmende erhielten die Kontaktdaten der Ansprechperson beim IPS. Dadurch stehe den Teilnehmenden auch eine neutrale Ansprechperson außerhalb des eigenen Projektes zur Verfügung. In den Fallstudien wurde vorrangig davon ausgegangen, dass die Projektträger den Kontakt zum IPS hielten. Die Zusammenarbeit scheint hier je nach Region unterschiedlich zu verlaufen, so dass der IPS in manchen Fällen aktiv den Kontakt halte und in anderen Fällen eher passiv zur Verfügung stehe, wenn bei den Projektträgern Bedarf sei. Von positiver Zusammenarbeit wird zum Beispiel in Fällen berichtet, bei denen Vertreter oder Vertreterinnen des IPS an internen Treffen teilnahmen oder beim Berufs- oder Betriebswechsel unterstützten. Das Rapid Action Konzept ist den Projektträgern in den Fallstudien zwar bekannt, wird von ihnen aber als wenig relevant eingestuft. Im Gegensatz zur Idee des Konzepts, schnell intervenieren zu können, bewerten die Projektträger die Problemlösung im Fall von Berufs- oder Betriebswechsel eher als umständlich und langwierig.

Auch in der standardisierten Befragung der Projektträger wird der enge und intensive persönliche Kontakt zu den Teilnehmenden durch den Kümmerer als die häufigste Strategie benannt, um Programmabbrüche zu vermeiden. In Abbildung 3.29 wird der Anteil der Projektträger dargestellt, die angaben, diese Strategie nicht nur gelegentlich, sondern systematisch zu nutzen; fast alle Projektträger halten in diesem Sinne systematisch Kontakt zu den Auszubildenden. Weitere wichtige präventive Strategien sind die bessere Aufklärung der Teilnehmenden über Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung (61 %), so dass die Teilnehmenden, die über eine Beendigung ihrer Ausbildung nachdenken, eine sachliche und reflektierte Entscheidung treffen können. Mehr als die Hälfte der Projektträger betreiben ferner als präventive Strategie eine systematische Analyse des Abbruchrisikos, um Problemfälle gezielt ansprechen zu können. In den Fallstudien wird beispielsweise darauf hingewiesen, dass es typische kritische Phasen im Ausbildungsverlauf gebe, z.B. vor den Prüfungen in der Berufsschule oder im Ausbildungsbetrieb. Die enge Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure könne begünstigend dabei wirken, diese kritischen Punkte zu identifizieren und ggf. zusätzliche Betreuungsstunden, Sprachkurse oder Nachhilfeunterricht anzubieten.

Etwas mehr als ein Viertel nutzt Mentoren- und Patenmodelle, damit die Auszubildenden durch eine persönliche Betreuung dabei gestärkt werden, Probleme in ihrem Ausbildungsverlauf zu bewältigen. Schließlich bieten manche Projektträger auch die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch externes Ausbildungsmanagement oder ähnliche Unterstützungen als Mittel der Abbruchvermeidung an.

Abbildung 3.29: Strategien der Projektträger zur Vermeidung von Programmabbrüchen

Quelle: Befragung der Projektträger 2016, 2017, eigene Berechnungen

Neben solchen präventiven Maßnahmen ist es oft auch erforderlich, auf Krisen im Ausbildungsverlauf einzelner Teilnehmenden zu reagieren. In der Projektträgerbefragung geben drei Viertel der Projektträger an, ein Krisenmanagement für solche Fälle bereitzuhalten.

Die qualitativen, leitfadengestützten Interviews mit Teilnehmenden, die ihre Ausbildung bereits abgebrochen hatten, weisen darauf hin, dass die Projektträger oftmals nicht oder nur sehr spät über den Wunsch abzubrechen informiert werden. Hieran wird deutlich, dass manche Teilnehmende den Entschluss zum Abbruch unvermittelt und allein oder in Rücksprache mit Familienangehörigen und Freunden fällen. Entsprechend gering sind dann die verbliebenen Möglichkeiten der Ausbildungsbetriebe und Projektträger zu intervenieren.

Mehr als die Hälfte der Projektträger sieht auch in der systematischen Vermittlung von Teilnehmenden in einen anderen Ausbildungsbetrieb ein geeignetes Mittel, um Programmabbrüche zu verhindern. Die Fallstudien zeigen, dass dieser Weg gerade auch bei zwischenmenschlichen Schwierigkeiten im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule gegangen wird. Dabei vertreten die Projektträger sehr unterschiedliche Ansichten, wann diese Maßnahme einzusetzen sei. Manche Projektträger böten sehr schnell Alternativen an, da es das beste Mittel gegen Abbrüche sei, die Teilnehmenden in einem besser geeigneten Ausbildungsbetrieb unterzubringen. Andere Projektträger führen zwar auch Betriebswechsel durch, sehen dies aber als Ultima Ratio, wenn zuvor nichts geholfen habe und ohne einen Betriebswechsel ein Abbruch sehr wahrscheinlich sei. Die Betriebswechsel werden teilweise durch die Projektträger in Eigenverantwortung durchgeführt, teilweise greife man auch auf eine Unterstützung durch den IPS im Rahmen seines Rapid Action Konzepts zurück oder man erhalte durch die Kammern oder Berufsverbände Unterstützung.

4. Ergebnisse der Förderung

In diesem Kapitel werden wichtige Ergebnisse der Förderung durch MobiPro-EU dargestellt. Der Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung kann zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht nachvollzogen werden. Daher müssen zeitlich vorlaufende Indikatoren des Programmserfolgs verwendet werden. Dabei geht es zum einen um die Ergebnisse, die die Teilnehmenden in Bezug auf ihre sprachliche Vorbereitung erzielen. Neben der sprachlichen wird zum zweiten die soziale Integration gemessen. Anschließend wird der „harte“ Indikator des Verbleibs in Ausbildung oder in der Förderung im Sonderprogramm MobiPro-EU betrachtet. Schließlich geht es um den weiteren Verbleib der Teilnehmenden, ihre Aussichten und die Bewertung des Sonderprogramms durch die Beteiligten.

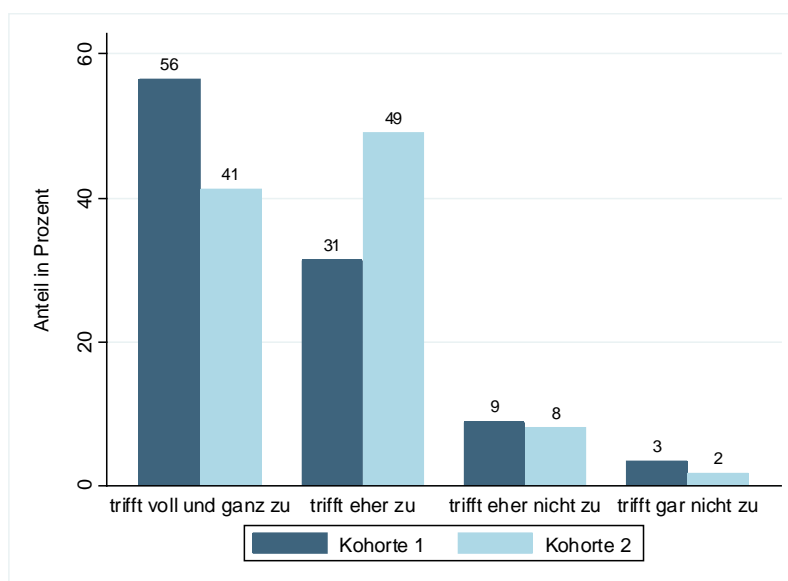
4.1. Deutsche Sprachkenntnisse

4.1.1. Allgemeine deutsche Sprachkenntnisse

Eine wichtige Vorbedingung für das erfolgreiche Absolvieren einer Berufsausbildung in Deutschland sind ausreichende deutsche Sprachkenntnisse. Die Analyse der Umsetzung in Kapitel 3 zeigt, dass der Umfang der Deutschsprachförderung in Deutschland und im Herkunftsland den Anforderungen der Richtlinie in der Regel entsprach. Nichtsdestoweniger fühlten sich viele Teilnehmende nach dem Deutschsprachkurs im Herkunftsland in sprachlicher Hinsicht noch nicht ausreichend vorbereitet.

Die meisten befragten Teilnehmenden stellen hinsichtlich des allgemeinen Sprachvermögens im Deutschen eine deutliche Verbesserung fest, nachdem sie den Sprachkurs im Herkunftsland besucht hatten. In der Kohorte 1 waren 56 % der Befragten voll und ganz der Meinung, dass sich ihre deutschen Sprachkenntnisse verbessert hätten. Die Angehörigen der zweiten Kohorte geben ebenfalls weit überwiegend positive, wenngleich in geringerem Umfang sehr positive, Bewertungen ab (siehe Abbildung 4.1). Der Unterschied zwischen den Kohorten ist allerdings nicht mehr statistisch signifikant, wenn nach dem in Abschnitt 3.2 dargestellten Verfahren weitere Merkmale der Teilnehmenden (z.B. Herkunftsland und Alter) berücksichtigt werden.

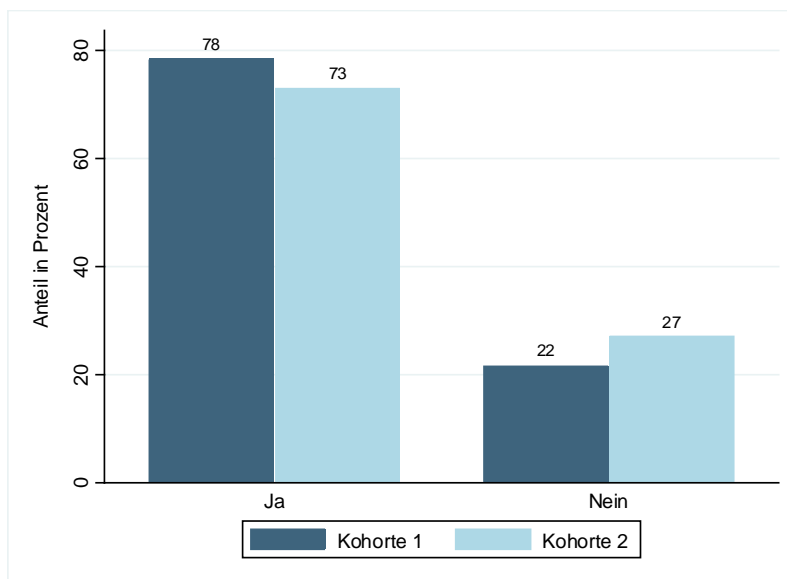
Abbildung 4.1: Verbesserung der allgemeinen deutschen Sprachkenntnisse



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen. Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %.

Die Projektträger geben im Monitoring an, ob die Teilnehmenden bei Ausbildungsbeginn das Sprachkursziel B1 nach Einschätzung der Projektträger erreicht haben.¹² Abbildung 4.2 zeigt, dass dies in beiden Förderrunden weit überwiegend der Fall war. Allerdings war der Anteil derer, die das Ziel erreicht haben, in der Förderrunde 2016 um sechs Prozentpunkte geringer als im Vorjahr. Betrachtet werden hier nur Teilnehmende, die ihre Berufsausbildung in Deutschland tatsächlich begonnen haben. Daher wird das Ergebnis nicht dadurch beeinflusst, dass die Angehörigen der Förderrunde 2 die Förderung häufiger in der Vorbereitung abgebrochen haben und dann das Sprachniveau B1 auch nicht erreicht haben. Möglicherweise überschätzen diese Angaben den Anteil der Teilnehmenden, die schon zu Ausbildungsbeginn das Sprachniveau B1 erreicht haben, denn die Träger könnten die Information über das erreichte Sprachniveau nach Ausbildungsbeginn weiter aktualisiert haben. Dies lässt sich in den Daten nicht nachvollziehen.

Abbildung 4.2: Erreichen des Sprachniveaus B1 vor Beginn der Berufsausbildung



Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, eigene Berechnungen

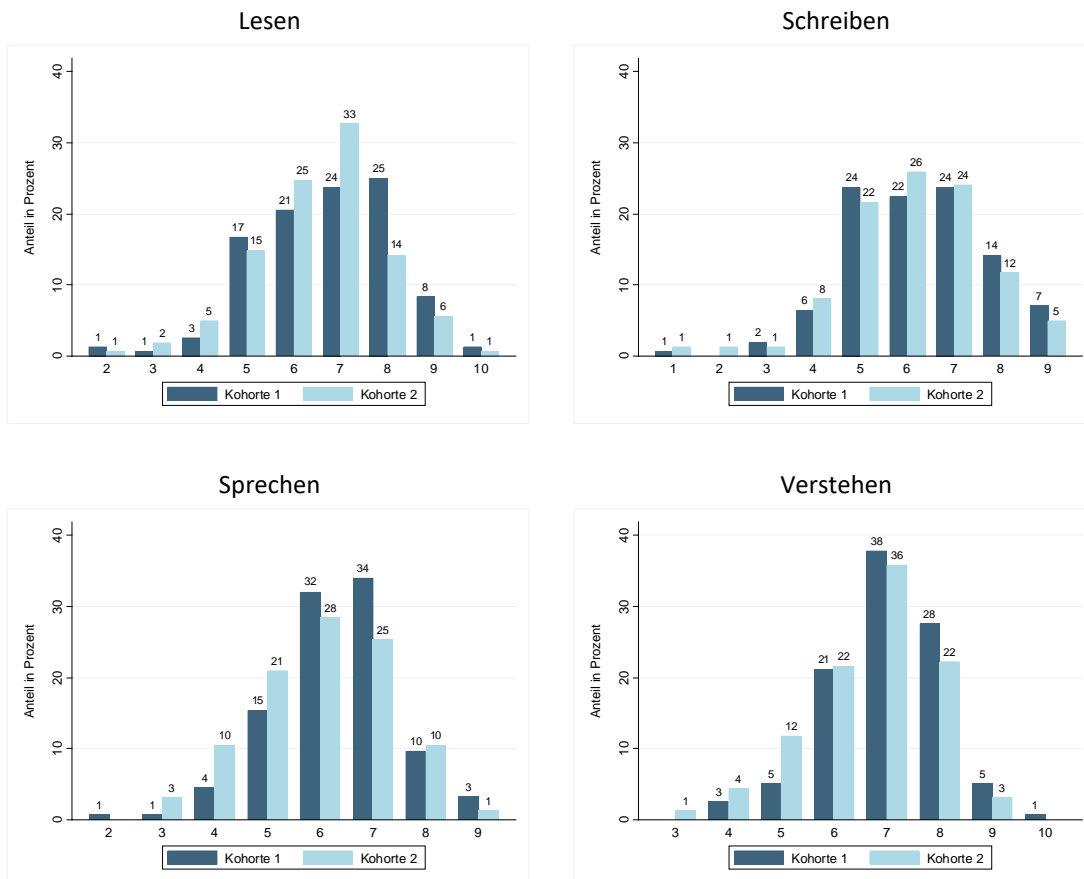
Die Auswertung der zweiten Welle der CATI-Befragung zeigt, wie sich die Teilnehmenden selbst hinsichtlich ihres Sprachstands einschätzen (siehe Abbildung 4.3).¹³ Vorgegeben war dabei eine Skala von 0 (überhaupt nicht gut) bis 10 (sehr gut) in den Bereichen Verstehen, Sprechen, Lesen und Schreiben. Die Darstellung zeigt zum einen, dass vergleichsweise wenige Teilnehmende sich die höchste Sprachkompetenz zuschreiben; die Bewertungen 9 und 10 werden kaum vergeben. Der häufigste Wert ist in allen Fällen die 7, wobei sich einerseits Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Bereichen der Sprachbeherrschung und andererseits zwischen den Förderrunden zeigen. Die Darstellung zeigt zum einen, dass sich die Teilnehmenden in Bezug auf die passiven Sprachkompetenzen Lesen und Verstehen tendenzi-

¹² Die Messung basiert also nicht auf verbindlichen Tests. Allerdings bestand eine Berichtspflicht der Projektträger durch den „Erhebungsbogen B1-Niveau“, auf deren Ergebnisse die Evaluation jedoch nicht zurückgreifen kann.

¹³ Dabei wurden im Unterschied zu Abbildung 4.1 diejenigen Befragten, die die Förderung durch MobiPro-EU abgebrochen hatten, nicht berücksichtigt, da die meisten von ihnen bereits in das Herkunftsland zurückgekehrt sind (siehe Abschnitt 4.6). Dies ist zu berücksichtigen, denn die in Deutschland verbliebenen Teilnehmenden stellen in sprachlicher Hinsicht eine Positivauswahl dar.

ell besser einschätzen als in Bezug auf Sprechen und Schreiben. Zum anderen herrschen in der ersten Kohorte besonders positive Bewertungen eher vor als bei den Angehörigen des Zugangsjahres 2016. Diese sind beim Sprechen und Verstehen auch dann signifikant, wenn zusätzlich Merkmale der Person (Geschlecht, Alter, Herkunftsland, schulische Berufsausbildung, vorheriger Aufenthalt in Deutschland) berücksichtigt werden.

Abbildung 4.3: Sprachliche Kompetenzen nach Selbsteinschätzung



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen, Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Die Tatsache, dass die Ergebnisse der sprachlichen Vorbereitung in der Förderrunde 2016 trotz der längeren Vorbereitungszeit weniger positiv gesehen wurden, erscheint zunächst überraschend. Anzeichen dafür, dass der Deutschsprachkurs in der Förderrunde 2016 weniger intensiv gewesen sein könnte, gibt es aus den Befragungsergebnissen nicht; gemäß der Projektträgerbefragung lag die Anzahl an Unterrichtseinheiten pro Woche in beiden Förderrunden durchschnittlich etwas über 30. Daher ist es vermutlich die unterschiedliche Zusammensetzung der Stichprobe nach Herkunftsländern, sprachlichen Ausgangsniveaus und Lernfähigkeit, die sich in den Ergebnissen widerspiegelt.

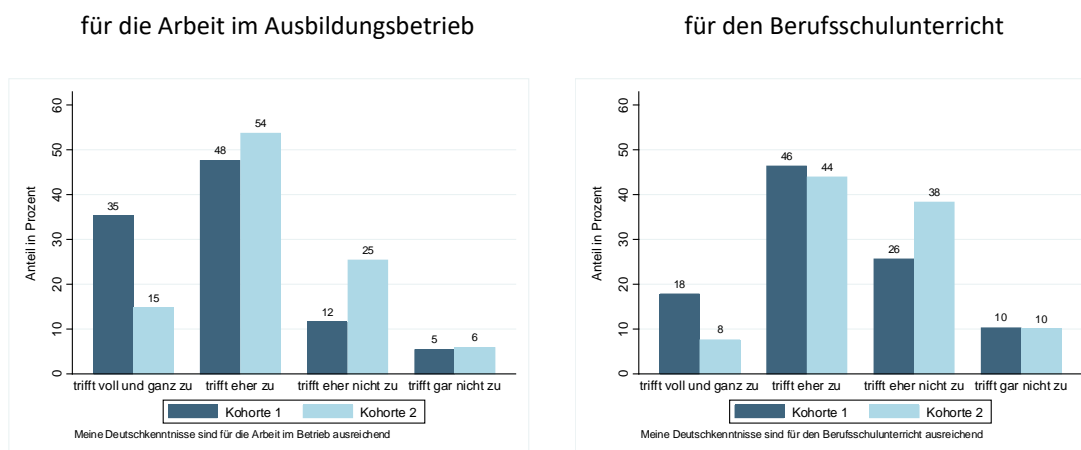
4.1.2. Berufsbezogene deutsche Sprachkenntnisse

Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, dass besonders in der Berufsschule Schwierigkeiten durch die mangelnden deutschen Sprachkenntnisse auftraten. Während im Ausbildungsbetrieb mangelnde Sprachkenntnisse teilweise kompensiert werden können, stellen sich mangelnde Sprachkenntnisse in der Berufsschule als das Hauptproblem dar. Qualitativ befragte Teilnehmende geben beispielweise an, sie hätten zu Beginn der Berufsausbildung dem Unterricht

kaum zehn Minuten lang folgen können. Dabei werden vor allem fehlende Fachbegriffe als Problem genannt.

Auch in der CATI-Befragung werden die eigenen Deutschkenntnisse von den Teilnehmenden vor allem im Hinblick auf die Berufsschule kritisch bewertet. Abbildung 4.4 zeigt, dass in der Förderrunde 2016 knapp die Hälfte der Befragten ihre Deutschkenntnisse für die Berufsschule als nicht oder „eher nicht“ ausreichend bezeichneten. In der Förderrunde 2015 waren dies 36 %. Beides liegt wesentlich höher als der Anteil derer, denen nach eigener Aussage im Ausbildungsbetrieb wesentliche deutsche Sprachkenntnisse fehlen.

Abbildung 4.4: Einschätzungen zu den berufsbezogenen deutschen Sprachkenntnissen



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen, Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

In der Einschätzung ihrer berufssprachlichen Fertigkeiten sind neben den Auszubildenden der Förderrunde 2016 besonders die älteren Auszubildenden zurückhaltender als andere Teilnehmende. Auch hier fühlen sich die Angehörigen der zweiten Kohorte insgesamt weniger gut vorbereitet; mehr als 40 % gaben dazu eine kritische Bewertung ab. Den Zusammenhängen zwischen dem Deutschsprachniveau und Merkmalen der Teilnehmenden wird in Kapitel 4 noch näher nachgegangen.

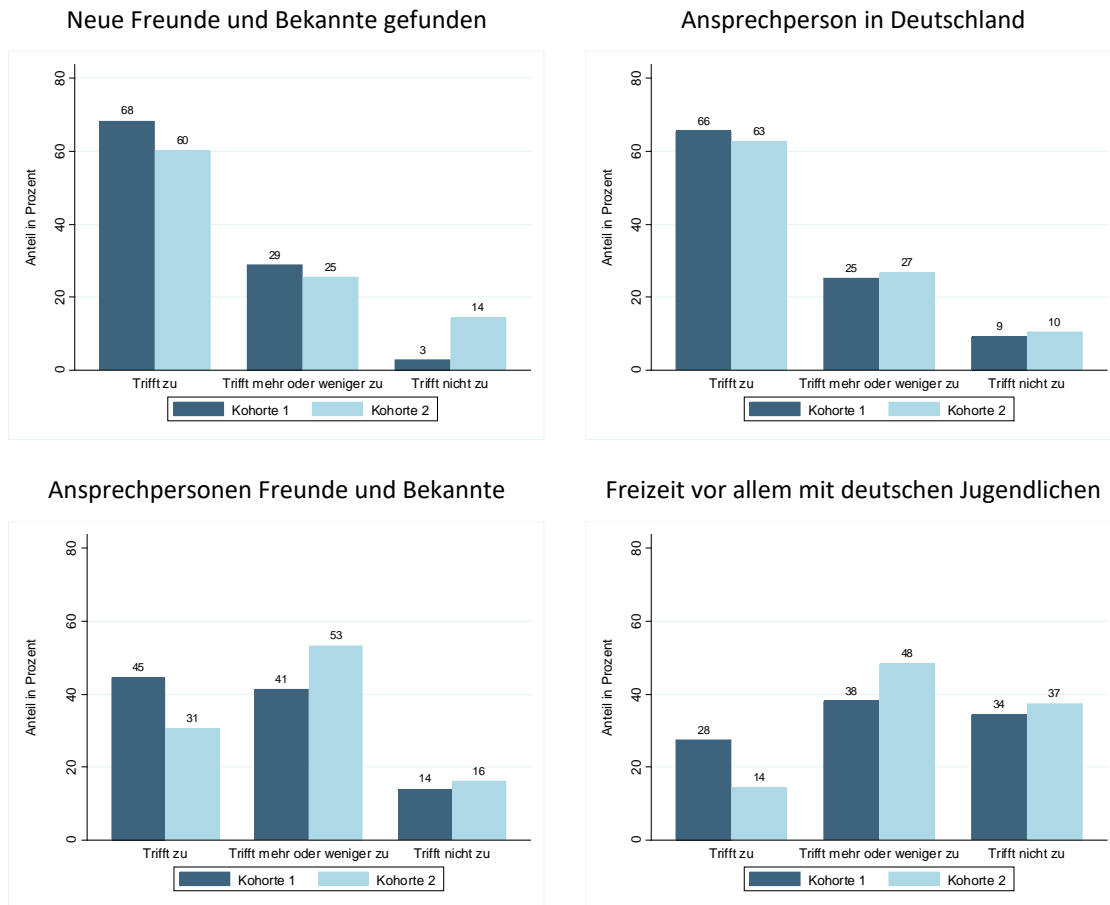
4.2. Integration in Deutschland

4.2.1. Soziale Integration und Kontakt mit Deutschen

Über den Stand der sozialen Integration der Teilnehmenden gibt es in den Fallstudien unterschiedliche Ansichten, die von „gut integriert“ bis „ausbaufähig“ reichen. Dieses unterschiedliche Bild zeigt sich auch in den Ergebnissen der CATI-Befragung der Teilnehmenden (siehe Abbildung 4.5). Jeweils ca. 60 % der Befragten, die ihre Berufsausbildung in Deutschland fortsetzen, geben an, in Deutschland neue Freunde und Bekannte gefunden zu haben und in Deutschland jemand im privaten Umfeld zu haben, an den oder die sie sich bei persönlichen Problemen wenden können. Dies müssen nicht zwingend Deutsche sein, es kann sich um andere MobiPro-EU-Teilnehmende, um andere Beschäftigte aus dem Ausland (beispielsweise in Wohnheimen von größeren Hotelanlagen) oder – als Bezugsperson bei persönlichen Problemen – um den Kümmerer handeln.

Die meisten der übrigen Befragten geben an, dass beides zumindest teilweise zutrifft. Als sozial isoliert erscheint danach nur ein relativ kleiner Teil der Befragten.

Abbildung 4.5: Soziale Integration in Deutschland



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen, Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Wenn es um den Umfang und die Tiefe der sozialen Beziehungen mit Deutschen geht, sieht man deutlich, dass die meisten Teilnehmenden noch nicht vollständig in Deutschland integriert sind. Die Tiefe der Beziehungen kann man dabei durch die Frage erfassen, ob die Teilnehmenden sich bei persönlichen Problemen lieber an Freunde oder Bekannte aus ihrem Herkunftsland wenden als an Menschen, die sie in Deutschland getroffen haben (in Abbildung 4.5 links unten). Dies trifft nur für einen kleinen Teil von 15 % der Befragten nicht zu, während ein substantieller Teil von ungefähr einem Drittel der Befragten dieser Aussage in vollem Umfang zustimmt, sich also lieber an Personen aus dem Herkunftsland wendet.

Der Umfang der sozialen Beziehungen wird an der Zustimmung zur Aussage, dass die Teilnehmenden ihre Freizeit vor allem mit deutschen Jugendlichen verbringen, gemessen. Auch hier zeigt sich für ein gutes Drittel der Befragten, dass ihre Kontakte zu Deutschen weniger umfangreich sind, während nur ein Fünftel als sozial besonders gut integriert erscheinen.

Betrachtet man alle vier Fragen zusammen, so ist davon auszugehen, dass ungefähr ein Zehntel der Auszubildenden in Deutschland sozial isoliert ist. Etwas mehr als ein weiteres Viertel ist zwar nicht sozial isoliert, unter den sozialen Kontakten dominieren jedoch nach wie vor diejenigen in die Herkunftsländer. Nur etwa ein Fünftel kann als voll in Deutschland integriert bezeichnet werden in dem Sinne, dass Hilfe und Unterstützung von Personen in Deutschland gesucht werden oder dass bei den sozialen Beziehungen deutsche Gleichaltrige dominieren.

Auch nach den Ergebnissen der Fallstudien sind Freundschaften zu Nicht-MobiPro-EU-Teilnehmenden eher selten. Sofern Kontakte zu Nichtteilnehmenden existierten, seien es nach Aussagen der Projektträger häufig Personen aus dem gleichen Sprachraum, die die Teilnehmenden beispielsweise bei Migrantenorganisationen kennenlernten. Häufig blieben die Teilnehmenden auch unter sich. Dies sei einerseits für den sozialen und emotionalen Rückhalt der Teilnehmenden positiv, da insbesondere zu Ausbildungsbeginn gegenseitiger Austausch und Hilfestellung zwischen den Teilnehmenden möglich seien. Die Projektträger sehen andererseits auch, dass sich eine Cliquenbildung unter den Teilnehmenden mit Blick auf die längerfristige Integration auch als Hemmnis erweisen könnte, weil auf diese Weise der Kontakt zu Nichtteilnehmenden und das vollständige Einleben in der Region erschwert werde.

Die Ergebnisse der CATI-Befragung können auch den Ergebnissen der Projektträgerbefragung gegenübergestellt werden. Dort wird die Integration der Teilnehmenden in Deutschland als durchaus erfolgreich bewertet. Im Durchschnitt geben die befragten Projektträger an, dass 36 % ihrer Teilnehmenden sehr gut integriert seien, während weitere 43 % immerhin gut integriert seien. Auch danach hat jedoch eine Minderheit von Teilnehmenden größere Probleme dabei, sich in Deutschland zu integrieren. Dabei ist die Sprachbeherrschung nach Einschätzung aller in Fallstudieninterviews einbezogenen Akteure für die Integration essentiell. Ohne ausreichend sprachliche Kenntnisse wird die Kommunikation mit Einheimischen erschwert, was das größte Integrationshindernis darstellen dürfte.

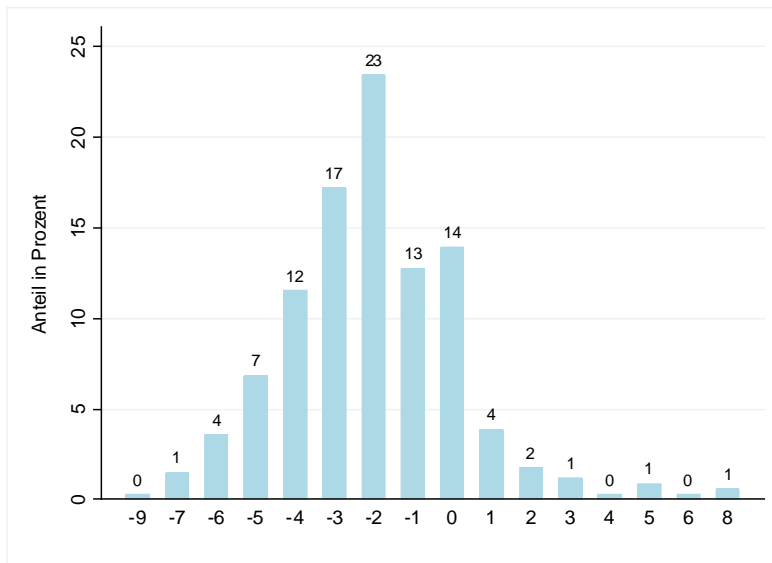
4.2.2. Soziale Teilhabe

Soziale Integration ist eine wesentliche Voraussetzung für die soziale Teilhabe. Diese beruht neben der Integration jedoch noch auf einer Vielzahl weiterer Bestimmungsgründe. Die Teilhabe ist beispielsweise auch von den eigenen finanziellen, zeitlichen und sonstigen Ressourcen abhängig, die notwendig sind, um sich in der Gesellschaft zu beteiligen.

Ein direktes Maß für die soziale Teilhabe ist die Einschätzung der Befragten, inwieweit diese das Gefühl haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und dazuzugehören oder sich eher ausgeschlossen fühlen. Die befragten Teilnehmenden in der CATI-Befragung konnten dazu ihre Antworten auf einer Skala von 0 bis 10 abstufen, wobei 0 bedeutet, dass sie sich vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen fühlen, und 10 bedeutet, dass sie sich dazugehörig fühlen. Die Frage wurde zum einen für den momentanen Zustand erhoben, zum anderen retrospektiv für die Situation im Herkunftsland.

Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass die meisten der Befragten in Deutschland deutlich weniger das Gefühl haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, als dies im Herkunftsland der Fall war. In Bezug auf die rückblickende Aussage zur Teilhabe im Herkunftsland gaben knapp zwei Drittel der Befragten eine der beiden höchsten Bewertungen. In Bezug auf die Situation in Deutschland werden diese höchsten Bewertungen dagegen nur in 11 % der Fälle vergeben.

Die Verminderung der sozialen Teilhabe nach dem Umzug nach Deutschland lässt sich auch auf der Ebene der einzelnen Person ermitteln. Abbildung 4.6 zeigt, welcher Anteil der befragten Teilnehmenden einen wie großen Unterschied in der sozialen Teilhabe angibt. Bei mehr als drei Vierteln der Befragten hat sich die soziale Teilhabe nach eigener Auskunft verringert, 14 % geben keine Änderung an, bei den übrigen ist sogar eine Verbesserung der Teilhabe festzustellen. Von den Teilnehmenden, die eine Verringerung angeben, gibt gut die Hälfte an, dass sich die Teilhabe stark vermindert hat (ein Rückgang um drei Punkte auf der Skala oder mehr). Die Häufigkeit solcher Einschätzungen weist darauf hin, als wie schwierig und die eigene Lebenssituation verändernd die Mobilität in ein (im Regelfall) unbekanntes Land im frühen Erwachsenenalter empfunden werden kann.

Abbildung 4.6: Veränderung in der Selbsteinschätzung zur sozialen Teilhabe

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen

Einen überdurchschnittlichen Verlust der sozialen Teilhabe stellen dabei die Angehörigen der zweiten Zugangskohorte fest. Teilnehmende aus Italien fühlen sich deutlich weniger in ihrer sozialen Teilhabe eingeschränkt als Teilnehmende aus den anderen Ländern, aus denen Teilnehmende in die CATI-Befragung einbezogen waren.

4.2.3. Einsamkeit

Die soziale Verankerung in Deutschland kann als wichtige Ausgangsbedingung für den Verbleib der Teilnehmenden in Deutschland angesehen werden. Sie wird durch die soziale Integration und die Teilhabe jedoch nicht vollständig erfasst. Eine wichtige Dimension der Lebensqualität sind die persönlichen Beziehungen oder eben das Fehlen solcher Beziehungen. In der psychologischen Literatur wird die Einsamkeit in zwei Dimensionen erfasst: die emotionale und die soziale Einsamkeit. Während die emotionale Einsamkeit auf die Abwesenheit von nahen Beziehungen (beispielsweise zu Lebenspartnern oder Freunden) deutet, besteht die soziale Einsamkeit in der Abwesenheit eines breiter definierten sozialen Netzwerks von Unterstützungen.

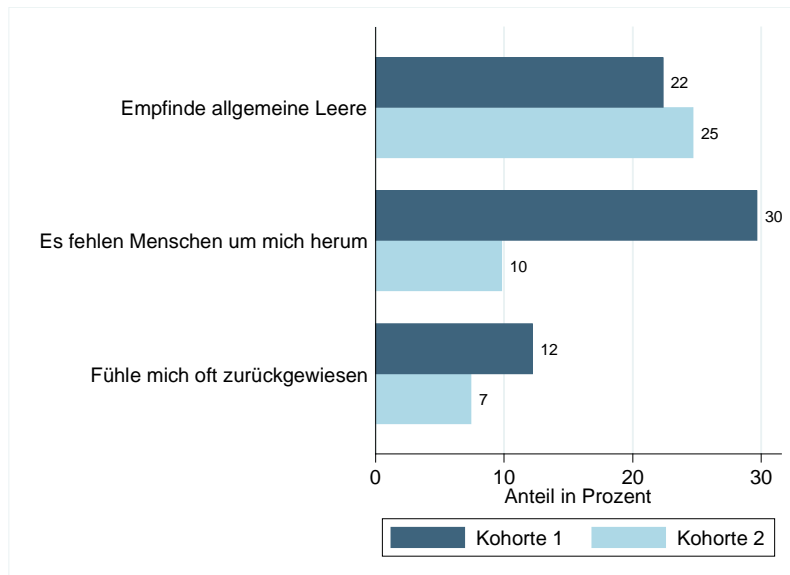
In der empirischen psychologischen Literatur hat sich gezeigt, dass direkte Fragen diese unterschiedlichen Dimensionen der sozialen (Nicht-)Verankerung nicht erfassen können. Stattdessen hat sich die Verwendung von jeweils mehreren standardisierten Abfragen bewährt. Daher wurden in der CATI-Befragung der Teilnehmenden jeweils mehrere, in der Literatur bereits validierte Fragen gestellt. Diese erfassen jeweils unterschiedliche einzelne Dimensionen von Einsamkeit.

Im Folgenden wird das Konzept von De Jong Gierveld/Van Tilburg (2010) verwendet. Hinsichtlich der emotionalen Einsamkeit werden dabei drei Fragen gestellt, nämlich der Grad der Zustimmung zu den folgenden negativ formulierten Aussagen: (1) „Ich empfinde eine allgemeine Leere“, (2) „Es fehlt mir, Menschen um mich herum zu haben“, und (3) „Ich fühle mich oft von anderen zurückgewiesen“. Die soziale Einsamkeit (bzw. ihr Gegenteil) wird durch drei Fragen erfasst, nämlich die Zustimmung zu den folgenden positiv formulierten Aussagen: (4) „Es gibt viele Menschen, auf die ich mich bei Problemen stützen kann“, (5) „Es gibt viele Menschen, auf die ich mich absolut verlassen kann“ und (6) „Es gibt genug Menschen, denen ich mich nahe fühle“.

Der Grad der Zustimmung wird jeweils auf einer Skala mit drei Antwortmöglichkeiten („ja“, „mehr oder weniger“ und „nein“) erhoben. In Übereinstimmung mit der Literatur werden die Antworten „mehr oder weniger“ als Ausdruck von Einsamkeit gedeutet und die Skala mit drei Bewertungen damit auf zwei Skalenwerte reduziert.

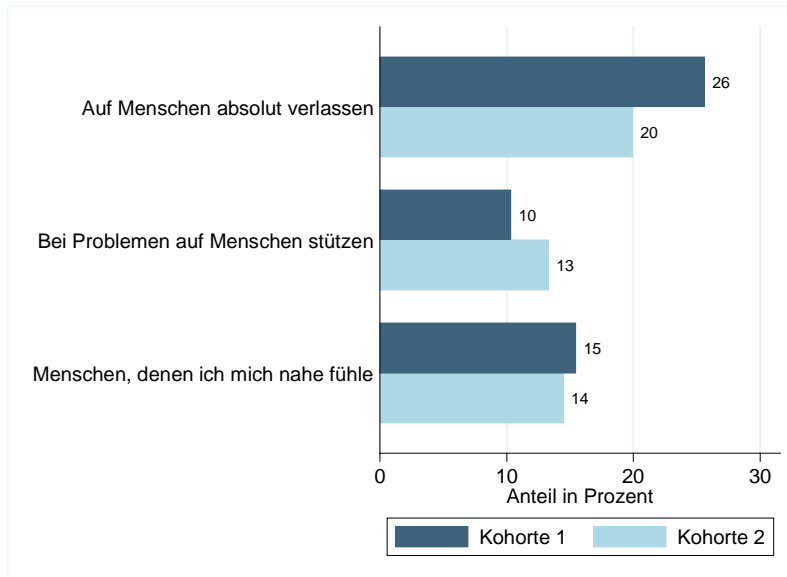
Abbildung 4.7 zeigt das Antwortverhalten der Teilnehmenden zu den drei Fragen zur emotionalen Einsamkeit. Hierbei zeigt sich, dass sich jeweils eine Minderheit der Befragten als emotional einsam definiert. Ein Viertel stimmt der Aussage zu, eine allgemeine Leere zu empfinden, wie man es beispielsweise nach dem Verlust enger sozialer Beziehungen wahrnimmt. Bei den beiden anderen Fragen ergeben sich deutliche Unterschiede nach den beiden Zugangskohorten. Sowohl das Fehlen von Menschen um die eigene Person (also die Indifferenz anderer) als auch die Zurückweisung durch andere Menschen werden bei den Angehörigen der Förderrunde 2015 stärker wahrgenommen als bei den Teilnehmenden, die ein Jahr später mit der Förderung begannen.

Abbildung 4.7: Emotionale Einsamkeit



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen

Die zweite Dimension, die soziale Einsamkeit – beispielsweise als Abwesenheit von Unterstützungsstrukturen – wird in Abbildung 4.8 dargestellt. In vergleichsweise geringem Maße fühlen die Teilnehmenden die Abwesenheit von Personen, auf die sie sich bei Bedarf verlassen können. Eher schon fehlt es an der stärkeren, bedingungslosen Unterstützung durch Nahestehende, „auf die ich mich absolut verlassen kann“. Wiederum etwas weniger stark wird das Fehlen nahestehender Menschen wahrgenommen.

Abbildung 4.8: Soziale Einsamkeit

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen

Insgesamt scheint die emotionale Einsamkeit in der Gruppe der Teilnehmenden etwas stärker ausgeprägt zu sein als die soziale Einsamkeit, wobei sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Dimensionen zeigen. Die Angehörigen der zweiten Kohorte fühlen sich dabei in einigen Dimensionen deutlich weniger einsam als die Teilnehmenden in Kohorte 1, vor allem hinsichtlich der emotionalen Einsamkeit.

Wie lassen sich diese Befunde insgesamt einordnen? Da es sich hierbei um in vielen Befragungen verwendete Konzepte handelt, lassen sich die Ergebnisse mit denen anderer Studien vergleichen. Als Vergleichswerte können beispielsweise die Ergebnisse für De Jong Gierveld/Van Tilburg (2010) herangezogen werden, die Werte für Personen im Alter von 18 bis 59 Jahren aus unterschiedlichen Länder berichten. Dabei werden die Skalenwerte für die emotionale und die soziale Einsamkeit jeweils addiert, so dass sich Werte auf einer Skala von 0 bis 3 abbilden lassen. Bei der emotionalen Einsamkeit ist ein deutlicher Kohortenunterschied festzustellen. Der Punktwert liegt bei 0,64 bzw. 0,42 in den beiden Kohorten. Damit liegt die erste Kohorte etwas oberhalb des Durchschnitts der in Erwachsenenpopulation von 18 bis 19 Jahren, die von De Jong Gierveld/Van Tilburg (2010) betrachtet werden; der Durchschnittswert für Deutschland beträgt dort 0,57. Die zweite Kohorte liegt unterhalb dieser Durchschnittswerte, ist also emotional weniger einsam.

Hinsichtlich der sozialen Einsamkeit sind die Teilnehmenden in beiden Kohorten weniger einsam als die Vergleichspopulationen. Die Werte für die soziale Einsamkeit liegen dort für Deutschland bei 0,95. Im Vergleich dazu erscheinen die Teilnehmenden mit Werten von 0,51 für die ersten und 0,48 für die zweite Kohorte besonders wenig an der Abwesenheit von Unterstützungstrukturen und Vertrauenspersonen zu leiden.

Die Teilnehmenden verspüren also während ihres Aufenthalts in Deutschland und trotz der in Abschnitt 4.2.2 dargestellten deutlich verminderten sozialen Teilhabe eher weniger als andere Gruppen das Gefühl, einsam zu sein. Ob dieses Ergebnis vor allem auf noch vorhandene persönliche Beziehungen in die Herkunftsländer oder schon auf Kontakte und Beziehungen in Deutschland beruht, lässt sich den Ergebnissen nicht direkt entnehmen. Eine wichtige Rolle bei der Vermeidung sozialer Einsamkeit könnten insbesondere die Kümmerer spielen. Zwischen unterschiedlichen Gruppen von Teilnehmenden sind keine ausgeprägten Unterschiede festzu-

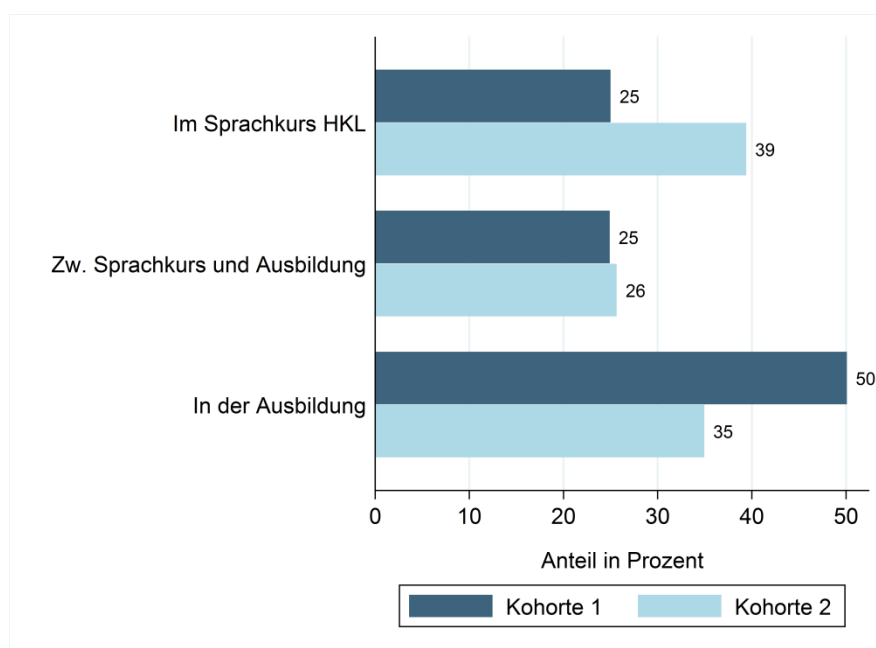
stellen, wobei die weiblichen Teilnehmenden insbesondere in der Kohorte 2015 gemäß den verwendeten Skalen eine geringere Einsamkeit aufweisen.

4.3. Stabilität des Förderverlaufs

In den folgenden Abschnitten geht es um zentrale Ergebnisse der Förderung, nämlich die Fortführung der Teilnahme am Sonderprogramm und die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse. Wie bereits in der Einleitung beschrieben, muss dabei sorgfältig zwischen unterschiedlichen Dauern der Teilnahme und des Verbleibs differenziert werden. Im Hinblick auf die Förderung gilt es, zwischen der Dauer der Förderung durch MobiPro-EU insgesamt und der Verbleibsdauer in einem bestimmten MobiPro-EU-Projekt zu unterscheiden. Geht es um die Dauer der im Rahmen von MobiPro-EU geschlossenen und geförderten Ausbildungsverhältnisse, so muss zwischen dem Ausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb, der Ausbildung in einem Beruf und dem Verbleib im dualen Ausbildungssystem unterschieden werden.

Zum Stichtag am 31.07.2017 waren in beiden Förderrunden zusammen 68 % der Teilnahmen als Abbruch registriert, wobei Projektwechsel nicht erfasst sind. Für die Effizienz des Sonderprogramms ist es wichtig, wann diese Abbrüche erfolgen. Im frühen Förderverlauf sind sie – was die von Seiten des Bundes, der Projektträger, der Ausbildungsbetriebe und Teilnehmenden getätigten Investitionen angeht – vergleichsweise unschädlich, während späte Abbrüche in der Regel mit höheren Verlusten einhergehen. Diese Verluste bestehen in den Fördermitteln, die verausgabt wurden, ohne dass das eigentliche Ziel der Förderung, ein Ausbildungsabschluss, erreicht wurde. Verluste erleiden darüber hinaus die Ausbildungsbetriebe, die Zeit und Mühe für die Berufsausbildung verwendet haben, und die Teilnehmenden, die sich Sprach- und Fachkenntnisse angeeignet haben, die sie nicht oder nur in eingeschränktem Maße verwenden können. An dieser Stelle muss jedoch angemerkt werden, dass nicht jeder Programm- oder Ausbildungsabbruch einen Verlust darstellen muss. Auch Teilnahmen, die nicht zu einem Ausbildungsabschluss in Deutschland führen, können die Geförderten auf ihrem beruflichen und persönlichen Weg weiterbringen. Eine Betrachtung der weiteren Verläufe nach einem Abbruch ist in Abschnitt 4.6 enthalten.

Abbildung 4.9: Abbrüche nach Programmphase (Anteile)



Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU (08/2017), eigene Berechnungen

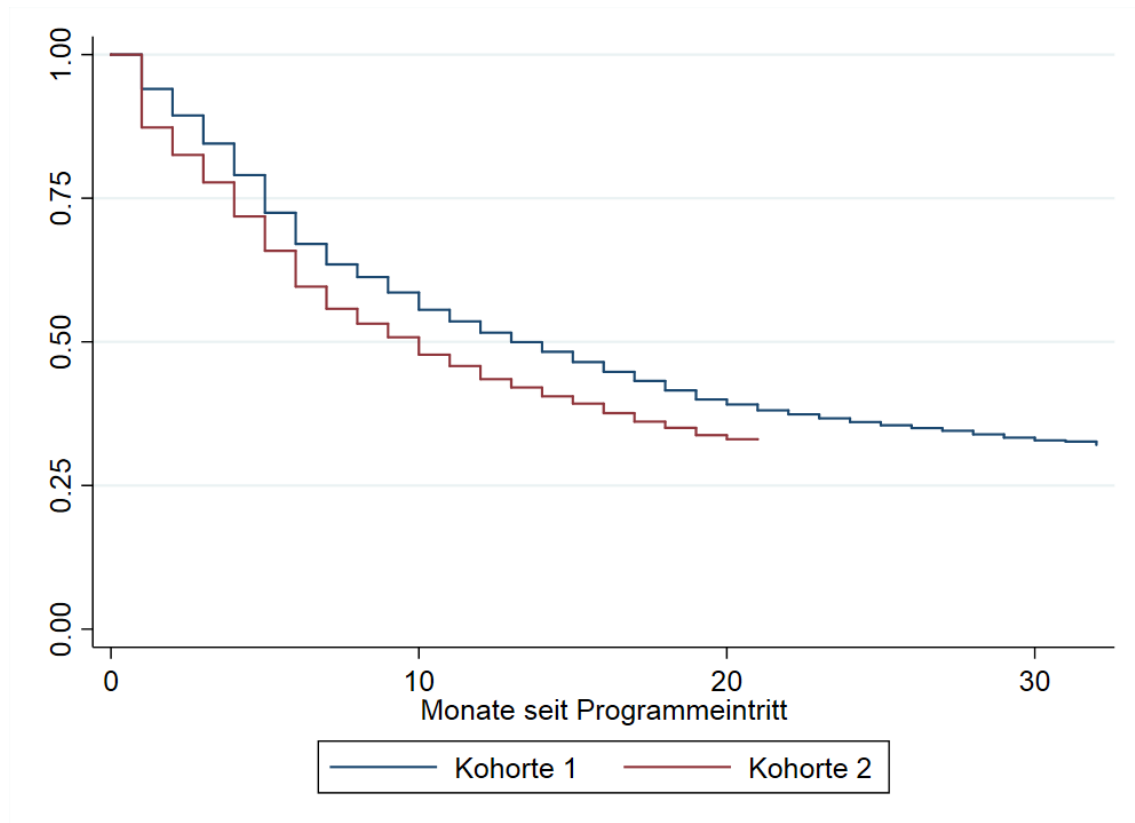
Abbildung 4.9 zeigt, in welchen Förderphasen sich die (endgültigen) Abbrüche der Förderung jeweils ereigneten. Der Stichtag, zu dem Abbrüche spätestens erfasst werden, ist wiederum der 31.07.2017. Danach sind Schwerpunkte bei den Abbrüchen die frühe Phase des Sprachkurses im Herkunftsland. In dieser Phase gab es vor allem in der Förderrunde 2016 viele Abbrüche (39 % aller Abbrüche). Ein zweiter Schwerpunkt ist während der Ausbildung, wobei diese Phase wesentlich länger ist als die anderen, so dass pro Zeiteinheit nicht unbedingt eine erhöhte Abbruchfrequenz gegeben sein muss. Während des Praktikums oder im Übergang von Praktikum zur Berufsausbildung ereignet sich ein Viertel aller Programmabbrüche.

Im Folgenden geht es um die Dauer der Förderung vom Eintritt in den Sprachkurs im Herkunftsland bis zu einem gegebenenfalls erfolgten Austritt aus der Förderung, also um den Gesamtzeitraum der Förderung durch MobiPro-EU. Der Eintritt wird in den Daten der Stammbblätter durch den Beginn des Sprachkurses im Herkunftsland markiert, der Austritt ist die Beendigung einer Projektteilnahme, gegebenenfalls verbunden mit dem Ende eines Ausbildungsverhältnisses, an das sich keine weitere Teilnahme oder Berufsausbildung im Rahmen von MobiPro-EU anschließt. Wenn in diesem Zeitraum ein Projektwechsel stattfindet, so wird die addierte Förderdauer in allen in diesem Fall teilgenommenen MobiPro-EU-Projekten betrachtet. Ebenso wird die Gesamtdauer der Ausbildung im dualen System zugrunde gelegt.

Der Verlauf der Förderung wird anhand der Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der Förderung dargestellt. Diese Wahrscheinlichkeit wird durch den Kaplan-Meier-Schätzer ermittelt (siehe z.B. Blossfeld et al. 1986), der die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in einem Zustand (hier Verbleib in der Förderung) bis zu einem Zeitpunkt „t“ wiedergibt. Die Zeit wird in Monaten gemessen. Die einzelnen Stufen in der Darstellung stellen also Monate dar, wobei der Messzeitpunkt jeweils am Monatsende liegt.

Abbildung 4.10 zeigt die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs getrennt nach Förderrunden. Wie bereits aus Abbildung 4.9 ersichtlich war, unterscheidet sich das Abbruchverhalten in der Phase im Herkunftsland deutlich nach Förderrunden. Teilnehmende der zweiten Kohorte brechen deutlich häufiger die Förderung ab. Dies zeigt sich schon ab dem zweiten Monat in der Förderung. Von da an ist der Unterschied in der Verbleibswahrscheinlichkeit relativ konstant. Der Unterschied im Abbruchverhalten besteht also ganz am Anfang der Förderung, also zu einem Zeitpunkt, zu dem der Sprachkurs im Herkunftsland gerade erst begonnen wurde. Die bis dahin getätigten Investitionen für Projektträger, Ausbildungsbetriebe oder Teilnehmende halten sich bei solchen Abbrüchen vermutlich in Grenzen, wenn auch Rekrutierungskosten, z.B. Zeitaufwand für Interviews, angefallen sind.

Abbildung 4.10: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach Förderrunden

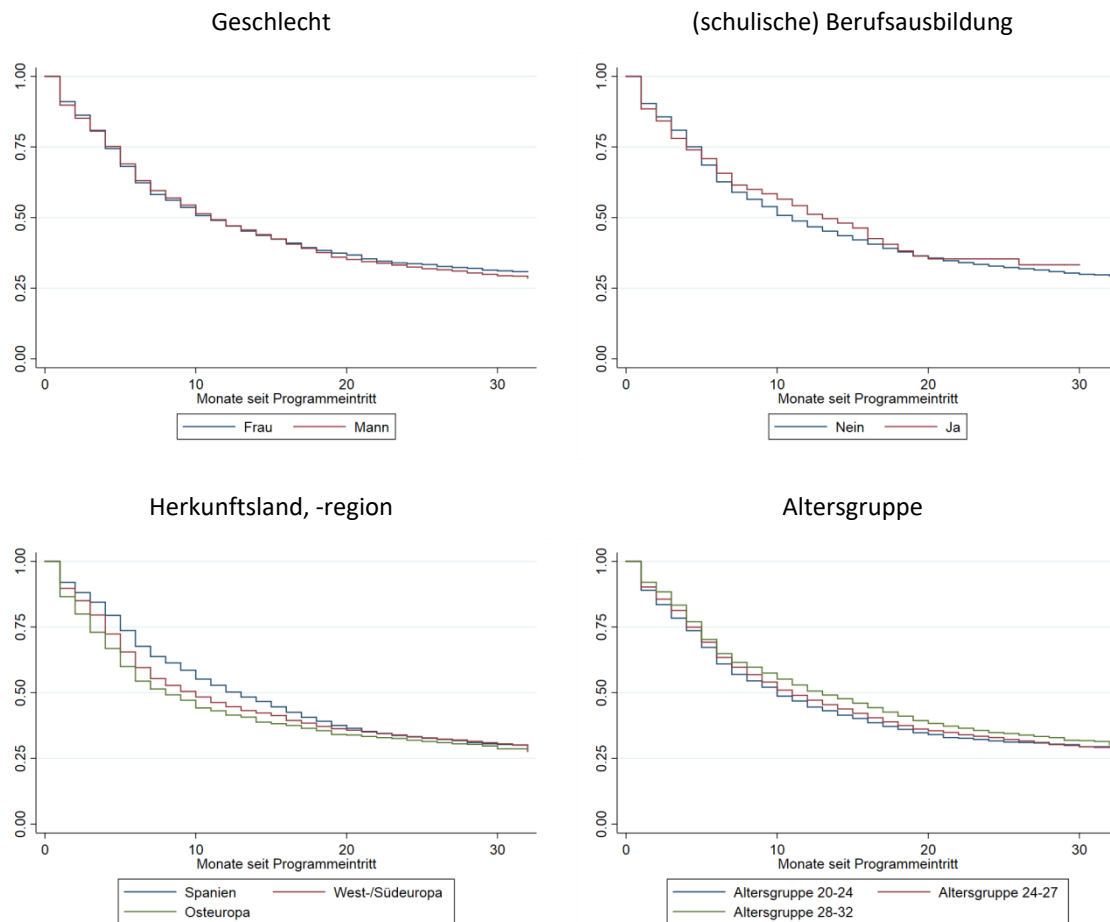


Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, eigene Berechnungen

Zwischen Männern und Frauen gibt es hinsichtlich der Teilnahmewahrscheinlichkeit keine Unterschiede (siehe Abbildung 4.11); ein Logrank-Test zeigt, dass die Verläufe sich nicht statistisch signifikant¹⁴ voneinander unterscheiden. Personen, die bereits eine berufliche Qualifikation (d.h. eine schulische Qualifikation oder einen Studienabschluss) erworben haben, unterscheiden sich während der Vorbereitungsphase hinsichtlich ihrer Verbleibswahrscheinlichkeit ebenfalls nicht von anderen Teilnehmenden. Mit Beginn der Berufsausbildung ist ihre Verbleibswahrscheinlichkeit jedoch höher.

Teilnehmende aus Osteuropa sowie aus Süd- und Westeuropa ohne Spanien sind anfänglich besonders häufig vom Abbruch betroffen. Im Verlauf der Berufsausbildung ebnen sich diese Unterschiede aber wieder ein, so dass sich die Verbleibswahrscheinlichkeit zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres nicht mehr zwischen den Herkunftsländern unterscheidet. Die jüngste Gruppe hat die höchsten Abbruchwahrscheinlichkeiten. In dieser Gruppe ereignen sich Abbrüche verstärkt in der mittleren Programmphase nach dem Übergang in die Ausbildung. Sowohl die Unterschiede nach Altersgruppe als auch nach Herkunftsregion sind statistisch signifikant auf dem 1 %-Niveau.

¹⁴ Das bedeutet hier, dass die Hypothese, dass beide Verlaufskurven dieselben sind, bei einer vorgegebenen Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % nicht abgelehnt werden kann.

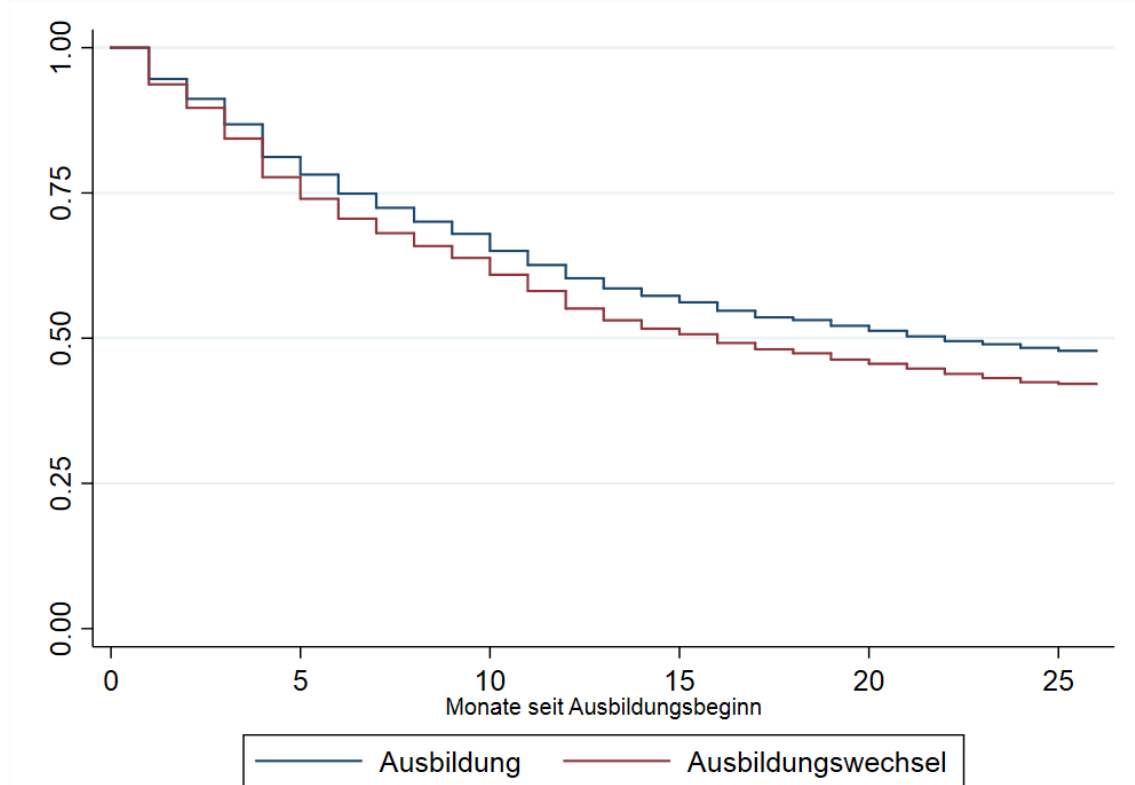
Abbildung 4.11: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach weiteren Merkmalen

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, eigene Berechnungen

4.4. Stabilität der Berufsausbildung

In diesem Abschnitt wird nicht die Stabilität der gesamten Förderung, sondern die Stabilität der betrieblichen Berufsausbildung betrachtet. Das bedeutet, dass nur Daten derjenigen Teilnehmenden analysiert werden, die zur Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Die Frage ist dann, wie hoch der Anteil der Auszubildenden ist, die zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Ausbildungsbeginn die Ausbildung wieder beendet haben.

Das Ende der Berufsausbildung kann unterschiedliche Sachverhalte bedeuten. Zum einen kann man das Ende des Ausbildungsverhältnisses zwischen einem oder einer Auszubildenden und einem Ausbildungsbetrieb betrachten. Die Literatur (z.B. Uhly 2012) bezeichnet dies als Vertragslösung. Unter Ausbildungsabbruch wird dagegen das vorzeitige Ende der Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf bezeichnet. Diese Benennungen werden im Folgenden auch hier verwendet. Neben dem Wechsel des Ausbildungsbetriebs kann bei den Teilnehmenden auch der MobiPro-EU-Projektträger wechseln; solche Wechsel werden im Folgenden nicht berücksichtigt.

Abbildung 4.12: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Ausbildung / im Ausbildungsverhältnis

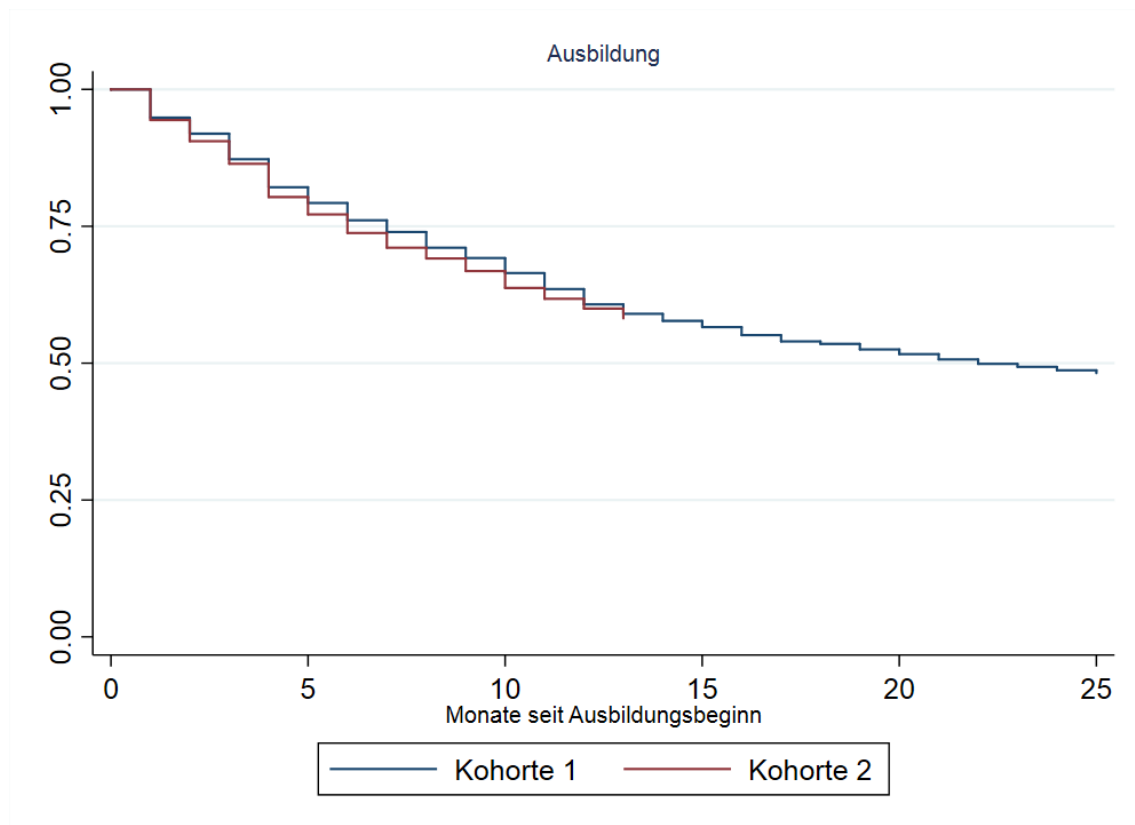
Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, eigene Berechnungen

Abbildung 4.12 zeigt die Unterschiede zwischen der Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung und eines Ausbildungsabbruches. Nach vier Monaten in der Ausbildung, also am Ende der in Deutschland üblichen Probezeit bei Ausbildungsverhältnissen, bestehen noch 78 % aller ursprünglich im Rahmen von MobiPro-EU zustande gekommenen Ausbildungsverhältnisse fort, während 22 % der Verträge gelöst wurden (rote Kurve, bezeichnet als „Ausbildungswechsel“). Die Ausbildung im Ausbildungsberuf beendet haben zu diesem Zeitpunkt 19 % (blaue Kurve, „Ausbildung“). Nach einem Jahr bestehen noch 55 % der Ausbildungsverträge und 60 % der Ausbildungen. Der Unterschied besteht darin, dass in 5 % der Fälle Zweit-Ausbildungsverhältnisse begonnen wurden.

Im Folgenden wird nur noch die Dauer der Ausbildung (blaue Kurve in Abbildung 4.12) betrachtet, da bei einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs die Zielsetzung von MobiPro-EU, der Abschluss der Ausbildung, nicht notwendigerweise in Frage gestellt ist.

Anders als bei der Teilnahme an MobiPro-EU insgesamt (siehe Abschnitt 4.3) gibt es zwischen den beiden Förderrunden bei der Stabilität der Ausbildung keine Unterschiede (siehe Abbildung 4.13); die 2016 begonnenen Ausbildungsverhältnisse sind also nicht weniger stabil als die im Jahr zuvor begonnenen Ausbildungen. Die größere Wahrscheinlichkeit des Förderabbruchs während der Vorbereitungszeit im Herkunftsland in der zweiten Kohorte könnte ein Hinweis für einen verstärkten Sortier- oder Ausleseprozess sein. Bleiben dann nur noch die für eine Ausbildung Geeigneten übrig, ist zu erwarten, dass die Ausbildungsverhältnisse dann besonders stabil sind (vgl. ähnlich Boockmann/Hagen 2008 für Beschäftigungsverhältnisse). Hierfür findet sich aus der Analyse der Ausbildungsverläufe keine Evidenz, da sich die Verläufe nicht statistisch signifikant voneinander unterscheiden.

Abbildung 4.13: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach Förderrunden

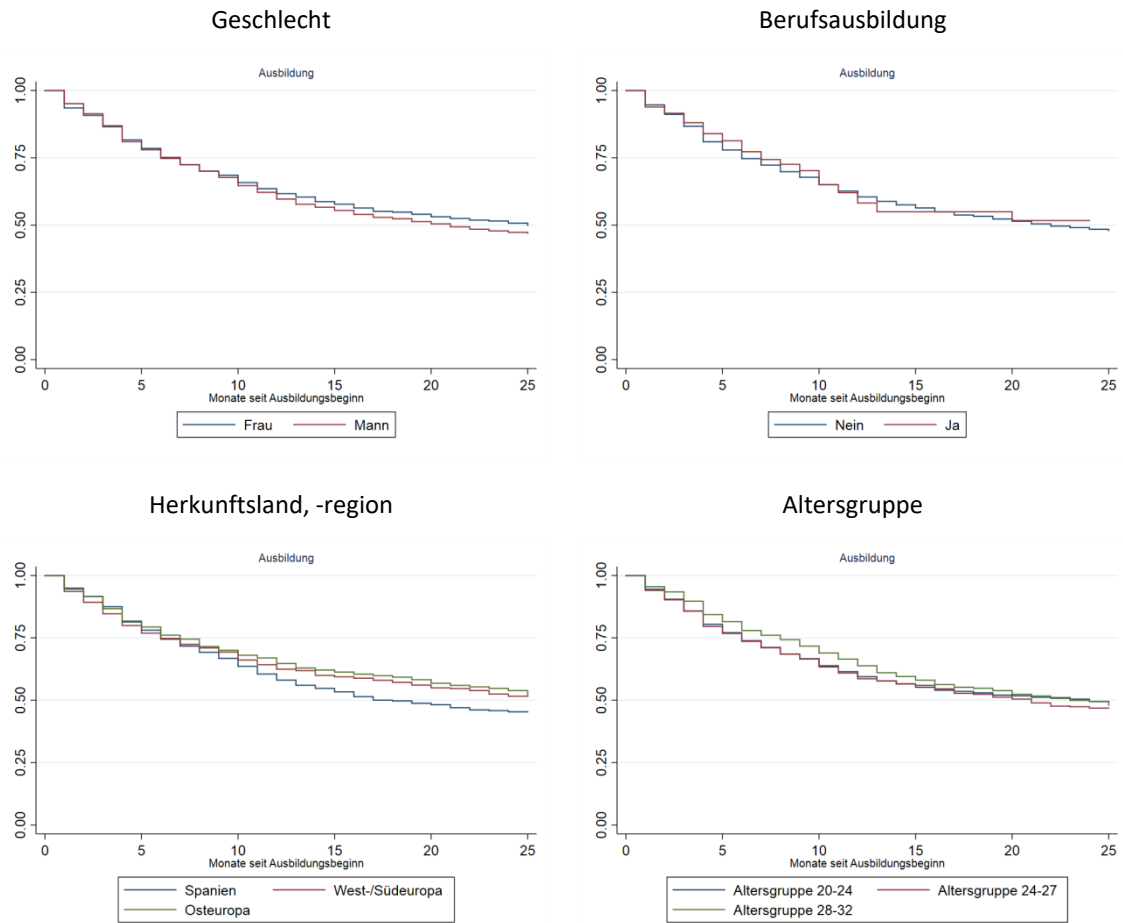


Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, CATI-Befragung, eigene Berechnungen

Frauen haben ab dem ersten Ausbildungsjahr eine geringfügig höhere Verbleibswahrscheinlichkeit in der Beschäftigung, der Effekt ist jedoch nicht statistisch signifikant (siehe hierzu und zum Folgenden Abbildung 4.14). Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich auch zwischen Teilnehmenden, die bereits eine Berufsausbildung, z.B. eine schulische Berufsausbildung, absolviert haben, und anderen Teilnehmenden. Ältere Auszubildende haben eine geringfügig höhere Wahrscheinlichkeit des Verbleibs; möglicherweise ist bei ihnen das Motiv des „Ausprobierens“ weniger stark verbreitet und eine größere Ernsthaftigkeit bei der Teilnahme vorhanden. Allerdings ist dieser Unterschied nur zum 10 %-Niveau statistisch signifikant. Alle diese Unterschiede nivellieren sich im Verlauf der Ausbildung.

Nach Herkunftsland zeigen sich dagegen recht deutliche Unterschiede zwischen Stabilität der Förderung und Stabilität des Ausbildungsverhältnisses. Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden aus Spanien sind im späteren Programmverlauf (ab dem Ende des ersten Ausbildungsjahres) deutlich weniger stabil als bei anderen Auszubildenden, während sich zwischen Teilnehmenden aus den beiden anderen Ländergruppen (Osteuropa und restliches Europa) keine ausgeprägten Unterschiede ergeben.

Abbildung 4.14: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach weiteren Merkmalen

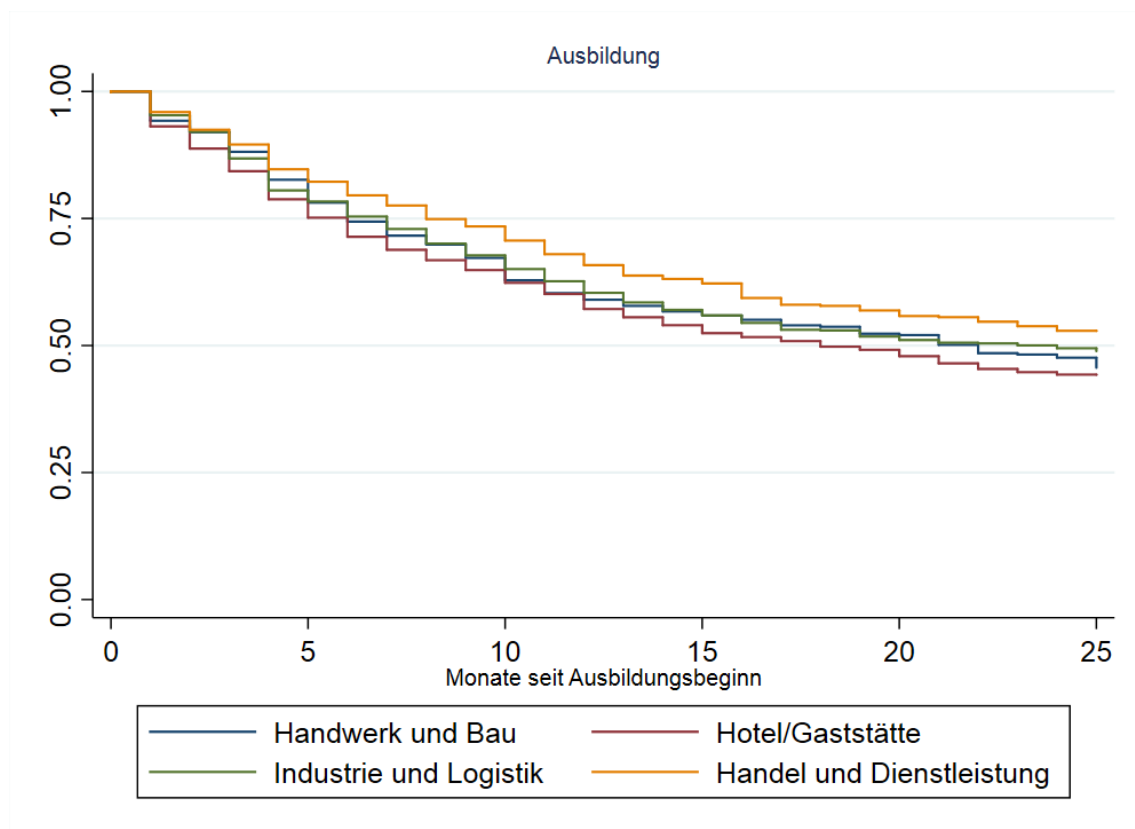


Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, CATI-Befragung, eigene Berechnungen

Auch zwischen unterschiedlichen Berufsbereichen gibt es klare Unterschiede in der Stabilität der Ausbildung (siehe Abbildung 4.15), die statistisch auch hochsignifikant sind. Dabei fallen Ausbildungsverhältnisse im Handel und in den Dienstleistungen durch eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit des Weiterbestehens auf. Gegenteiliges gilt für Berufsausbildungen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Diese Branche ist auch in Bezug auf alle Auszubildenden im dualen System ein Bereich mit besonders hoher Abbruchintensität (Boockmann et al. 2014). Industrie und Handwerk bilden das Mittelfeld.

Im Vergleich zu allen Auszubildenden im dualen System ist die Größenordnung der Unterschiede nicht besonders deutlich ausgeprägt. So ist die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs in den Dienstleistungsberufen nach Boockmann et al. (2014, Abbildung 6.28) doppelt so hoch wie im Handwerk. Die in Abbildung 4.15 dargestellten Unterschiede erscheinen demgegenüber als vergleichsweise gering. Die beruflichen Unterschiede im Abbruchverhalten bei allen Auszubildenden allgemein reproduzieren sich als nicht vollumfänglich im Abbruchverhalten der MobiPro-EU-Teilnehmenden. Das weist darauf hin, dass die Ursachen für Ausbildungsabbrüche bei den MobiPro-EU-Teilnehmenden andere sind als bei allen anderen Auszubildenden.

Abbildung 4.15: Wahrscheinlichkeit des Verbleibs nach weiteren Merkmalen



Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, CATI-Befragung, eigene Berechnungen

4.5. Abbruchgründe

Welches sind die Ursachen der häufigen Abbrüche von Programmteilnahme oder Ausbildung? Im Rahmen einer Zusatzanalyse zur Evaluation von MobiPro-EU wurden im Sommer 2017 vertiefende Interviews, Fallstudien und standardisierte Befragungen zu den Ursachen von Ausbildungs- und Förderabbrüchen besonders im mittleren Programmverlauf vorgenommen. Im Rahmen der Fallstudien wurden Projektträger, Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Teilnehmende interviewt. Insgesamt zeigt sich bei den von den Beteiligten genannten Abbruchgründen eine Vielfalt der Ursachen im individuellen, betrieblichen und sozialen Bereich. Die Abbrecher und Abbrecherinnen betonten tendenziell Probleme im betrieblichen oder berufsschulischen Bereich, während die Projektträger die Ursachen oft im individuellen, beispielsweise familiären oder gesundheitlichen Bereich sahen oder Defizite der Teilnehmenden im Hinblick auf Motivation und Ernsthaftigkeit herausstellten. Dies lässt sich möglicherweise durch die Neigung erklären, die Ursachen eines Misserfolgs den jeweils anderen Beteiligten zuzuschreiben. Vielfach waren sich die Befragten aber auch nicht sicher, ob sie die Ursachen für den Abbruch korrekt benennen können. So sahen sich die Projektträger teilweise nicht im Stande, die Gründe, die ihnen die Teilnehmenden für einen Abbruch nannten, zu hinterfragen. In Bezug auf die Fallstudien der Zusatzanalyse ist außerdem zu berücksichtigen, dass hinsichtlich der Abbruchzahlen vergleichsweise erfolgreiche Projektträger untersucht wurden. Es erscheint durchaus plausibel, dass hier Faktoren, die nicht im Einflussbereich des Projektträgers liegen (Heimweh/Familie) ein stärkeres Gewicht haben.

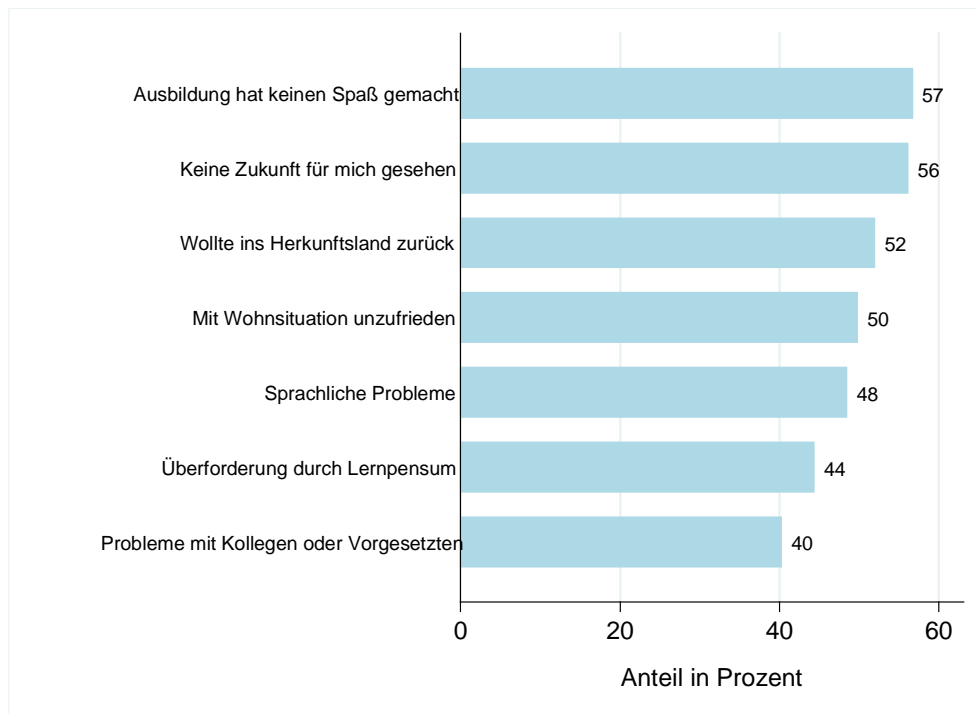
So groß das Spektrum der Ursachen ist, so groß die Unsicherheiten der Zurechnung von Ursachen durch die Beteiligten selbst und so unterschiedlich ihre Bewertungen sind, tritt doch ein

wichtiger Ursachenkomplex hervor, der von allen Beteiligten herausgestellt wird: die Rolle falscher Erwartungen, mit denen die Teilnehmenden nach Deutschland gekommen sind. Die unzutreffenden Erwartungen beziehen sich auf ganz unterschiedliche Sachverhalte: die Struktur der Berufsausbildung mit ihren starken formal-schulischen Bestandteilen, die Position der Auszubildenden in der innerbetrieblichen Hierarchie, die Entlohnung, die Inhalte des möglicherweise unbekanntem Ausbildungsberufs oder auch die Unterstützung, die seitens der Projektträger und Ausbildungsbetriebe geleistet werden kann. Trotz der umfangreichen Vorbereitung, die im Rahmen der MobiPro-EU-Projekte im Herkunftsland erfolgt, prallen Erwartungen und Realität nach Beginn der Berufsausbildung oft hart aufeinander und führen zu Konflikten, die vermeintlich nicht anders als durch den Abbruch gelöst werden können. Schwierigkeiten wie mangelnde deutsche Sprachkenntnisse und fehlende soziale Integration werden dagegen eher als verstärkende Faktoren und weniger als primäre Ursachen von Förderabbrüchen genannt; hier spielt auch die im Programmverlauf verbesserte Praxis der Sprachvermittlung eine Rolle.

Probleme mit der Fremdsprache Deutsch haben insbesondere im Kontext der Berufsschule Gewicht. Teilnehmende, welche in ihren Äußerungen zwischen dem Arbeitsumfeld, dem Freundeskreis und der Berufsschule unterscheiden, geben an, die wahrgenommene sprachliche Herausforderung sei in der Berufsschule am höchsten. Die Verständigung, vor allem im betrieblichen Kontext, aber auch mit Freunden, wird dabei als wesentlich einfacher bewertet. Nach den Angaben verschiedener Interviewter ist der Ausbildungsbetrieb der Ort, an dem das Erlernen der deutschen Sprache am schnellsten und intensivsten vorstättengeht.

Ein weites Spektrum der Abbruchgründe zeigt auch die standardisierte CATI-Befragung der Teilnehmenden, die nach ihrem Abbruch der Ausbildung interviewt wurden (siehe Abbildung 4.16). Mehrfachnennungen waren zugelassen. In der Abbildung wird jeweils der Anteil der Befragten dargestellt, die eine Aussage „voll und ganz“ oder „eher“ zutreffend fanden.

Abbildung 4.16: Abbruchgründe aus Sicht der Teilnehmenden



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen

An der Spitze der Nennungen steht der Mismatch mit der Berufsausbildung oder dem Ausbildungsberuf („Die Ausbildung hat mir keinen Spaß gemacht“ und „Ich habe in meinem Ausbil-

„dungsberuf keine Zukunft für mich gesehen“). Im mittleren Bereich sind Ursachen, die mit der Lebenssituation zu tun haben, beispielsweise Heimweh oder eine schlechte Wohnsituation. Mangelnde Sprachbeherrschung und Überforderung durch das Lernpensum rangieren unter den Ursachen eher an hinterer Stelle, aber noch vor den Problemen mit Kollegen und Vorgesetzten.

Standardisierte Abfragen sind für die Erfassung komplexer Ursachenzusammenhänge allerdings nur bedingt geeignet. Die Problemlagen können besser im Rahmen nichtstandardisierter, leitfadengestützter Interviews beleuchtet werden, wie im Folgenden dargestellt.

Abbruchgründe: Die Nahperspektive der Betroffenen

Zur Analyse der Abbruchgründe und Abbruchrisiken wurden 16 Teilnehmende, welche zum Zeitpunkt der Befragung die Beteiligung an MobiPro-EU beendet hatten, qualitativ mit einem offenen Leitfaden befragt. Dabei handelte es sich insbesondere um Auszubildende im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Handwerk und in den Gesundheitsberufen.

Auf die Frage, was die Gründe ihres Abbruchs waren, geben die Befragten verschiedene Aspekte an. Ein erster Ursachenkomplex, welcher sich aus den Interviews mit den Teilnehmenden ergibt, betrifft innerbetriebliche Konflikte und schlechte Arbeitsbedingungen. Unter „innerbetriebliche Konflikte“ werden alle Angaben gefasst, die ein schlechtes Verhältnis zur Leitungsperson des Ausbildungsbetriebes, Probleme mit den Kolleginnen und Kollegen, Diskriminierung aufgrund der Herkunft und ähnliche Gesichtspunkte formulieren. Teilnehmende geben an, sich mitunter aufgrund von sprachlichen Problemen nicht verstanden, respektlos behandelt und zuweilen diskriminiert zu fühlen.

Unter schlechte Arbeitsbedingungen fallen zu hohe Arbeitsanforderungen, lange und unregelmäßige Arbeitszeiten unter Einschluss unbezahlter Überstunden, aber auch unbefriedigende Arbeitstätigkeiten, wobei ein großer Anteil an Putz- oder Hilfstätigkeiten kritisiert wird:

„... ich verstehe, dass ich der Lehrling bin, der Azubi, und dass ich die Arbeit zu tun habe, die normale Arbeitnehmer nicht tun, aber ein Jahr lang diese Arbeiten zu machen und sie haben mich nichts gelehrt, also, irgendwann ist man es leid, wenn man jeden Tag, jeden Tag, saubermachen muss, oder Dinge tun muss, die ich nicht tun dürfte, und es scheint nicht so als wäre es eine Ausbildung, sondern als hätten sie niemanden, um diese Dinge zu tun, die niemand tun will.“ (Interview 10)

Diese Nennungen gehen oftmals mit dem Eindruck einher, sich ausgenutzt zu fühlen, keinen persönlichen Fortschritt gemacht oder nichts beruflich Relevantes gelernt zu haben:

„Ein ganzes Jahr lang habe ich nichts im Bereich Elektrizität gelernt. Stattdessen musste ich Handlangertätigkeiten verrichten. [...] Das war eine Arbeit, die normalerweise von Hilfsarbeitern verrichtet wurde, doch es wurden keine Hilfsarbeiter eingestellt, da sie dem Betrieb zu teuer waren. Daher beschäftigte man für diese Arbeit lieber Azubis, die weniger kosteten.“ (Interview 20)

Einen zweiten Ursachenbereich stellt die Einschätzung dar, keinen ausreichenden Lohn erhalten zu haben. Verwiesen wird dabei auf eine niedrige Bezahlung und das generelle Empfinden, unzureichend entlohnt zu werden, insbesondere im Zusammenhang mit unbezahlten Überstunden. Als weitere Abbruchursachen werden genannt: die Erkenntnis, den falschen Beruf gewählt zu haben, die Unzufriedenheit über die hohen Theorieanteile in der Ausbildung, insbesondere in der Berufsschule, sowie ein allgemeines Unwohlsein mit der Lebens- und Arbeitssituation während der Berufsausbildung und die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsort. Die Unzufriedenheit mit Lebensumfeld und Arbeitsort wird insbesondere dann als Abbruchrisi-

ko angeführt, wenn MobiPro-EU-Teilnehmende aus Großstädten Ausbildungsplätze im ländlichen Raum annahmen.

Mangelnde Sprachbeherrschung wird von den interviewten Programmteilnehmenden nicht als expliziter Abbruchgrund genannt, wenngleich die sprachlichen Schwierigkeiten in andere Problemlagen vielfach hineinspielen. Die Rolle der sprachlichen Verständigung wird dabei insbesondere im Hinblick auf die soziale Integration unterstrichen. Auf die Frage, welches die Hindernisse bei der sozialen Integration waren, tritt die Sprache in den Vordergrund der Erläuterung. Die Befragten betonen dabei die Schwierigkeiten, die mit geringen Sprachkenntnissen in einem neuen Land und Arbeitsumfeld verbunden sind. Dabei werden die Hürden in der Anfangszeit besonders hervorgehoben; vielfach nehme gemäß den Interviewaussagen ihre Bedeutung jedoch im Verlauf der Ausbildung ab.

Aus den Gesprächen ergibt sich ferner, dass sich neben der unterschiedlichen Betonung der Sprachschwierigkeiten auch der Umgang mit diesen sich jeweils unterschiedlich darstellt. Es gibt Befragte, die Sprachprobleme deutlich und ausführlich beschreiben. Andere jedoch geben abwägend an, zwar Schwierigkeiten gehabt zu haben oder noch zu haben, aber nicht in allen Bereichen gleich stark und Verständigungsprobleme als normalen Prozess beim Erlernen einer Sprache anzusehen, der überwunden wurde oder werden kann. Die Sprachkenntnisse allein oder die Kommunikationsschwierigkeiten, wie sie in der Befragung der Projektträger als Hauptursache für die Häufung der Programmabbrüche aufgezählt werden, so kann hier geschlossen werden, müssen somit nicht als direkte Ursachen für Abbrüche bewertet werden und bedürften einer differenzierteren Betrachtung.

Im Kontrast zur Projektträgerbefragung und zu den Fallstudien werden individuelle Problemlagen wie Heimweh oder familiäre Gründe nur selten als Ursachen für Abbrüche benannt. Das Gefühl von Heimweh wird nur in einem Fall, ohne konkretes Nachfragen des Interviewers, als einer neben mehreren Gründen angegeben. Auch familiäre Gründe stehen eher im Hintergrund der Erklärungen. Eine befragte Person gibt an, wegen eines Pflegefalls in der Familie unfreiwillig zurückgekehrt zu sein. Ansonsten werden familiäre Ursachen nur zweitrangig gegenüber anderen Abbruchgründen genannt. Unter den sonstigen individuellen Gründen ist in den Interviews mit Abbrecherinnen und Abbrechern nur ein Fall vertreten, der aufgrund gesundheitlicher Probleme (einer schweren Verletzung) die Teilnahme am Sonderprogramm beendet hat.

Weitere Angaben zu den Abbruchgründen lassen sich der telefonischen Projektträgerbefragung entnehmen, die im Sommer 2017 durchgeführt wurde. In einer Frage mit offener Antwortmöglichkeit wurde danach gefragt, was nach Ansicht der Projektträger die wichtigsten Gründe für die hohe Zahl an Programmabbrüchen sind. Die wortgetreu transkribierten Antworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Von den Projektträgern in dieser flächendeckenden Befragung werden persönliche Gründe wie Heimweh und familiäre Gründe (Krankheit, Todesfall oder vermisste familiäre Nähe) an vorderster Stelle als Ursachen genannt. Ferner werden gesundheitliche Probleme als eine der wichtigsten Abbruchgründe angeführt. Manche Projektträger gaben sogar an, teilweise hätten massive psychische Probleme und „schwere soziale Biographien“ vorgelegen, die als Abbruchgrund gewertet werden.

Die trotz der Aufstockung der Ausbildungsvergütung durch Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes als zu gering empfundene Entlohnung während der Ausbildungszeit wird von den Projektträgern ebenfalls häufig als Abbruchgrund angegeben. Dabei wird mitunter erläutert, dass viele Teilnehmende nicht nachvollziehen könnten, dass eine Berufsausbildung mit einer geringeren Vergütung als eine Beschäftigung einhergeht. Damit verbunden sind Aussagen, die hervorheben, dass attraktivere Angebote, etwa ein Job mit höherem Verdienst

oder ein Studium, wichtige Abbruchursachen darstellten. Bei einigen Teilnehmenden stehe auch die Unterstützung der Familie im Fokus oder der Wunsch, einen bezahlten Job zu bekommen. Einige dieser Personen hätten dann in Hilfskraftjobs gewechselt, zuweilen in denselben Unternehmen.

Andere Aussagen der interviewten Projektträger beziehen sich auf die geringe Motivation der Teilnehmenden. Manche Projektträger geben an, dass hinter einer zu geringen Motivation weitere, grundlegendere Ursachen lägen, etwa die Überforderung, hohe Arbeitsanforderung oder auch die Dauer der Berufsausbildung. Ferner wird berichtet, dass Teilnehmende mit der Teilnahme Ziele verfolgen, welche den Zielen des Sonderprogramms nicht entsprächen. Darunter fassen die Befragten Sichtweisen der Teilnehmenden von der Berufsausbildung als „Abenteuer“, Auslandsaufenthalt, Sprachreise, Möglichkeit zum Probieren, als „Sprungbrett“ für Jobs oder Studium oder zur Überbrückung.

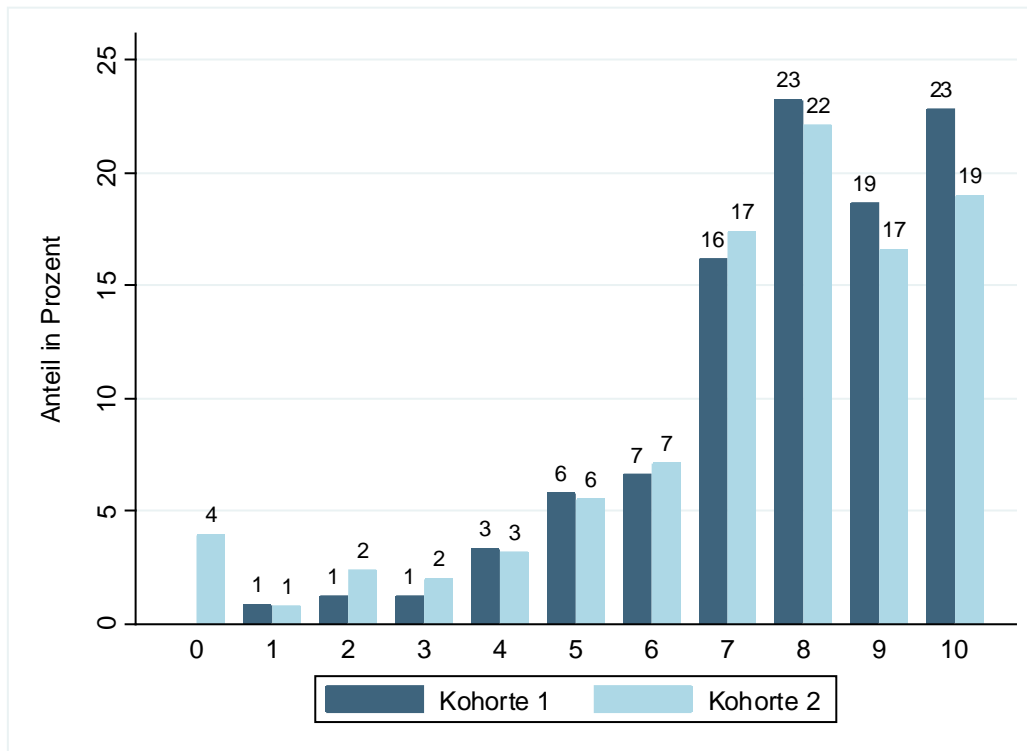
Auch Informationsdefizite werden oft angeführt. In diesen Bereich fallen auch Aussagen, welche darauf hinweisen, dass oftmals die Funktion der Berufsschule im Ausbildungssystem nicht erkannt werde. Darüber hinaus würden „unzutreffende Erwartungen“ an die Berufsausbildung gestellt, beispielsweise an das erforderliche Lernpensum und an die Inhalte der beruflichen Tätigkeit, aber auch an die Lebens- und Wohnsituation. Damit verbunden sei auch eine beschränkte Freizeit.

Weitere genannte Faktoren betreffen den Umgang mit den Ansprüchen, welche den Teilnehmenden während der Berufsausbildung entgegengebracht werden. Projektträger berichten von einem Mangel an Selbstständigkeit, der Überforderung mit der Berufsausbildung oder speziell der Berufsschule, aber auch von fachlicher Unterforderung überqualifizierter Teilnehmender, die sich zu Teilen auch durch den Besuch einer Berufsschule abgewertet und heruntergestuft fühlen.

Einige Aussagen beziehen sich auf organisatorische Aspekte des Sonderprogramms und weisen auf eine unzureichend sorgfältige Auswahl seitens der Projektträger im Herkunftsland hin sowie auf zu hohe Anforderung und Erwartungen an die Teilnehmenden durch das Sonderprogramm, die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschule. Auch wird die Doppelbelastung benannt, die durch das Ausbildungsprogramm und die zusätzlichen Sprachkurse in Deutschland entstehe, mit der inländische Auszubildende nicht konfrontiert seien. Die Deutschsprachkurse im Herkunftsland werden zudem als zu kurz bewertet.

4.6. Weiterer Verbleib und Perspektiven der Teilnehmenden

Von den Teilnehmenden, die sich zum zweiten Befragungszeitpunkt noch in ihrer Berufsausbildung befanden, erwarten die meisten, dass sie ihre Berufsausbildung beenden werden. Die Teilnehmenden wurden in der CATI-Befragung gebeten, ihre Einschätzung zu einem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung auf einer Skala von 0 bis 10 wiederzugeben. Die Ergebnisse sind aus Abbildung 4.17 ersichtlich. Insgesamt sind die Erwartungen positiv, insbesondere in der ersten Kohorte. Aber nur ein Fünftel bis ein Viertel der Teilnehmenden ist uneingeschränkt optimistisch hinsichtlich des Erreichens des Ausbildungsabschlusses. In diese Bewertungen spielt nicht nur die eigene Einschätzung der Befragten hinein, ob sie bis zum Ausbildungsende durchhalten werden, sondern auch ihre Besorgnis, dass sie möglicherweise die Prüfung zum Ende der Berufsausbildung nicht bestehen werden.

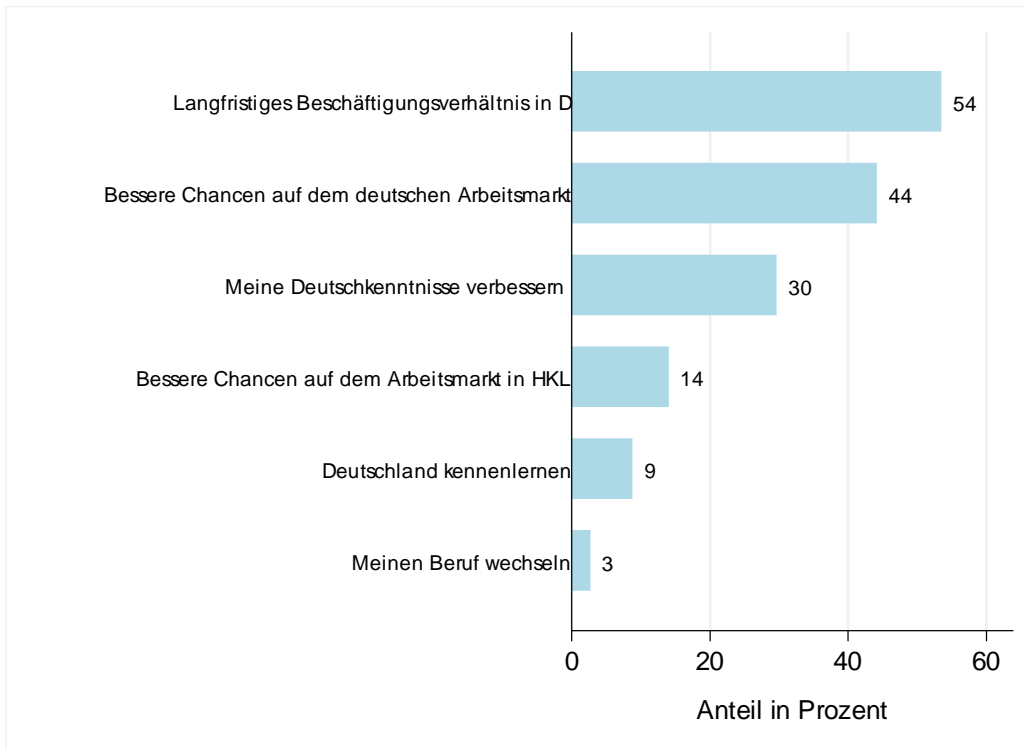
Abbildung 4.17: Erwartung über den erfolgreichen Ausbildungsabschluss

Anmerkung: 0 = sehr unwahrscheinlich, 10 = sehr wahrscheinlich

Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen, Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

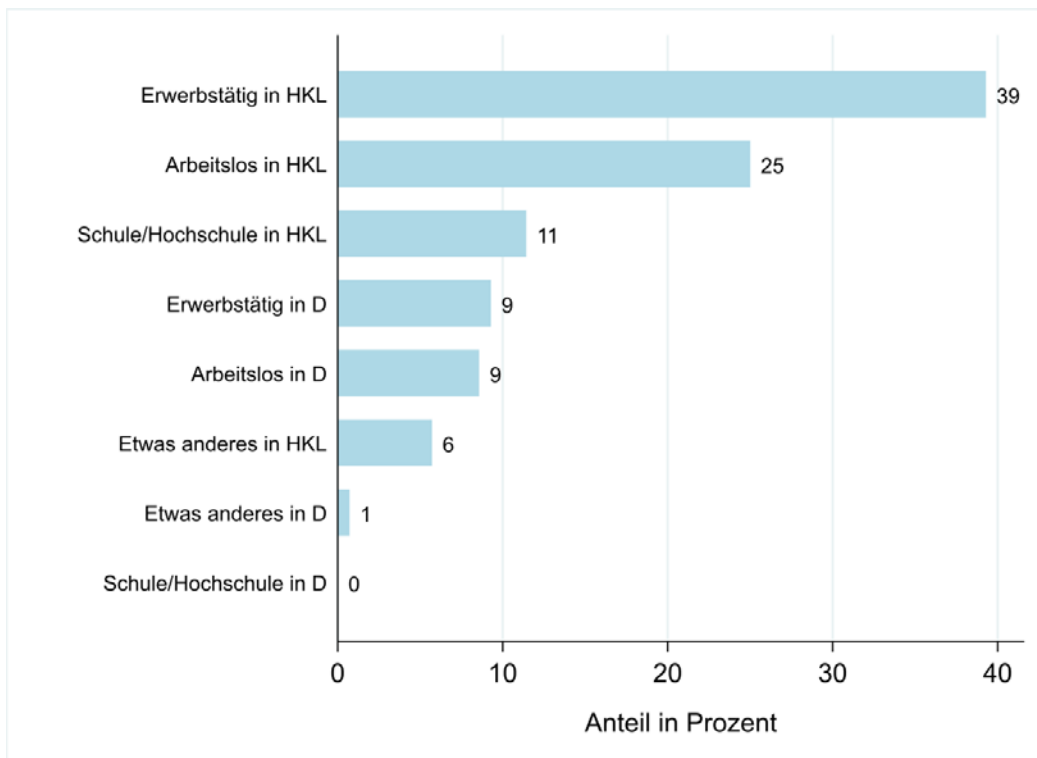
Ein wichtiger Bestimmungsgrund für die erfolgreiche Beendigung der Berufsausbildung sind die Ziele, die die Teilnehmenden mit der Berufsausbildung verfolgen. Benötigen die Teilnehmenden für die Verwirklichung dieser Ziele einen Ausbildungsabschluss? Wie bereits in der ersten Befragungswelle (vgl. Abschnitt 3.2.4) stehen die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei den Zielen, die die Auszubildenden mit ihrer Berufsausbildung verfolgen, ganz oben an (siehe Abbildung 4.18). Mehrfachnennungen waren dabei zugelassen. Mehr als die Hälfte (54 %) der Befragten gibt an, langfristig ein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland zu suchen, und kann als entsprechend motiviert gelten, die Berufsausbildung abzuschließen. Allerdings hat sich die Bedeutung dieser Zielsetzung von der ersten zur zweiten Befragungswelle reduziert, denn bei der im ersten Jahr der Teilnahme durchgeführten Befragung gaben noch 71 % an, ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis in Deutschland anzustreben. Unverändert gering ist der Anteil derjenigen, die durch ein Ausbildungsverhältnis in Deutschland ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Herkunftsland verbessern wollen.

Abbildung 4.18: Ziele der Berufsausbildung



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen

Abbildung 4.19: Zustände nach Abbruch des Sonderprogramms in der Ausbildungsphase



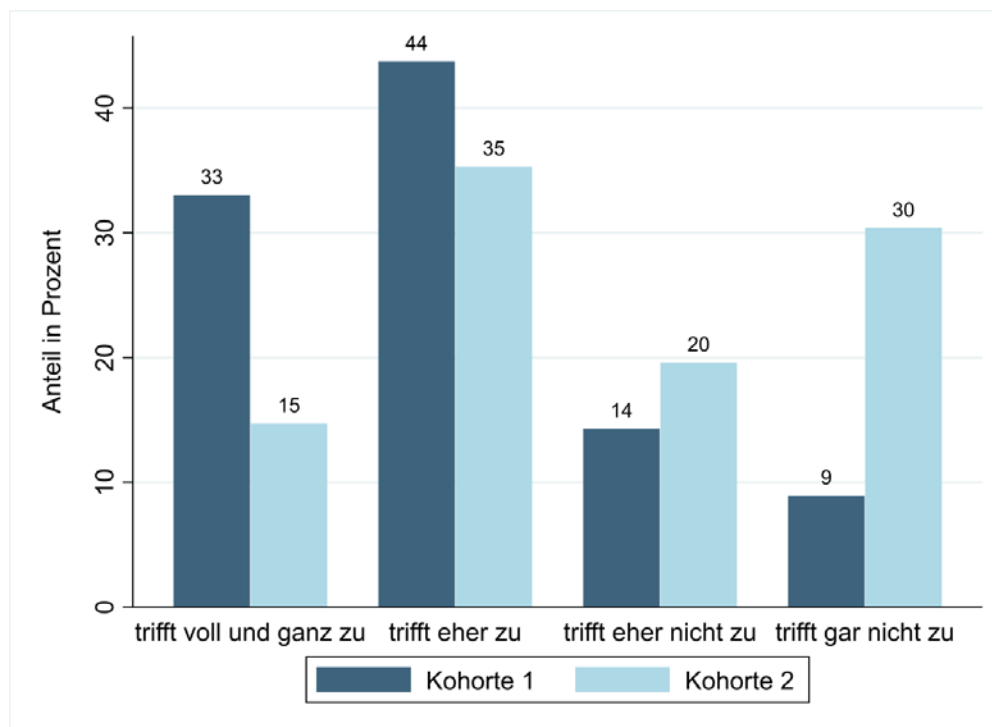
Anmerkung: nur Teilnehmende, die eine Berufsausbildung in Deutschland begonnen hatten.
 Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen

Der weit überwiegende Teil der Teilnehmenden, die ihre Berufsausbildung in Deutschland begonnen und vorzeitig wieder beendet haben, ist nach den eigenen Angaben aus der CATI-Befragung in das jeweilige Herkunftsland zurückgekehrt (siehe Abbildung 4.19, Mehrfachnennungen waren zugelassen). Knapp zwei von fünf Teilnehmenden haben eine Arbeitsstelle im Herkunftsland gefunden, ein Viertel ist arbeitslos, ein gutes Zehntel im Herkunftsland ins Bildungssystem übergegangen oder zurückgekehrt. Nur ein knappes Fünftel ist nach dem Abbruch in Deutschland, die Hälfte davon ist erwerbstätig.

Im Hinblick auf die Teilnehmenden, die ihre Teilnahme vorzeitig abgebrochen haben, lässt sich fragen, wie sie rückblickend ihre Teilnahme an MobiPro-EU bewerten. War dies eine Sackgasse, oder haben sie etwas Nützliches für ihren weiteren Lebensweg davongetragen? Eine in ähnlichen Umfragen häufig verwendete Frage, die eine Vielzahl von einzelnen Bewertungen einschließt, ist, ob die befragte Person dieselbe Erfahrung noch einmal machen würde und – in diesem Fall – sich noch einmal in einem Programm wie MobiPro-EU für eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland bewerben würde.

Abbildung 4.20 zeigt, dass die Mehrzahl der Teilnehmenden, die ihre Förderung abgebrochen haben, noch einmal denselben Weg gehen und sich in Deutschland bewerben würde. Dabei sehen die Teilnehmenden der Kohorte 2 die Dinge kritischer. Von ihnen würden 50 % sich nicht noch einmal bewerben, im Gegensatz zu 23 % in der ersten Kohorte. Diese Angaben liegen, wie nicht anders zu erwarten, über denjenigen der Teilnehmenden, die ihre Berufsausbildung zum Befragungszeitpunkt noch fortsetzen. Von ihnen geben nur 11 % (Förderrunde 2015) und 16 % (2016) an, dass sie die Erfahrung nicht oder eher nicht noch einmal machen würden.

Abbildung 4.20: Für eine Berufsausbildung in Deutschland noch einmal bewerben?



Quelle: CATI-Befragung der Teilnehmenden 2015, 2016 (Welle 2), eigene Berechnungen, Anteilswerte addieren sich infolge der Rundung nicht notwendigerweise zu 100 %

Die spezifischen Vorteile, die die Mehrheit der Befragten dazu bringt, ihre Entscheidung für MobiPro-EU im Nachhinein als die Richtige darzustellen, wurden in der Befragung nicht erfasst. Ebenso lässt sich aus den Befragungsergebnissen nicht ableiten, warum die Teilnehmenden mit Abbruch aus der zweiten Förderrunde weniger dazu neigen, ein positives Gesamtfazit zu ziehen. Die Unterschiede lassen sich aber nicht durch Merkmalsunterschiede der Teilnehmenden erklären, denn sie bleiben bestehen, wenn man wichtige persönliche Merkmale berücksichtigt. Mögliche Erklärungsansätze sind die Verbesserung der Chancen in den Herkunftsländern im Jahr 2017, die bei der Bewerbung im Rahmen von MobiPro-EU noch nicht abzusehen waren, oder auch weniger positive Erfahrungen mit dem Spracherwerb und der Betreuung (vgl. Abschnitte 3.4 und 4.1).

5. Wirkungen von MobiPro-EU auf die Mobilität

Zur Zielsetzung von MobiPro-EU gehört es, die Mobilität ausbildungsinteressierter junger Erwachsener aus den EU-Ländern zu erhöhen und Hemmnisse dafür abzubauen. Dazu heißt es schon in der ersten Richtlinie des Sonderprogramms (BMAS 2012): „Das Programm leistet einen Beitrag zur Stärkung der beruflichen Mobilität im Rahmen der in der EU garantierten Freizügigkeit.“ In diesem Kapitel soll geprüft werden, ob und in welchem Maß es gelungen ist, durch MobiPro-EU die innereuropäische Mobilität in das deutsche Ausbildungssystem zu beeinflussen.

Die Tatsache an sich, dass Personen über das Sonderprogramm MobiPro-EU nach Deutschland kommen, ist noch kein hinreichender Beleg für seine Wirkung auf die Mobilität, denn es ist denkbar, dass diese Personen auch ohne das Sonderprogramm nach Deutschland gekommen wären und die Förderung durch MobiPro-EU zusätzlich in Anspruch genommen haben. Die Herausforderung für die Analyse besteht darin, den kausalen Effekt von MobiPro-EU auf die Mobilität von solchen „Mitnahmeeffekten“ zu trennen. Zentral für die Identifikation eines kausalen Effekts ist erstens die Änderung der Gesamtzahl der EU-Staatsangehörigen, die nach Deutschland zugewandert sind und eine Berufsausbildung aufgenommen haben, unabhängig davon, ob sie durch MobiPro-EU gefördert werden oder nicht. Um die Ergebnisse abzusichern, wird zweitens ein Vergleich mit der Zuwanderung aus Drittländern in das deutsche Ausbildungssystem gezogen.

5.1. Mobilität in das Berufsausbildungssystem: Messkonzept

Für die Analyse werden Daten über die Zuwanderung nach Deutschland und in das beruflich-betriebliche Ausbildungssystem benötigt. Eine Statistik über die Gesamtzahl der ausländischen Personen, die in das deutsche Ausbildungssystem zugewandert sind, steht nicht zur Verfügung. Daher muss der Umfang der Mobilität zunächst berechnet werden. Hierzu werden Daten der Beschäftigtenhistorik der BA verwendet, die durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) speziell für diesen Zweck aufbereitet wurden.

In diesen Daten ist der Personenkreis der ins Ausbildungssystem Zugewanderten nicht direkt abzugrenzen. Zwar werden die Auszubildenden im dualen Ausbildungssystem in der Beschäftigtenhistorik mit dem Datum des Beginns und Endes ihrer Berufsausbildung vollständig erfasst. Auch sind Alter und Staatsangehörigkeit dieser Personen aus den Daten zu ersehen. Damit können alle Personen erfasst werden, die eine Berufsausbildung begonnen haben, eine EU-Staatsangehörigkeit bzw. die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates besitzen und in einem Alter von bis zu 27 Jahren, dem Höchstalter in der Projektförderung durch MobiPro-EU, sind.

Es fehlen aber Informationen über die Einreise nach Deutschland, so dass Auszubildende, die schon länger in Deutschland leben, in den Daten nicht direkt von solchen Auszubildenden unterschieden werden können, die zum Zweck der Berufsausbildung nach Deutschland gekommen sind. Hierzu werden als weitere Bedingung nur diejenigen Personen betrachtet, die vor Beginn der Berufsausbildung noch nie zuvor Kontakt zur BA hatten und keiner Form von Beschäftigung in Deutschland nachgegangen sind. Um dies zu prüfen, wurden durch das Daten- und Informationsmanagement des IAB neben der Beschäftigtenhistorik noch weitere Datenbestände berücksichtigt.

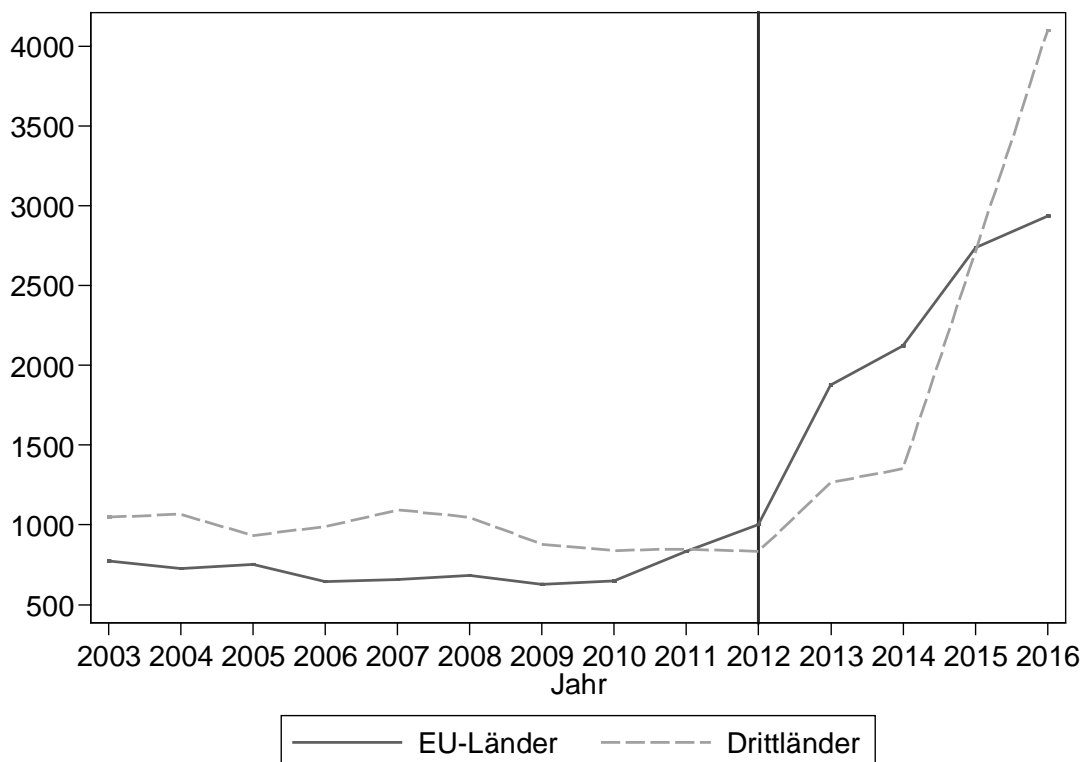
Ziel ist es, die „Bildungsinländer“ auszuschließen. Wer beispielsweise als EU-Staatsangehörige oder -Staatsangehöriger in Deutschland die Schule besucht hat, war mit hoher Wahrscheinlichkeit bei der Berufsberatung der BA, hat eine Maßnahme im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung wie z.B. die Berufseinstiegsbegleitung besucht oder ist in anderer Weise

durch die BA beraten worden. Möglicherweise hatte diese Person auch schon ein geringfügiges oder auch sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Allerdings gelingt der Ausschluss der Bildungsinländer nicht mit absoluter Zuverlässigkeit; es ist denkbar, dass Jugendliche in Deutschland in die allgemeinbildende Schule gehen und in eine Berufsausbildung gehen, ohne einen Kontakt zur BA zu haben oder erwerbstätig zu sein. Insofern wird der Umfang der Zuwanderung hier möglicherweise überschätzt, was bei der Interpretation zu bedenken ist. Wie Kapitel 3 zeigt, gibt es aber auch Fälle von Personen, die bereits zu früheren Zeitpunkten in Deutschland gelebt und gearbeitet haben, dann in ihr Herkunftsland zurückgekehrt sind und nach einiger Zeit aus dem Herkunftsland erneut nach Deutschland gekommen sind, um dort eine Berufsausbildung zu machen. Diese Personen sind im hier verwendeten Messkonzept nicht eingeschlossen. Trotz dieser Abgrenzungsschwierigkeiten wird die Gruppe der Personen, auf die die genannten Kriterien zutreffen, im Folgenden als „Zuwandernde ins Ausbildungssystem“ bezeichnet.

Diese Abgrenzung wird für 131 Länder und den Zeitraum 2003 bis 2016 vorgenommen. Dieser Zeitraum ist lang genug, um Veränderungen in der Zuwanderung vor der Einführung von MobiPro-EU zu beurteilen. Maßgeblich für die Zuordnung zu einem Jahr ist das Jahr des (ersten) Ausbildungsbeginns. Abbildung 5.1 zeigt die Gesamtzahl derjenigen, die in diesen Jahren gemäß der genannten Definition in das deutsche Ausbildungssystem zugewandert sind, getrennt nach den EU- und Nicht-EU-Ländern.

Abbildung 5.1: Umfang der Zuwanderung in das deutsche Ausbildungssystem (absolute Zahlen nach Jahren)



Quelle: Sonderauswertung des IAB, eigene Berechnungen

Die durchgezogene Linie zeigt die Zuwanderung aus den Ländern der EU-28 in das deutsche Ausbildungssystem.¹⁵ Die Zuwanderung aus diesen Ländern in die Berufsausbildung in Deutschland verlief vom Jahr 2003 bis zum Jahr 2010 ohne klaren Trend; sie betrug zwischen 628 Personen im Jahr 2009 und 775 Personen im Jahr 2003. Erst im Jahr 2011 begann die Zahl der Zugewanderten zu steigen und betrug im Jahr 2012, dem letzten Jahr vor MobiPro-EU, bereits 1.003 Personen. Danach verstärkte sich der Anstieg auf 1.878 Personen im Jahr 2013. Im Jahr 2015 waren 2.736 Zuwandernde aus den EU-28-Ländern festzustellen, die neu ins Ausbildungssystem gekommen waren. Dies liegt, wie zu erwarten ist, höher als die Anzahl der Teilnehmenden, die in diesem Jahr im Rahmen von MobiPro-EU eine Berufsausbildung begonnen haben. Diese beträgt nach dem Monitoring 2.228 Personen. Danach wurde ein großer Teil der Zuwandernden ins Ausbildungssystem mit EU-Staatsangehörigkeit durch MobiPro-EU gefördert.

Es wäre jedoch nicht korrekt, den gesamten Anstieg der jährlichen Zuwanderung aus EU-Staaten in das deutsche Ausbildungssystem seit 2012 dem Sonderprogramm zuzurechnen, denn dieser Anstieg könnte sich auch aus anderen Gründen ereignet haben, beispielsweise wegen der erhöhten Relation von Ausbildungsplätzen zu einheimischen Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern. Diese könnten die Chancen von Personen aus dem Ausland auf einen Ausbildungsplatz in Deutschland verbessert haben.

Aus diesem Grund wird ein Vergleich mit den Zuwandernden in das deutsche Ausbildungssystem vorgenommen, die keine EU-Staatsangehörigkeit besitzen. In Abbildung 5.1 sind sie durch die gestrichelte Kurve repräsentiert. Hier zeigen sich bis zum Jahr 2012 ähnlich wie für die EU-Länder bis 2010 gewisse Schwankungen ohne einen eindeutig gerichteten Trend. Danach ist bis zum Jahr 2014 ein Anstieg festzustellen, der deutlich geringer war als bei den EU-Staatsangehörigen. Von 2014 bis 2015 hat sich dann die Zahl der Zuwandernden aus Nicht-EU-Ländern, die eine Berufsausbildung in Deutschland aufgenommen haben, von 1.353 auf 2.709 verdoppelt, und 2016 überstieg die Zahl die Grenze von 4.000. Diese Effekte sind auf Entwicklungen in den Herkunftsländern zurückzuführen, insbesondere die Flucht aus Ländern des Mittleren Ostens und Nordafrikas, so dass diese Werte nicht zum Vergleich herangezogen werden sollten.

Der Trend bei den Zuwandernden aus Drittstaaten von 2012 bis 2014 wird im Folgenden als die zeitliche Entwicklung angenommen, die sich im Hinblick auf die Zuwanderung von EU-Staatsangehörigen ergeben hätte, wenn es MobiPro-EU nicht gegeben hätte. Da dieser Trend aufwärtsgerichtet ist, fällt die Abschätzung der durch MobiPro-EU bewirkten Zuwanderung geringer aus als der Anstieg der Zahl der Zuwandernden aus EU-Staaten von 2012 bis 2014.

5.2. Schätzung der durch MobiPro-EU bewirkten Zuwanderung

Um einen Schätzwert für den Umfang der durch MobiPro-EU bewirkten Zuwanderung zu erhalten, wird der Vergleich der Zuwanderung im Folgenden auf Länderebene gezogen. Es werden 24 EU-Mitgliedstaaten einbezogen (ohne Finnland, Irland und Malta, aus denen nur vereinzelt Personen in das deutsche Ausbildungssystem migrierten). Die 107 Nicht-EU-Länder, aus denen Zuwandernde eine Berufsausbildung in Deutschland aufgenommen haben, bilden die Vergleichsgruppe. Die Analyse wird für den Zeitraum 2003 bis 2014 durchgeführt, alternativ (trotz der Bedenken wegen des Einflusses der Flüchtlingsmigration) bis 2015.

¹⁵ Länder, die seit 2003 der EU beigetreten sind, werden für den gesamten Zeitraum der Gruppe der EU-Länder zugeordnet.

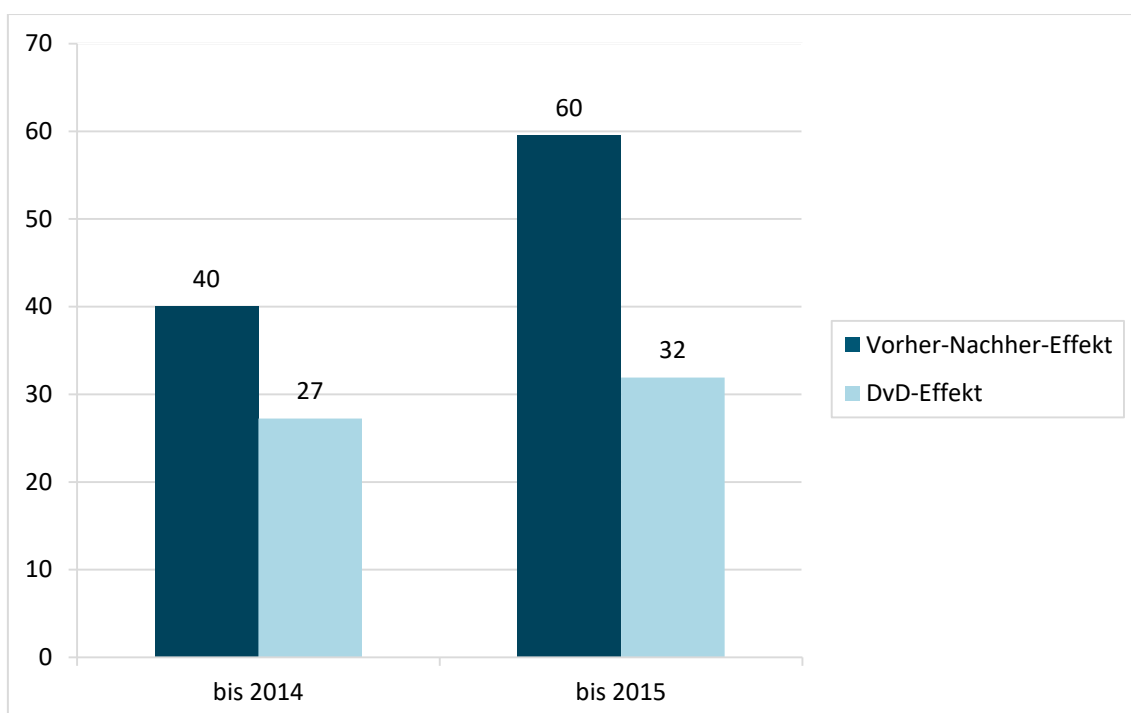
Die deskriptive Betrachtung der abhängigen Variablen zeigt, dass es deutliche Unterschiede zwischen EU- und Drittländerangehörigen gibt. Vor Beginn des Sonderprogramms, im Zeitraum von 2003 bis 2012, lag die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden aus den EU-Ländern bei 29. Nach Einführung von MobiPro-EU erhöhte sich dieser Wert auf durchschnittlich 70. Somit ergab sich im Zeitverlauf eine Erhöhung der durchschnittlichen Auszubildendenzahl von 41. Die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden aus Nicht-EU-Ländern lag vor 2012 deutlich unter diesen Werten. Im Durchschnitt kamen lediglich 9 Personen pro Land nach Deutschland, um eine Berufsausbildung zu beginnen. Allerdings kann auch für die Vergleichsgruppe ein leichter Anstieg des Wertes nach 2012 verzeichnet werden, die durchschnittliche Zahl lag in diesem Zeitraum bei 11.

Die Schätzung erfolgt erstens durch einen Vergleich der Mittelwerte der zugewanderten Auszubildenden vor und nach der Einführung von MobiPro-EU (im Folgenden als Vorher-Nachher-Effekt bezeichnet). Zweitens wird dieser Ansatz erweitert, indem die Nicht-EU-Staaten als Vergleichsgruppe einbezogen werden (sogenannter Differenz-von-Differenzen (DvD)-Ansatz).

Da es vermutlich weitere Faktoren gibt, welche die Entscheidung, in Deutschland eine Berufsausbildung zu beginnen, beeinflussen, werden zudem Kontrollvariablen, die in der Migrationsliteratur als sogenannte Push- und Pull-Faktoren wirtschaftlicher Migration identifiziert wurden, in alle Analysen einbezogen. Hierzu zählen das Bruttoinlandsprodukt (BIP) und die BIP-Wachstumsrate in Deutschland (Pull-Faktoren) sowie BIP und BIP-Wachstumsrate der jeweiligen Herkunftsländer (Push-Faktoren). Als zusätzlicher Push-Faktor wird im Kontext des MobiPro-EU-Programms außerdem die Jugendarbeitslosigkeitsquote in den Herkunftsländern betrachtet. Die Informationen stammen aus den Datenbanken der Weltbank sowie der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Schätzung des Effekts wird mit Hilfe der Methode der kleinsten Quadrate (OLS) durchgeführt.

Abbildung 5.2 gibt den im Modell geschätzten Effekt von MobiPro-EU auf die Zuwanderung in das deutsche Ausbildungssystem wieder.

Abbildung 5.2: Geschätzter Effekt von MobiPro-EU (Personen pro Herkunftsland)



Quelle: Sonderauswertung des IAB, Daten der Weltbank und der ILO, eigene Berechnungen

Die jeweils links dargestellten Säulen zeigen die Ergebnisse eines Vorher-Nachher Vergleichs. Der ausgewiesene Koeffizient von 40 (entsprechend durchschnittlich zusätzlich 40 Auszubildenden) entspricht der Differenz aus der Zeit vor (2003 bis 2012) und nach Einführung des Sonderprogramms. Wird das Jahr 2015 einbezogen, fällt der geschätzte Effekt deutlich größer aus.

Die jeweils rechts dargestellten Säulen berücksichtigen, dass auch die Zuwanderung von Auszubildenden aus Nicht-EU-Ländern zugenommen hat, und stellen somit die konservativer geschätzten Effekte dar. Entsprechend kleiner sind die Effekte. Je nachdem, ob das Jahr 2015 noch in die Betrachtung einbezogen wird, zeigt das Modell an, dass durch MobiPro-EU pro Herkunftsland jährlich durchschnittlich 27 oder 32 Auszubildende zusätzlich nach Deutschland gekommen sind. In Wirklichkeit verteilen diese sich sehr unterschiedlich auf die Herkunftsländer. Rechnet man den Effekt auf die 24 einbezogenen EU-Mitgliedstaaten hoch, so liegt der geschätzte Effekt im Zeitraum 2013 bis 2014 bei jährlich 648 Auszubildenden und im Zeitraum 2013 bis 2015 bei jährlich 768 Auszubildenden – also eine im Vergleich zur Mobilität vor 2012 durchaus erhebliche Anzahl, die aber deutlich unter der Zahl der insgesamt an MobiPro-EU teilnehmenden Auszubildenden liegt.

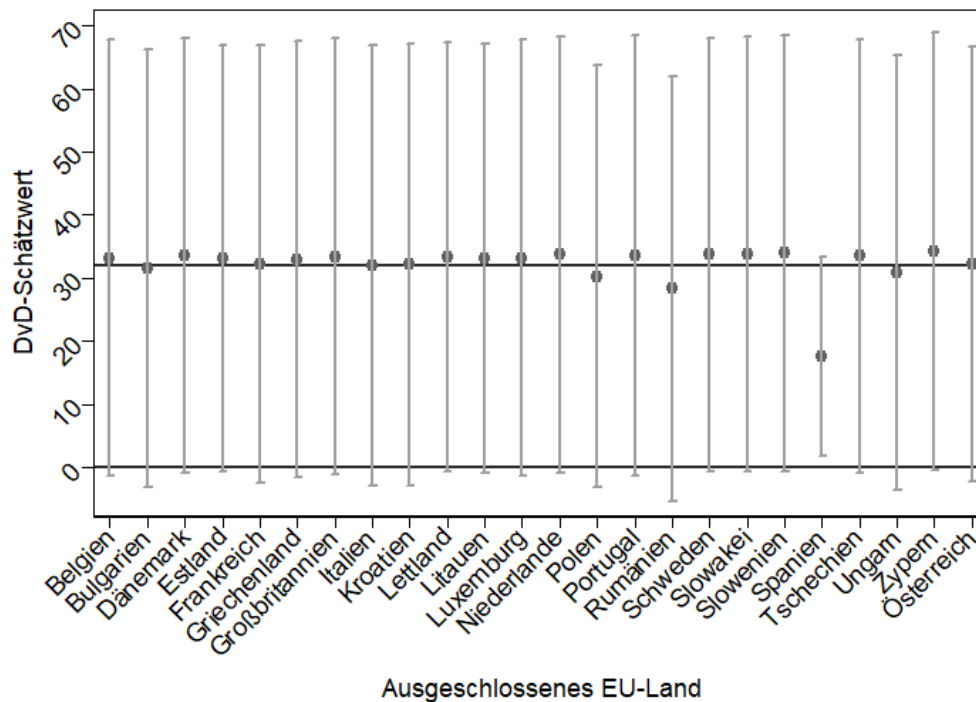
5.3. Robustheit der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse können aus mehreren Gründen hinterfragt werden. Erstens muss darauf hingewiesen werden, dass der mögliche Einfluss von MobiPro-EU zeitlich nicht ganz scharf abzugrenzen ist. Die erste Kohorte aus dem Sonderprogramm MobiPro-EU ist zwar erst 2013 nach Deutschland gekommen. Bereits im Jahr 2012 wurde jedoch die Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland in der BA als Standardangebot etabliert. Das Jahr 2012 ist somit kein echter Treatment-Zeitpunkt (in dem Sinne, dass das Treatment „Förderung durch MobiPro-EU“ bereits vollumfänglich bestand), aber kann auch nicht mehr als Zeitpunkt vor dem Treatment definiert werden, da ein Element von MobiPro-EU bereits verwirklicht war. Der geschätzte Effekt würde größer ausfallen, wenn man das Jahr 2012 als Treatment-Jahr definieren würde.

Zweitens haben einzelne Länder wie z.B. Spanien, aus denen besonders viele Auszubildende nach Deutschland gekommen sind, ein hohes Gewicht in der Analyse. Um die Robustheit der Ergebnisse hinsichtlich des Ausschlusses einzelner Länder zu prüfen, wurden alle Analysen wiederholt, wobei jeweils ein Land ausgeschlossen wurde. Abbildung 5.3 zeigt die Ergebnisse dieser Analyse.

Die dargestellten Punkte entsprechen dem geschätzten Effekt, die Linie entspricht dem Effekt in der Gesamtstichprobe in der konservativsten Spezifikation, also der DvD-Effekt bis zum Jahr 2014. Unten wird jeweils das ausgeschlossene Land ausgewiesen. Mit Ausnahme von der Regression, bei der Spanien ausgeschlossen wurde, ändern sich die Ergebnisse kaum. Durch den Ausschluss Spaniens wird der Effekt zwar geringer, bleibt aber statistisch signifikant

Abbildung 5.3: Ergebnisse bei Auslassung jeweils eines Landes

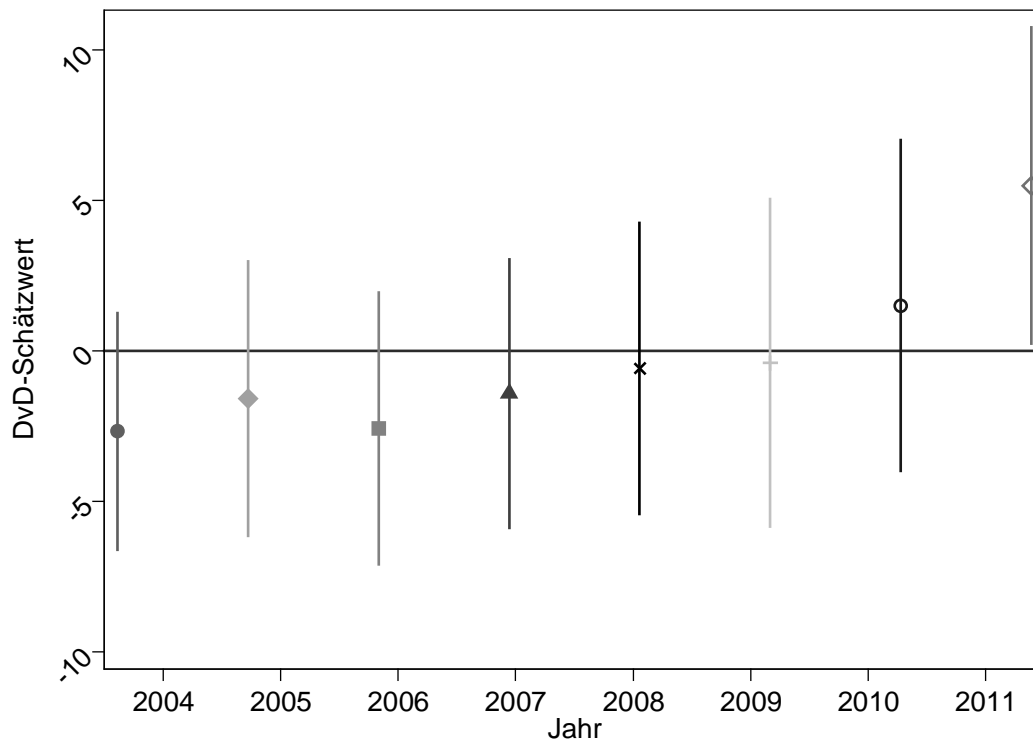


Anmerkung: Vertikale Linien bezeichnen das Konfidenzintervall des geschätzten Effekts.

Quelle: Sonderauswertung des IAB, Daten der Weltbank und der ILO, eigene Berechnungen.

Drittens könnten alle Analysen den Effekt insofern überschätzen, als bereits vor Beginn des Sonderprogramms eine Auseinanderentwicklung stattgefunden hat, sodass die weitere Auseinanderentwicklung auch ohne das Treatment stattgefunden hätte. Daher wird durch eine Reihe von sogenannten Placebo-Tests überprüft, ob sich die Gruppen nach Einbeziehung von Kontrollvariablen im statistisch signifikanten Maß bereits vor Beginn des Treatments auseinanderentwickelt haben. Hierbei wird jeweils so getan, als ob MobiPro-EU bereits in einem der Jahre 2003 bis 2011 eingeführt worden wäre. Wenn sich statistisch signifikante Ergebnisse zeigen, deutet das darauf hin, dass die Ergebnisse der Schätzung verzerrt sind, da ja MobiPro-EU tatsächlich in dem betreffenden Jahr nicht eingeführt wurde und die Ergebnisse folglich auch nicht auf MobiPro-EU zurückgeführt werden können.

Abbildung 5.4: Ergebnisse der Placebo-Treatments



Anmerkungen: Vertikale Linien stellen das 95 %-Konfidenzintervall dar.

Quelle: Sonderauswertung des IAB, Daten der Weltbank und der ILO, eigene Berechnungen

Für alle Jahre bis auf das Jahr 2011 zeigt sich, dass der Placebo-Test insignifikant ist (siehe Abbildung 5.4), da der Wert null im Konfidenzintervall um den geschätzten Effekt enthalten ist. Für das Jahr 2011 wird dagegen ein statistisch signifikanter Effekt gefunden. Dies deutet darauf hin, dass der geschätzte Effekt ab dem Jahr 2012 möglicherweise nicht allein auf MobiPro-EU zurückzuführen ist, sondern dass auch bereits vorher ein Trend zu einer vermehrten Zuwanderung in das deutsche Ausbildungssystem bestand, der nicht durch MobiPro-EU erklärt werden kann.

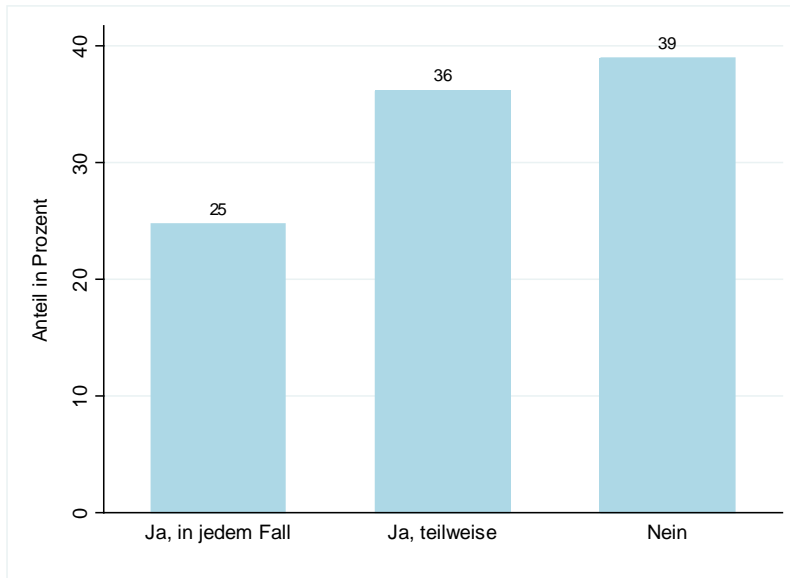
5.4. Zusammenfassung

Die vorliegende Analyse hat sich mit der Frage beschäftigt, ob MobiPro-EU zu einer Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von jugendlichen Auszubildenden nach Deutschland beigetragen hat. Dies ist insofern nicht trivial bzw. nicht durch eine hohe Teilnehmendenzahl an sich erfüllt, als es möglich ist, dass die Teilnehmenden auch ohne das Sonderprogramm nach Deutschland gekommen wären und lediglich zusätzlich die Förderung in Anspruch genommen haben.

Die empirischen Ergebnisse zeigen zunächst, dass es nach der Einführung von MobiPro-EU zu einer deutlichen Erhöhung des Zuzugs aus EU-Ländern gekommen ist. Allerdings ist auch der Zuzug aus Nicht-EU-Ländern während der Durchführung des Sonderprogramms gestiegen. Berücksichtigt man diesen Umstand, so ergibt sich ein geschätzter Effekt von ca. 650 bis 750 Auszubildenden aus den EU-Mitgliedstaaten, die seit 2013 jährlich infolge von MobiPro-EU eine Berufsausbildung begonnen haben. Verglichen mit der Anzahl der Personen mit EU-Staatsangehörigkeit, die vor 2012 jährlich nach Deutschland gekommen sind, um eine Berufsausbildung zu machen, ist das ein deutlicher Effekt. Er entspricht einem massiven Anstieg von

ungefähr 100 %. Allerdings beruht diese Quantifizierung auf Annahmen über die hypothetische Situation, dass es MobiPro-EU nicht gegeben hätte. Diese Annahmen müssen nicht zwangsläufig zutreffen. Dennoch scheint die Schlussfolgerung angebracht, dass MobiPro-EU ein wichtiger Katalysator für die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden nach Deutschland gewesen ist.

Abbildung 5.5: Einstellung von Auszubildenden aus EU-Ländern auch ohne MobiPro-EU?



Quelle: Ausbildungsbetriebsbefragung, eigene Berechnungen

Mitnahmeeffekte lassen sich auch von der Arbeitgeberseite aus betrachten. Für eine Mehrheit von gut 60 % der Ausbildungsbetriebe wäre die Einstellung von Auszubildenden aus dem europäischen Ausland auch ohne eine Förderung durch MobiPro-EU zumindest teilweise eine Option gewesen (siehe Abbildung 5.5). Umgekehrt geben knapp 40 % der Ausbildungsbetriebe an, dass sie nur aufgrund von MobiPro-EU Auszubildende aus den EU-Ländern beschäftigen. Auch dies ist ein Anzeichen dafür, dass zumindest ein Teil der Auszubildenden ihre Berufsausbildung ursächlich infolge der Förderung durch das Sonderprogramm begonnen haben. Es gibt kein anderes Programm, das in dieser Hinsicht einen vergleichbaren Effekt gehabt haben könnte.

6. Determinanten des Abbruchs der Förderung

6.1. Vorgehen bei der Analyse

Die Förderung durch MobiPro-EU zielt darauf ab, junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger im Alter zwischen 18 und 27 Jahren in die Lage zu versetzen, in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung haben die Teilnehmenden in der Projektförderung ihre Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen, so dass die Erreichung dieses Ziels und die Faktoren, die zur Zielerreichung beitragen, noch nicht abschließend beurteilt werden können. Stattdessen werden in diesem Kapitel zeitlich vorgelagerte Erfolgsindikatoren betrachtet.

Zum einen geht es um die Wahrscheinlichkeit, dass Personen, die an der Vorbereitungsphase im Herkunftsland teilgenommen haben, im Rahmen von MobiPro-EU eine Berufsausbildung in Deutschland beginnen. Zum anderen wird betrachtet, ob die Teilnehmenden, die eine Ausbildung im Rahmen von MobiPro-EU begonnen haben, diese bis zum Zeitpunkt der letztmaligen Beobachtung im August 2017 fortführen. Kapitel 4.4 dieses Berichts weist auf die Unterschiede zwischen der Dauer eines Ausbildungsverhältnisses mit einem Ausbildungsbetrieb und der Dauer der Ausbildung insgesamt (einschließlich möglicher Wechsel des Ausbildungsbetriebs) hin. Im Sinne dieser Unterscheidung geht es in diesem Kapitel um die zweite Definition.

Die beiden aufeinander folgenden Ereignisse und Verläufe ergeben eine Kaskade von Ereignissen: Der Erfolg auf der ersten Stufe ist die Voraussetzung für die Analyse auf der zweiten Stufe. Ziel ist es, die Einflüsse zu identifizieren, die jeweils auf die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs einwirken. Dies sind die soziodemografischen Eigenschaften der Teilnehmenden, die Merkmale der Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsberufe, aber insbesondere auch Umsetzungsformen und -varianten, die durch die Projektträger oder die sonstigen Beteiligten beeinflusst werden können.

Die besondere Herausforderung besteht darin, eine Vielzahl möglicher Determinanten zu berücksichtigen, die einen Anteil am Übergang in eine Berufsausbildung und die Fortsetzung der Ausbildung haben. Anders als in der Analyse des kausalen Einflusses einer einzelnen Maßnahme geht es hier also um die Frage, welche Einflüsse aus vielen möglichen zu positiven Ergebnissen von MobiPro-EU beitragen.

6.2.2. Datengrundlage

Die Evaluation nutzt eine kombinierte Datenbasis, die auf unterschiedlichen Quellen beruht. Ausgangspunkt sind die Daten der Stammbblätter des Sonderprogramms MobiPro-EU. Zu diesen können weitere Datenbestände auf individueller Ebene zugespielt werden. Zum einen betrifft dies die Daten der Projektträgerbefragung, zum anderen die Daten aus der CATI-Befragung der Teilnehmenden, die zugespielt werden können, wenn die Interviewten ihr Einverständnis dazu gegeben haben. Darüber hinaus werden die Daten mit Datenbeständen aus den Prozessen der BA verknüpft; die Verknüpfung wird durch einen Namensabgleich zwischen den Daten der Stammbblätter und den BA-Prozessdaten vorgenommen. Durch diese Verknüpfung ist es möglich, Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) für Personen sowie Informationen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) über die Ausbildungsbetriebe zu nutzen.

Bei der Nutzung der kombinierten Datenbasis ist zu berücksichtigen, dass die Schnittmenge der Personen, für die aus allen Datenquellen Informationen zur Verfügung stehen, vergleichsweise klein ist. Die Nutzung der BA-Prozessdaten wird durch die unvermeidlichen Unvollkommenheiten beim Namensabgleich beschränkt, aufgrund derer die Daten einzelnen

Teilnehmenden nicht zugeordnet werden können. Die CATI-Befragung umfasst nur eine Stichprobe der Teilnehmenden der fünf teilnahmestärksten Herkunftsländer. Ferner wurden die Projektträger nur zu jeweils einem MobiPro-EU-Projekt befragt. Für Teilnehmende in anderen Projekten stehen daher keine Projektträgerdaten zur Verfügung.

Die Beobachtungszahlen werden in Anhang A4 dargestellt. Aufgrund der Beobachtungszahlen ergibt sich die Notwendigkeit, zwei getrennte Analysen durchzuführen. Zum einen werden Auswertungen unter Berücksichtigung der Projektträgerdaten, aber ohne die CATI-Daten durchgeführt. Zum anderen werden die CATI-Daten ohne die Projektträgerdaten analysiert. Die sich aus diesem Vorgehen ergebenden inhaltlichen Einschränkungen sind insofern gering, als sich die Gegenstände der Befragung stark überlappen.

6.2.3. In der Analyse berücksichtigte Strategien und Umsetzungsformen

Ziel der Analyse ist es, den Einfluss von unterschiedlichen Strategien und Umsetzungsformen sowie individuellen Voraussetzungen auf den Übergang in eine Berufsausbildung und die Stabilität der Berufsausbildung zu ermitteln. Dabei sollen die Strategien und Umsetzungsformen, die in Kapitel 3 dargestellt wurden, möglichst vollständig analysiert werden.

Tabelle 6.1 führt die inhaltlich definierten Gruppen von Variablen auf, die bei der Analyse berücksichtigt werden. Sie folgt der zeitlich motivierten Reihenfolge des Kapitels 3 und verweist jeweils auf den Abschnitt, in dem die entsprechenden Sachverhalte dargestellt werden.

Für die beiden betrachteten Ergebnisse, Beginn der Berufsausbildung in Deutschland und Dauer in der Ausbildung, unterscheidet sich die Gruppe von Variablen, die jeweils in die Analyse einbezogen werden können. Solche Variablen, die erst mit der Ankunft in Deutschland bestimmt werden (z.B. Größe des Ausbildungsbetriebs, Unterbringung usw.), können nur für die Analyse der Ausbildungsdauer verwendet werden. Ferner ist der Messzeitpunkt zu bedenken. Manche Variablen ändern sich im Zeitverlauf, beispielsweise die deutschen Sprachkenntnisse. Ob eine teilnehmende Person das Sprachniveau B1 erreicht hat oder nicht, hängt unter anderem davon ab, wie weit diese Person den Sprachkurs mitgemacht oder ob sie vorher abgebrochen hat. Hier sind die Sprachkenntnisse auch vom Verbleib im Sonderprogramm abhängig. Daher kann die Variable nicht als erklärende Variable für den Verbleib im Sonderprogramm und den Beginn der Berufsausbildung verwendet werden.

Die in Tabelle 6.1 dargestellten Sachverhalte werden in den meisten Fällen nicht nur durch ein einziges Messkonzept, sondern durch mehrere Themen oder Fragen in den Fragebögen abgebildet. Insgesamt kann aber bei einer gegebenen Zahl an Beobachtungen nur eine begrenzte Zahl von Variablen in die Analyse einbezogen werden, um die Einflüsse einzelner Variablen ermitteln zu können. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer Auswahl von Variablen. Der Suchprozess wurde so gestaltet, dass Variablen ähnlichen Inhalts gegeneinander ausgetauscht wurden, um zu prüfen, inwieweit die Ergebnisse vom jeweiligen Messkonzept abhängen. Kriterien des Suchprozesses sind statistische Maße wie z.B. t-Statistiken oder der Erklärungsgehalt des Modells. In den folgenden Darstellungen werden Ergebnisse berichtet, die jeweils dem bevorzugten Modell entstammen. Auf alternative Ergebnisse bei Variation einzelner Variablen wird jeweils verwiesen.

Tabelle 6.1: Verwendete erklärende Variablen (Gruppen)

Gruppe (Abschnitt)	Variablengruppen Vorbereitung	Variablengruppen Ausbildung
Struktur (3.1)	Förderrunde/ Kohorte Herkunftsland Erfahrungen in Deutschland Alter Geschlecht Ausbildung	Förderrunde/ Kohorte Herkunftsland Erfahrungen in Deutschland Alter Geschlecht Ausbildung Betriebsgröße Berufe/Sektor Regionalinformationen
Rekrutierung und Matching (3.2)	Anzahl Aufgaben Projektträger Kontaktaufnahme Auswahlverfahren: Interviews Ausbildung im Wunschberuf Matching: Motive / Ziele der Teilnehmenden	Anzahl Aufgaben Projektträger Kontaktaufnahme Auswahlverfahren: Interviews Ausbildung im Wunschberuf Matching: Motive / Ziele der Teilnehmenden
Vorbereitung (3.3) und Sprachkenntnisse (4.1)	Informiertheit Betreuungsintensität	Informiertheit Betreuungsintensität Sprachkursziel erreicht
Betreuung während der Ausbildung (3.4)		Treffen mit Kümmerer Interaktion mit dem Kümmerer
Ausbildungsbetriebe (3.5)		Zurechtkommen im Betrieb
Berufsschulen (3.6)		Zurechtkommen in der Berufsschule Sprachliche Anforderungen
Abbruchprävention (3.7)		Mentoring, Risikoanalyse und andere Strategien Abstimmungsrunden
Soziale Integration (4.2)		Treffen mit Gleichaltrigen Neue Freunde gefunden Bewertung Wohnsituation

Quelle: eigene Darstellung

6.2. Abbrüche in der Vorbereitungsphase

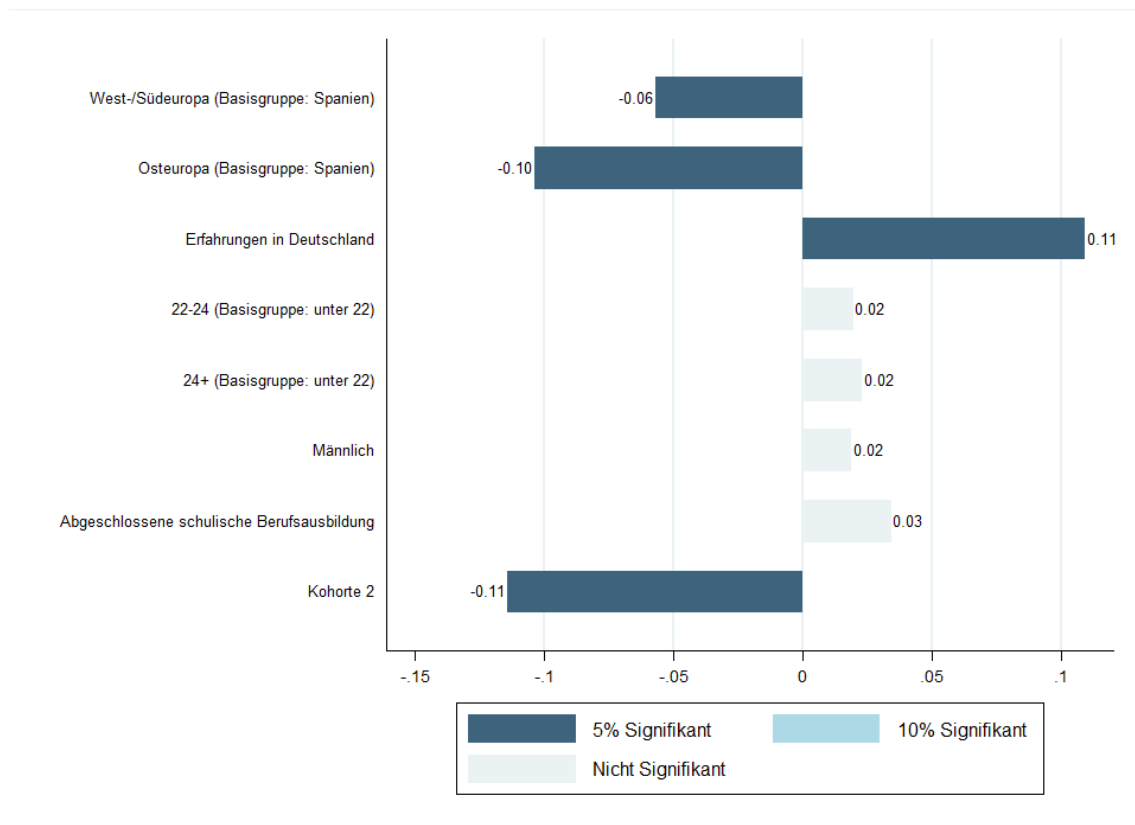
6.2.1. Erklärungsmodell

Im Folgenden werden die Determinanten eines Abbruchs vor Beginn der Ausbildung, also eines Abbruchs im Heimatland, analysiert. Der Beginn der Berufsausbildung in Deutschland im Rahmen von MobiPro-EU ist aus den Monitoring-Daten ersichtlich. In den Daten der Stammbblätter ist der Beginn der Teilnahme an MobiPro-EU durch den Beginn des Sprachkurses im Herkunftsland vermerkt. Ferner geben die Projektträger den Beginn einer Berufsausbildung in Deutschland an. Ob das Sonderprogramm schon während des Sprachkurses oder erst vor oder nach dem Praktikum verlassen wurde, wird in der Analyse nicht berücksichtigt; es zählt allein, ob die Ausbildung begonnen wurde oder nicht. Genauere Unterscheidungen würden die Daten überfordern und können daher nicht vorgenommen werden. Zuletzt muss beachtet werden, dass der Beginn der Ausbildung im Rahmen von MobiPro-EU analysiert wird, nicht, ob Personen überhaupt nach Deutschland gelangt sind, aber z.B. außerhalb von MobiPro-EU in Deutschland eine Berufsausbildung machen oder dort arbeiten. Diese Fälle werden als Förderabbrüche betrachtet.

Zur Schätzung der Einflüsse der in Tabelle 6.1 aufgeführten Umsetzungsmerkmale wird ein binäres Schätzmodell verwendet. Die zu erklärende Variable nimmt den Wert eins an, wenn eine Berufsausbildung in Deutschland begonnen wurde, und den Wert null, wenn dies nicht der Fall ist. In der Analyse soll nun der Effekt von Merkmalen der Person, des Ausbildungsbetriebs oder der Programmumsetzung auf die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung in Deutschland zu beginnen, geschätzt werden. Im Fall einer auf null und eins begrenzten abhängigen Variablen ist eine klassische lineare Regression nicht geeignet. Daher wird ein Logit-Modell verwendet, das für die Situation begrenzter abhängiger Variablen entwickelt wurde. Als Ergebnisse der Schätzung werden sogenannte marginale Effekte für einen durchschnittlichen Teilnehmer ausgewiesen. Sie beantworten die Frage, um wie viel Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung in Deutschland zu beginnen, eines Teilnehmers mit durchschnittlichen Eigenschaften verändert, wenn sich eine Eigenschaft um eine Einheit verändert und alle übrigen Faktoren konstant bleiben.

Abbildung 6.1 zeigt die Ergebnisse eines Basismodells, in dem nur Merkmale aus der ersten Zeile von Tabelle 6.1 eingehen. Dieses Modell wird anschließend in den Abschnitten 6.2.2 und 6.2.3 erweitert. Die Tabelle gibt an, um wieviel Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung zu beginnen, ändert, wenn sich eine der Determinanten ändert.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Herkunft der Teilnehmenden eine Rolle dafür spielt, ob die Teilnehmenden ihre Berufsausbildung in Deutschland beginnen. Teilnehmende aus Osteuropa (einschließlich Kroatien, Rumänien und Bulgarien) haben im Vergleich zu Teilnehmenden aus Spanien, die die Basisgruppe bilden, eine um 10 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung tatsächlich zu beginnen. Auch die Teilnehmenden aus den übrigen Ländern haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung in Deutschland zu beginnen, allerdings ist der Unterschied zu den spanischen Teilnehmenden deutlich schwächer ausgeprägt. Ein möglicher Erklärungsansatz für die stark negativen Effekte der Teilnehmenden aus osteuropäischen Herkunftsländern könnte an den Lebensumständen liegen. In den Fallstudien wurde deutlich, dass Teilnehmende aus osteuropäischen Ländern gelegentlich finanzielle Verpflichtungen gegenüber ihren Familien haben. In solchen Fällen könnten sich die Teilnehmenden dem Druck ausgesetzt sehen, statt der Berufsausbildung eine im Vergleich besser bezahlte Hilfstätigkeit in Deutschland aufzunehmen.

Abbildung 6.1: Determinanten des Ausbildungsbeginns (sozio-demografische Merkmale)

Anmerkungen: Dargestellt sind die Effekte (in Prozentpunkten) Koeffizienten eines Logit-Modells.

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, IEB, eigene Berechnungen

Zur Herkunft gehören auch bisherige Erfahrungen in Deutschland. Aus den IEB ist ersichtlich, ob die Teilnehmenden zuvor in Deutschland gearbeitet, eine Berufsausbildung oder eine Maßnahme begonnen oder Beratungsleistungen in Anspruch genommen haben. Solche vorherigen Erfahrungen in Deutschland erhöhen die Wahrscheinlichkeit, die Teilnahme bis zum Beginn der Ausbildung fortzusetzen, um 11 Prozentpunkte – möglicherweise deshalb, weil die mit einer Ausbildung verbundene Unsicherheit geringer ist, so dass sich weniger Enttäuschungen einstellen, und weil die sprachlichen und sonstigen Voraussetzungen eher bestehen. Zudem ist es denkbar, dass die Teilnehmenden bereits ein soziales Netzwerk in Deutschland aufgebaut haben, was eine erneute Integration in Deutschland erleichtert. Alter (gemessen in der Zugehörigkeit zu drei Altersgruppen), Geschlecht und das Vorliegen eines schulischen Berufs- bzw. eines Studienabschlusses haben dagegen keinen Einfluss auf den Verlauf der Förderung bis zur Ausbildung.

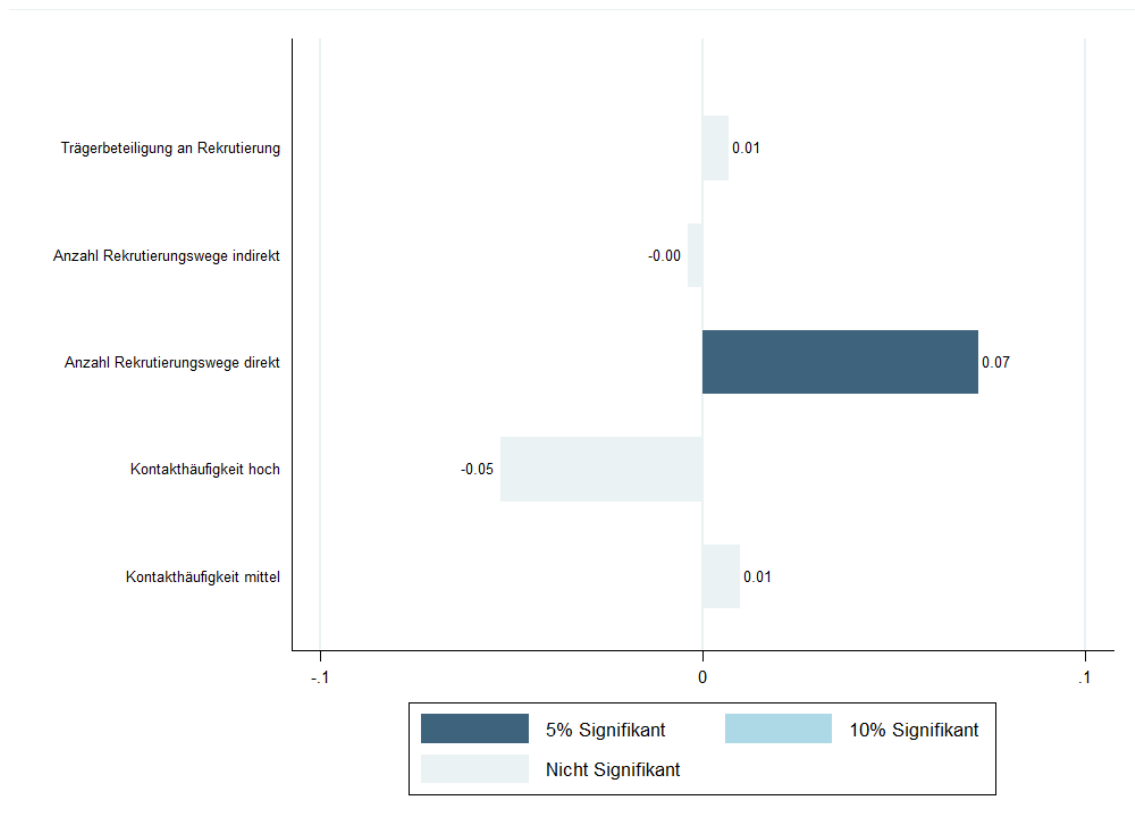
Die Angehörigen der Förderrunde 2016 (Variable „Kohorte 2“) haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, ihre Berufsausbildung zu beginnen, als die erste Kohorte der Teilnehmenden. Dies wurde bereits in Abschnitt 4.3 festgestellt. Hier aber zeigt sich, dass der Effekt nicht durch die anderen berücksichtigten Faktoren bedingt ist (z.B. die unterschiedliche Zusammensetzung der Teilnehmenden nach Herkunftsland in den beiden Förderrunden), sondern dass es einen eigenständigen – und in der Größenordnung substantiellen – Effekt gibt. Dieser Effekt gilt für den Gesamtzeitraum vom Beginn des Sprachkurses bis zu einem eventuellen Beginn der Ausbildung. Die zeitlich differenzierteren Ergebnisse in Abschnitt 4.3 zeigen, dass der Effekt sehr früh, d.h. schon im ersten oder zweiten Monat, einsetzt, was bei der Interpretation des Effekts der Förderrunde bedacht werden muss.

Die Bedeutung dieser Einflüsse ändert sich grundsätzlich nicht, wenn man wie im Folgenden zusätzliche Variablen einschließt. Allerdings ergeben sich bei Verwendung der CATI-Daten teilweise andere Effekte für die Herkunftsländer, da in der CATI-Befragung nur die fünf wichtigsten Herkunftsländer berücksichtigt werden.

6.2.2. Ergebnisse der Analysen mit den Angaben der Projektträger

Im Folgenden werden mögliche Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit, die Berufsausbildung anzutreten, betrachtet, die der Struktur der Projekte, der Rekrutierung und dem Matching sowie der Vorbereitung auf die Mobilität zuzuordnen sind (vgl. Tabelle 6.1, zweite und dritte Zeile).

Abbildung 6.2: Determinanten des Ausbildungsbeginns (Angaben der Projektträger)



Anmerkungen: Dargestellt sind die Effekte (in Prozentpunkten) Koeffizienten eines Logit-Modells. Die in Abbildungen 6.1 dargestellten Variablen sind ebenfalls berücksichtigt, werden hier aber nicht dargestellt.

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, IEB, Projektträgerbefragung, eigene Berechnungen

Bei der Ansprache der Teilnehmenden gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen. Es lässt sich eine breite, anonyme Ansprache (Websites, Informationsveranstaltungen, sonstige Werbemaßnahmen) von einer Vermittlung von potenziellen Teilnehmenden aus Partnernetzwerken (EURES-Berater bzw. -Beraterinnen, private Arbeitsvermittler usw.), gegebenenfalls in Kooperation mit dem IPS, unterscheiden (siehe Abschnitt 3.2.1). Nach den Ergebnissen (siehe Abbildung 6.2) ist die Nutzung von mehreren Vermittlungskanälen (Variable „Anzahl Rekrutierungswege direkt“) eine geeignete Strategie, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass die Teilnehmenden ihre Berufsausbildung im Rahmen von MobiPro-EU beginnen. Die Abbildung zeigt, dass Teilnehmende bei Projektträgern, die überdurchschnittliche viele (d.h. mehr als zwei) Kanäle nutzten, eine durchschnittlich um 7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Ausbildung zu beginnen, als Teilnehmende von Projektträgern, die weniger Kanäle nutzen oder ausschließlich auf den indirekten Rekrutierungsweg über Veranstaltungen,

Websites usw. vorgehen. Keinen Einfluss hat die Anzahl der Kanäle beim indirekten Vorgehen (Variable „Anzahl Rekrutierungswege indirekt“).

Der Zusammenhang ist statistisch signifikant bei einer üblichen Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 %. Dies sagt für sich jedoch nichts über potenzielle Wirkmechanismen aus. Grundsätzlich erscheint es plausibel, dass eine Ansprache über Netzwerkpartner eher geeignet ist, potenzielle Teilnehmende zu identifizieren, die für eine Berufsausbildung in Deutschland geeignet sind, als die indirekte Vorgehensweise. Je mehr Partner im Herkunftsland zur Verfügung stehen, die geeignete Bewerber und Bewerberinnen identifizieren, desto größer ist nach dieser Erklärung der Pool an Bewerberinnen und Bewerbern und desto eher können daraus die am ehesten Geeigneten ausgewählt werden.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber wird auf unterschiedliche Art getroffen. Aus den Projektträgerdaten geht hervor, inwieweit der Projektträger als zentraler Akteur selbst beteiligt war (siehe Abbildung 3.3 in Abschnitt 3.1). Die Variable „Trägerbeteiligung an Rekrutierung“ misst, wie viele Funktionen der Projektträger in der Rekrutierung übernommen hat. Der Koeffizient dieser Variablen ist allerdings nicht statistisch signifikant. Dasselbe gilt für die Intensität der Betreuung durch die Ansprechperson aus dem Projekt während der Vorbereitungsphase (siehe Abschnitt 3.3.3). Die Betreuung wird durch die Kontakthäufigkeit abgebildet, wobei sowohl persönliche Kontakte als auch Kontakte per Telefon oder Skype zählen („Kontakthäufigkeit hoch/mittel“).

Die fehlende Signifikanz der Kontaktintensität kann daran liegen, dass die eigentlich interessierenden Größen, die Intensität der Kommunikation, das daraus entstehende Vertrauensverhältnis und die Informationsflüsse, standardisiert nur schlecht erfasst werden können. Die Häufigkeit des Kontakts ist nur eine Näherungsgröße für diese Faktoren, und die Insignifikanz kann darauf zurückzuführen sein, dass die Approximation ungenau ist. Außerdem kann die Intensität des Kontakts prinzipiell in zwei Richtungen wirken. Eine intensivere Betreuung kann zu einer besseren Vorbereitung auf die Mobilität führen und daher die Wahrscheinlichkeit, in Ausbildung überzugehen, erhöhen. Aber eine intensivere Betreuung kann zugleich mehr Kontrolle und häufigere Nachfragen bedeuten. Durch eine höhere Kontaktintensität könnten Bewerberinnen und Bewerber, die es mit ihrem Wunsch nach einer Berufsausbildung in Deutschland gar nicht ernst meinen, eher als solche erkannt werden. Dies würde die Wahrscheinlichkeit reduzieren, dass diese Bewerberinnen und Bewerber bis zur Ausbildung in Deutschland im Sonderprogramm verbleiben. Die unterschiedlichen Wirkungsrichtungen könnten sich so neutralisieren. Allerdings zeigt sich im nächsten Unterabschnitt, dass die Kontaktintensität doch einen positiven Effekt hat, wenn man sie auf der Ebene der einzelnen Teilnehmenden erfasst.

6.2.3. Ergebnisse der Analysen mit Angaben der Teilnehmenden

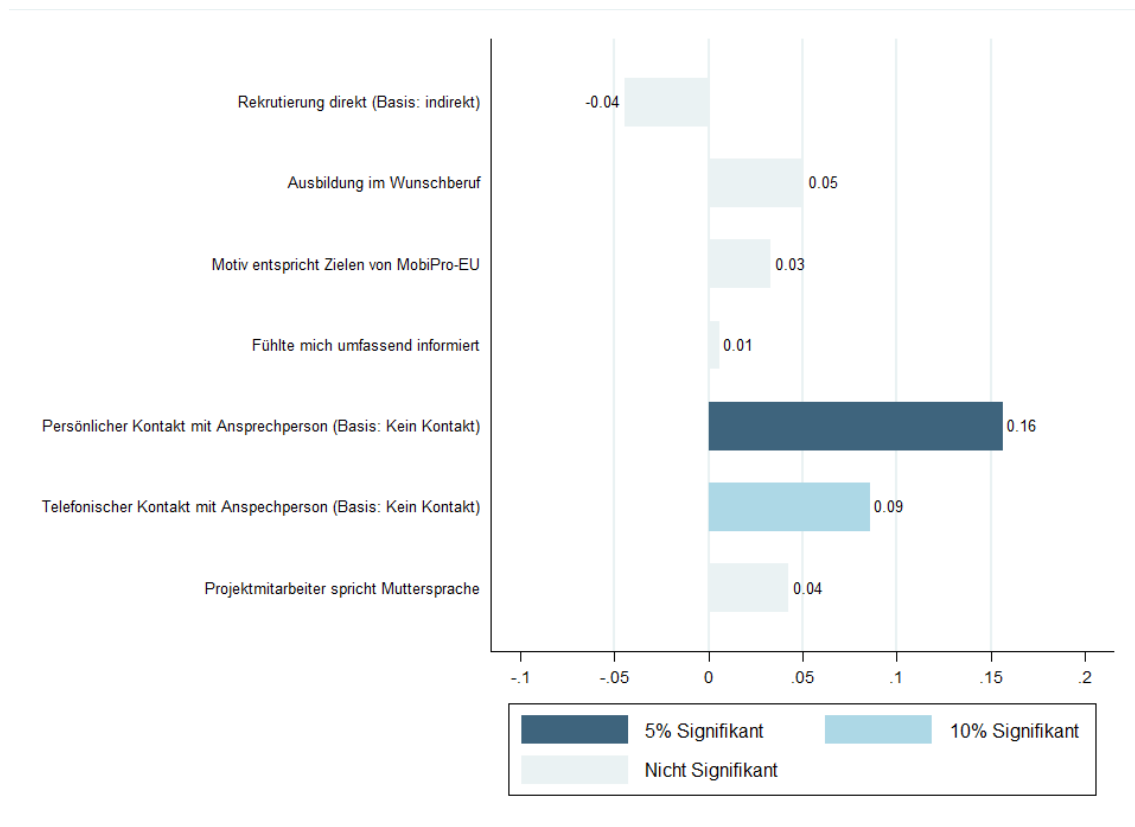
Während die Projektträgerbefragung lediglich Aufschluss darüber gibt, welche Art der Rekrutierung und Betreuung für die Gruppe der Teilnehmenden insgesamt gewählt wird, lässt sich mit den Angaben aus der CATI-Befragung der Teilnehmenden abbilden, welche Betreuung die einzelne Person erhalten hat. Dadurch sind die Ergebnisse auf dieser Datenbasis präziser und damit eher statistisch signifikant.

Unter den Ergebnissen in Tabelle 6.3 sticht besonders der Effekt des persönlichen Kontakts mit den Bewerberinnen und Bewerbern hervor. Es wird danach unterschieden, ob in der Vorbereitungsphase entweder kein, ein persönlicher oder ein telefonischer Kontakt mit der Ansprechperson aus dem Projekt bestand (Variablen „Persönlicher Kontakt“ und „Telefonischer Kontakt“). Ein telefonischer oder persönlicher Kontakt erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine Berufsausbildung in Deutschland begonnen wurde, wobei der persönliche Kontakt einen stärkeren Effekt hat. Der Effekt ist in der Größenordnung deutlich ausgeprägt: Besteht ein

persönlicher Kontakt, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung zu beginnen, um 16 Prozentpunkte. Offenbar gelingt es durch eine intensive Betreuung, Bewerberinnen und Bewerber während des Sprachkurses und über das Praktikum hinweg dazu zu bewegen, ihren Weg in die Ausbildung weiterzuverfolgen. Dies zeigt, dass im Unterschied zu den Ergebnissen der Projektträgerbefragung die Interaktion während der Vorbereitungsphase doch einen Einfluss auf den Übergang in eine Ausbildung zu haben scheint.

Das für den Kontakt genutzte Medium ist offensichtlich allenfalls eine grobe Messung für die Intensität des Austauschs, der in der Vorbereitungsphase zwischen den Teilnehmenden und den Ansprechpersonen im Projekt stattfindet. Andere Maße für die Intensität wurden alternativ verwendet, aber zeigten sich nicht als bedeutsam für den Übergang in die Ausbildung. Dazu gehört, ob sich die Teilnehmenden in ihrer Muttersprache mit den Projektverantwortlichen austauschen können. Abbildung 6.3 zeigt, dass der Effekt dieses Umstands zwar positiv, aber nicht statistisch signifikant ist (Variable „Projektmitarbeiter spricht Muttersprache“).

Abbildung 6.3: Determinanten des Ausbildungsbeginns (Teilnehmende)



Anmerkungen: Dargestellt sind die Effekte (in Prozentpunkten) eines Logit-Modells. Die in Abbildungen 6.1 dargestellten Variablen sind ebenfalls berücksichtigt, werden hier aber nicht dargestellt.

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, IEB, CATI-Befragung, eigene Berechnungen

Dass diejenigen eher ihre Ausbildung anfangen, die über individuelle Kanäle (Vermittlung) in das Projekt kamen, kann hier im Gegensatz zu Abbildung 6.2 nicht bestätigt werden (Variable „Rekrutierung direkt“). Danach erreichen Teilnehmende, die über die Arbeitsvermittlung im Herkunftsland, durch Kooperationspartner oder durch andere Stellen individuell an das Sonderprogramm verwiesen wurden, den Beginn der Ausbildung also nicht häufiger als solche, die über größere Veranstaltungen auf MobiPro-EU aufmerksam wurden.

Ob die angestrebte Berufsausbildung in Deutschland im Wunschberuf stattfindet, hat keinen signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung tatsächlich zu beginnen. Zwar

nimmt diese Wahrscheinlichkeit dadurch wie erwartet zu (um 5 Prozentpunkte), der Effekt ist jedoch statistisch nicht signifikant. Möglicherweise sind viele Teilnehmende zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht direkt mit dem Beruf in Berührung gekommen, so dass die Tatsache eines nicht gewünschten Ausbildungsberufs die Teilnehmenden noch nicht zum Austritt veranlasst.

Die in der Befragung genannten Motive zur Teilnahme an MobiPro-EU (siehe Abschnitt 3.2.4) werden in solche unterteilt, die mit der Zielsetzung von MobiPro-EU vereinbar sind (bessere Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in Deutschland, Aufnahme einer Ausbildung aufgrund der Arbeitslosigkeit im Herkunftsland) und solche, die keine Beziehung zu dieser Zielsetzung haben (Interesse an fremden Kulturen, wollte immer mal in Deutschland wohnen, Umzug gemeinsam mit Freunden oder Familie, deutsch lernen). Wenn die Motive mit der Zielsetzung von MobiPro-EU übereinstimmen (Variable „Motiv entspricht Zielen von MobiPro-EU“), kann von einer größeren Ernsthaftigkeit der Teilnahme ausgegangen werden. Dies hat einen positiven, aber insignifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung zu beginnen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Projektträger durch die Rekrutierung und den Kontakt in der Vorbereitungsphase die Stabilität der Teilnahme durchaus beeinflussen könnten. Dass die anfängliche Auswahl einen Einfluss auf die Fortsetzung der Förderung hat, ist plausibel. Ebenfalls erscheinen der persönliche Kontakt und die individuelle Betreuung in der frühen Phase als plausible Determinanten des Förderverlaufs. Hier ist festzustellen, dass das Ausmaß des geschätzten Effekts besonders deutlich ausgeprägt ist. Alles in allem erscheint aber der Erklärungsbeitrag der Strategien und Umsetzungsformen als relativ begrenzt, da nur wenige Variablen systematisch mit dem Abbruch in der frühen Projektphase verbunden sind.

6.3. Vorgehen der Projektträger nach Beginn der Berufsausbildung

6.3.1. Basismodell für den Abgang aus der Berufsausbildung

Im Folgenden werden die Determinanten des Ausbildungsabbruchs analysiert, was voraussetzt, dass die betrachteten Personen ihre Berufsausbildung in Deutschland begonnen haben. Bei der Erfassung von Abbrüchen werden weder ein möglicher Wechsel des Ausbildungsbetriebs noch ein Projektwechsel innerhalb von MobiPro-EU berücksichtigt. Solche Wechsel werden vielmehr als Fortführung der Teilnahme am Sonderprogramm und an der beruflichen Ausbildung gewertet. Im Folgenden wird vom „Abgang aus der Ausbildung“ gesprochen, gemeint ist damit eine im Rahmen von MobiPro-EU durchgeführte Berufsausbildung.

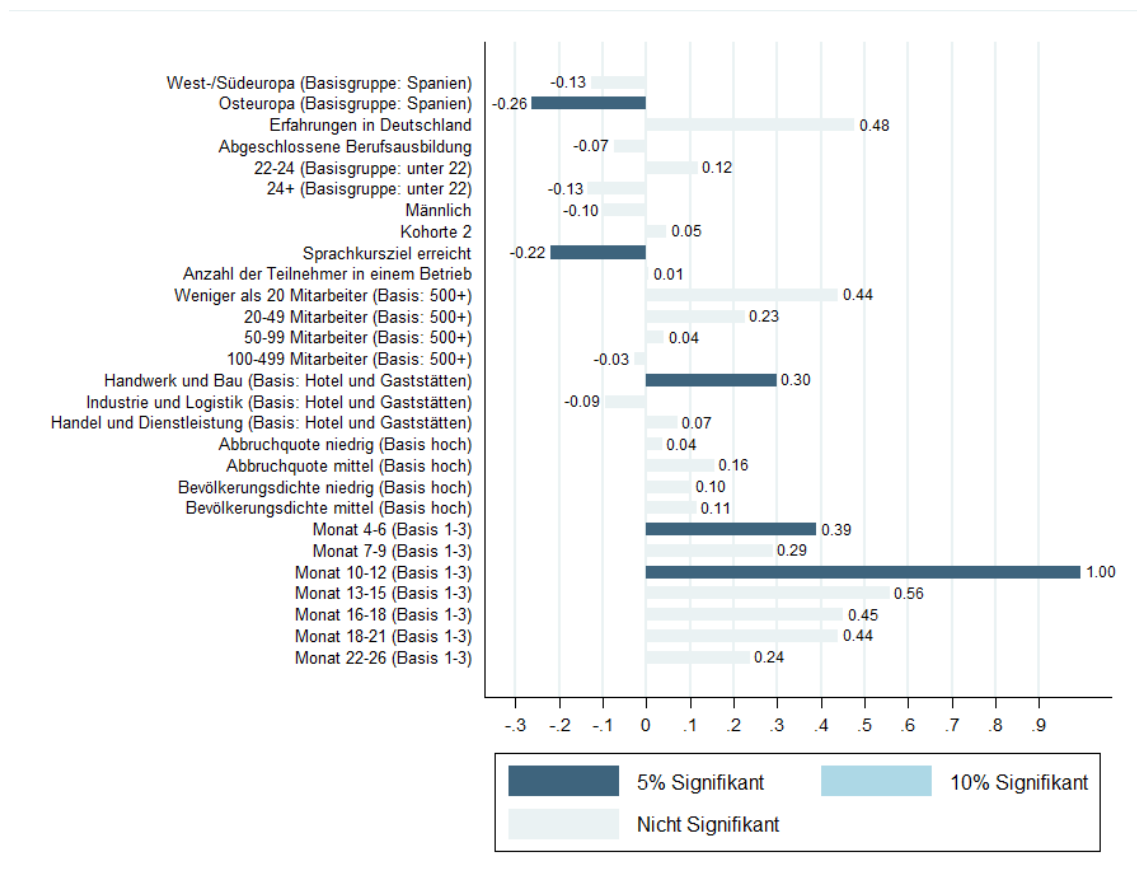
In der Analyse wird die Wahrscheinlichkeit betrachtet, dass eine Person die Berufsausbildung im Monat t nach Beginn abbricht, gegeben, dass die Ausbildung bis zum Monat $t-1$ andauerte. Zur Schätzung kann kein einfaches binäres Schätzmodell wie das Logit-Modell aus Abschnitt 6.2 verwendet werden, da die Art der Daten besondere Schwierigkeiten mit sich bringt. Zum einen müssen, zum Beispiel wegen sich ändernden Betriebs- oder Projektträgerinformationen bei Ausbildungs- bzw. Projektträgerwechsel, erklärende Variablen in das Modell einbezogen werden, die über die Zeit variieren. Zum anderen müssen abgeschnittene („zensierte“) Verläufe berücksichtigt werden, weil die Ausbildungsverläufe nicht bis zum (regulären) Ende der Ausbildung beobachtet werden können. Der letzte Beobachtungszeitpunkt in den vorliegenden Daten ist der August 2017, das heißt, die Ausbildung hat zwei Jahre (Förderrunde 2015) oder ein Jahr (Förderrunde 2016) gedauert.

Aus diesen Gründen wird die Analyse mit Hilfe von Verweildauermodellen durchgeführt (Jenkins 1995; Kalbfleisch und Prentice 2002, S. 46ff.). Zusätzlich ist zu erwähnen, dass eine diskrete Repräsentation eines stetigen Modells genutzt wird, da die Daten eine monatliche

Struktur haben, die Teilnehmenden jedoch ständig abbrechen können. Bei den Analysen kann – ausreichende Fallzahlen vorausgesetzt – unbeobachtete Heterogenität nach dem Model von Heckman und Singer (1984) berücksichtigt werden. Dabei wird vorausgesetzt, dass jede betrachtete Person aus nicht beobachtbaren Gründen (beispielsweise Charaktereigenschaften wie Durchhaltevermögen oder Toleranz) eine unterschiedliche Neigung zum Ausbildungsabbruch hat. Im Kontext der Verweildaueranalyse ist die Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität besonders wichtig, weil oft nur so eine verlässliche Aussage über die Verweildauerabhängigkeit des Abgangs getroffen werden kann. Wird beispielsweise beobachtet, dass viele Auszubildende ihre Ausbildung zu Beginn abbrechen, kann dies darauf hindeuten, dass zu Beginn eines Ausbildungsverhältnisses Erwartungen der Jugendlichen und Anforderungen des Ausbildungsbetriebs nicht in Deckung zu bringen sind (echte Verweildauerabhängigkeit). Alternativ kann das zeitliche Muster aber auch darauf zurückzuführen sein, dass zu Beginn der Ausbildung die besonders risikobehafteten Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen und die weniger risikobehafteten übrigbleiben (Heterogenität). Wenn sich die Risikobehaftung nicht in beobachtbaren Merkmalen ausdrückt, sind Modelle mit unbeobachteter Heterogenität erforderlich, um den Effekt echter Verweildauerabhängigkeit unverzerrt zu schätzen.

Abbildung 6.4 stellt eine Basisspezifikation dar, die in Abbildung 6.5 mit Variablen zur Umsetzung auf Projektträgererebene und in Abbildung 6.6 mit weiteren Variablen auf individueller Ebene erweitert wird. Anders als im Abschnitt 6.2 werden die Effekte hier als prozentuale Effekte und nicht in Prozentpunkten ausgewiesen. Beispielsweise bedeutet ein Anstieg der Abbruchwahrscheinlichkeit von 40 % auf 50 % eine Erhöhung des Abbruchrisikos um 25 %.

Abbildung 6.4: Determinanten des Ausbildungsabbruchs (sozio-demografische Merkmale)



Anmerkung: Dargestellt sind die sogenannten Risikoverhältnisse (in prozentualer Messung) eines diskreten Verweildauermodells nach Heckman und Singer (1984).

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, IEB, eigene Berechnungen

Wie in der Vorbereitungsphase spielt die Herkunft auch für den Ausbildungsabbruch eine Rolle. Relativ zu Teilnehmenden aus Spanien haben Teilnehmende aus den osteuropäischen EU-Staaten eine signifikant geringere Abbruchwahrscheinlichkeit, während die der Teilnehmenden aus West- und Südeuropa ausschließlich Spaniens nicht von der der spanischen Teilnehmenden verschieden ist. Teilnehmende aus Osteuropa haben ein um 26 % niedrigeres Abbruchrisiko als das die Teilnehmenden aus Spanien. Da die osteuropäischen Teilnehmenden eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, die Ausbildung überhaupt zu beginnen (Abschnitt 6.2.1), deutet dies auf eine Auslesefunktion der Vorbereitung hin. Beispielsweise könnten Teilnehmende aus Osteuropa, deren Zielsetzung oder Motivation nicht mit der Aufnahme und Abschluss einer Berufsausbildung zusammenhängen, schon in der Vorbereitungsphase ausgeschieden sein.

Ein Aufenthalt in Deutschland vor Programmstart, das Alter, das Geschlecht und die Förderrunde (Variable „Kohorte 2“) haben keine signifikanten Einflüsse auf das Abbruchrisiko. Letzteres deutet darauf hin, dass, obwohl signifikant mehr Teilnehmer aus der Förderrunde 2016 in der Vorbereitungsphase abgebrochen haben, durch diesen Prozess kein Ausselektieren derer stattfand, die weniger für eine Ausbildung in Deutschland geeignet sind.

Bei Teilnehmenden, die nach Projektträgerangaben das Sprachkursziel (Sprachniveau B1) erreicht haben, ist die Chance auf einen Ausbildungsabbruch 22 % geringer als für diejenigen, die das Ziel nicht erreicht haben. Diese Variable („Sprachkursziel erreicht“) kann einen Messfehler beinhalten, wenn die Projektträger im Laufe des Programms nachträgliche Korrekturen vorgenommen und das Sprachniveau der Programtteilnehmenden auf den neusten Stand gebracht haben. Wenn jedoch (wie hier) die Zeitdauer im Schätzmodell enthalten ist, so wird der Anstieg bei der Beurteilung der Sprachkenntnisse durch die Berücksichtigung der Zeitdauer eliminiert und mögliche Verzerrungen werden vermieden.

Nach den Ergebnissen der Basisspezifikation vermindert sich das Abbruchrisiko mit zunehmender Betriebsgröße. Allerdings ist kein signifikanter Unterschied zwischen den Betriebsgrößeklassen zu erkennen. Werden jedoch weitere Variablen einbezogen, insbesondere Variablen aus der Projektträgerbefragung (Abschnitt 6.3.2), so sind die Unterschiede deutlich stärker ausgeprägt, und Teilnehmende in kleineren Ausbildungsbetrieben haben im Durchschnitt ein signifikant höheres Abbruchrisiko als Teilnehmende, die ihre Ausbildung in größeren Betrieben absolvieren.

Die Abbruchwahrscheinlichkeit von Auszubildenden unterscheidet sich in Sektoren Industrie und Logistik sowie Handel und Dienstleistung nicht signifikant von der Abbruchwahrscheinlichkeit von Auszubildenden aus dem Sektor Hotel und Gaststätten, der gewöhnlich sehr hohe Abbruchquoten aufweist. Eine Ausbildung im Sektor Handwerk und Bau erhöht das Abbruchrisiko dagegen gegenüber dem Sektor Hotel und Gaststätten um 30 %. Das könnte daran liegen, dass in Bau- und Handwerksbetrieben interkulturelle Kompetenzen weniger stark ausgeprägt sind als im Hotel- und Gaststättengewerbe und sich die Teilnehmenden dadurch dort wohler fühlen. Diese Erklärung wird durch das Modell mit Variablen aus der Projektträgerbefragung (Abschnitt 6.3.2) untermauert, da dort um Indikatoren für das Zurechtkommen in der Ausbildung und der Berufsschule bereinigt wird und dort der Unterschied zwischen Handwerk- und Baubereich und Hotel- und Gaststättenbereich kleiner und insignifikant ist.

Die Anzahl von Teilnehmenden, die ihre Ausbildung im selben Ausbildungsbetrieb absolvieren, hat einen geringen und zudem insignifikanten Effekt auf das Abbruchrisiko (Variable „Anzahl der Teilnehmenden in einem Betrieb“). Zu erwarten wäre hier, dass sich Teilnehmende von

MobiPro-EU, die im selben Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, gegenseitig stützen; dieser Effekt ist jedoch offensichtlich nicht bedeutsam.

Einbezogen sind ferner Indikatoren, die die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung im jeweiligen Ausbildungsberuf kennzeichnen. Diese Indikatoren („Abbruchquote niedrig/mittel“) beziehen sich auf alle Auszubildenden, also nicht nur die Teilnehmenden an MobiPro-EU, und werden der DAZUBI-Datenbank des BIBB entnommen. Über den Ausbildungsberuf werden diese Variablen dann den Teilnehmendendaten zugespielt. Es zeigen sich keine signifikanten Einflüsse, wenngleich die Koeffizienten wie erwartet positiv sind. Das Abbruchverhalten bei den Teilnehmenden an MobiPro-EU hat also ein anderes berufliches Muster als die Vertragslösung bei Auszubildenden insgesamt; dies entspricht den Ergebnissen aus Abschnitt 4.4.

Die Bevölkerungsdichte als Unterscheidungsmerkmal zwischen städtischen und ländlichen Regionen hat keinen signifikanten Einfluss auf die Abbruchwahrscheinlichkeit, auch wenn die Koeffizienten andeuten, dass in Regionen mit geringer oder mittlerer Bevölkerungsdichte Abbrüche etwas häufiger vorkommen als in dicht besiedelten Regionen. Danach ist der Beitrag der Siedlungsstruktur offenbar geringer, als es die Fallstudien zunächst nahegelegt hatten (vgl. Abschnitt 3.4.3).

Besonders aufschlussreich sind die Ergebnisse für die Zeitdauer in der Ausbildung. Für die Schätzung wird die Dauer in Intervalle von drei Monaten Dauer eingeteilt. Die in Abbildung 6.4 dargestellten Koeffizienten zeigen, um wieviel Prozent das Abbruchrisiko im jeweiligen Intervall höher ist als in den ersten drei Monaten nach Ausbildungsbeginn. Damit ist es möglich, kritische Phasen im Ausbildungsverlauf mit erhöhtem Abbruchrisiko zu identifizieren.

Das Risiko des Abbruchs folgt einem nichtmonotonen Verlauf. In den ersten drei Monaten der Berufsausbildung ist das Risiko am niedrigsten. Danach, im Zeitraum von vier bis sechs Monaten nach Ausbildungsbeginn, erhöht sich die Abbruchwahrscheinlichkeit erheblich. Während in den ersten Monaten häufig noch nicht klar ist, ob der oder die Auszubildende und der Ausbildungsplatz gut übereinstimmen, hat man nach Ablauf von drei Monaten schon deutlich mehr Erfahrung gewonnen und kann bei Nichtübereinstimmung das Ausbildungsverhältnis beenden. In diesen Zeitraum fällt überdies das Ende der Probezeit, wo vermutlich vermehrt Kündigungen seitens der Arbeitgeber auftreten. Ein weiterer Grund, der vor allem für Teilnehmende aus klimatisch warmen Regionen relevant sein dürfte, ist, dass in diesem Zeitraum Winter ist und die Teilnehmenden in dieser Zeit verstärkt an Heimweh leiden.

Nach sechs Monaten sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs, steigt aber in den Monaten 10 bis 12 nach Ausbildungsbeginn wieder an. Zum einen stehen in dieser Phase die ersten Zwischenprüfungen an. Zum anderen fällt diese Phase in den Sommer – eine Zeit, in der die Teilnehmenden oftmals zum ersten Mal längere Zeit in ihrem Heimatland Ferien machen und möglicherweise anschließend nicht mehr nach Deutschland zurückkommen. Beginnend von 12 Monaten nach Ausbildungsbeginn sinkt die Abbruchwahrscheinlichkeit monoton ab und unterscheidet sich nicht signifikant von der Abbruchwahrscheinlichkeit in den ersten drei Monaten.

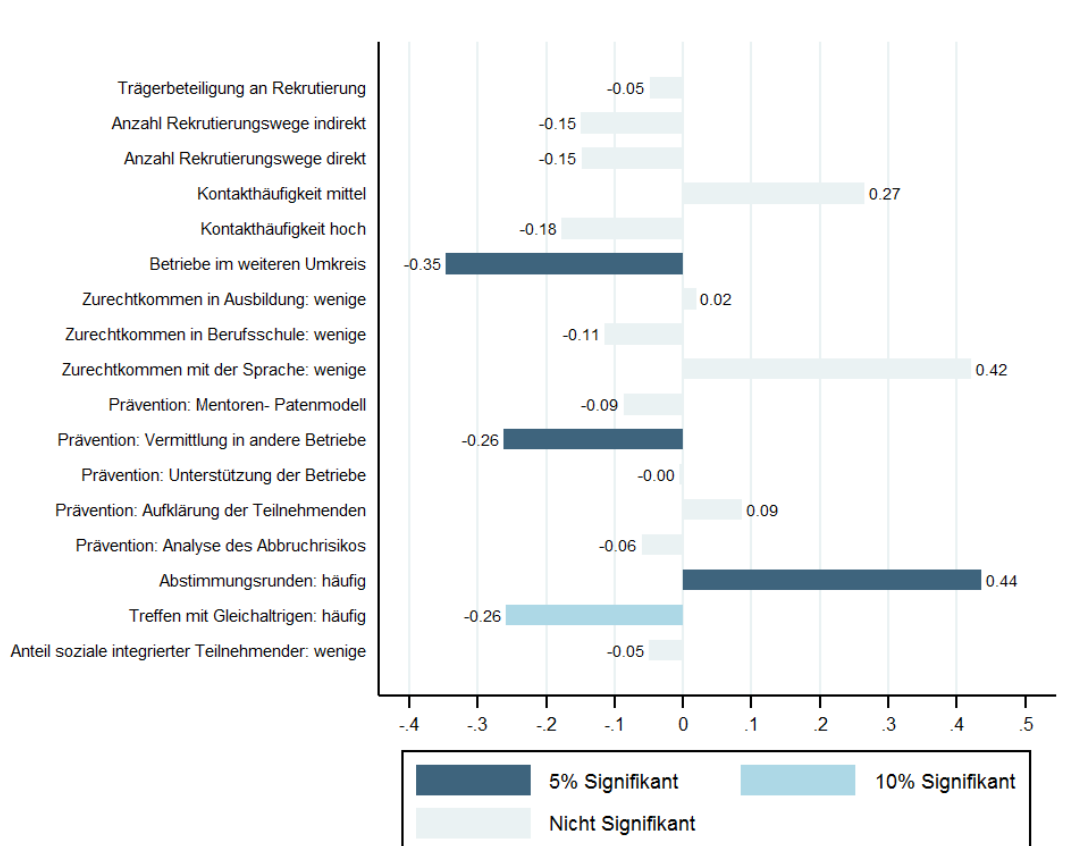
6.3.2. Ergebnisse der Analysen mit den Angaben der Projektträger

Das Schätzmodell des vorangegangenen Abschnitts wird nun durch Merkmale der Umsetzung erweitert, die der Projektträgerbefragung entnommen werden. Im Unterschied zu den Ergebnissen für die Vorbereitungsphase wird für die Rekrutierungskanäle kein signifikanter Einfluss festgestellt. Während dort die Anzahl der genutzten Rekrutierungskanäle bei der direkten Ansprache potenzieller Teilnehmender durch die EURES-Berater und -Beraterinnen oder andere Kooperationspartner im Herkunftsland den Übergang in die Ausbildung begünstigte, zeigt sich hier zwar prinzipiell ein dämpfender Einfluss einer breiten Nutzung von Rekrutierungskanälen auf den Abbruch der Ausbildung (Variable „Anzahl Rekrutierungswege indirekt“). Dieser ist jedoch zu klein, um die Schwelle zur statistischen Signifikanz zu überschreiten. Das Gleiche

gilt noch mehr für die Anzahl der indirekten Rekrutierungskanäle wie Websites oder Informationsveranstaltungen (Variable „Anzahl Rekrutierungswege direkt“). Auch die Anzahl der Funktionen, die der Projektträger im Rekrutierungsprozess wahrnimmt (Variable „Trägerbeteiligung an Rekrutierung“), beeinflusst das Abbruchgeschehen nicht. Diese Schlussfolgerungen sind allerdings vorläufig, da sich in Abschnitt 6.3.3 zeigt, dass Rekrutierungsvariablen teilweise doch einen Effekt auf den Abbruch bzw. die Stabilität der geförderten Berufsausbildung haben.

Für die Häufigkeit der Kontakte mit dem Kümmerer (Variablen „Kontakthäufigkeit mittel“ und „Kontakthäufigkeit hoch“) lässt sich ebenfalls kein statistisch signifikanter Einfluss feststellen, und die beiden hierzu verwendeten Variablen sind in der Richtung des Einflusses unterschiedlich. Möglicherweise spielt hier eine Rolle, dass die Kontakthäufigkeit besonders dann hoch ist, wenn im Verlauf der Berufsausbildung Probleme auftauchen, denn die Kümmerer haben eine wichtige Funktion bei der Krisenintervention, wie Abschnitt 3.7 zeigte. Damit wäre die Wirkungsrichtung umgedreht, und es könnte sich ein positiver Zusammenhang zwischen Kontakthäufigkeit und Abbruch einstellen, der dem erwarteten negativen Zusammenhang der Betreuung entgegensteht.

Abbildung 6.5: Determinanten des Ausbildungsabbruchs (Projektträger)



Anmerkungen: Dargestellt sind die sogenannten Risikoverhältnisse (in prozentualer Messung) eines diskreten Verweildauermodells nach Heckman und Singer (1984). Die in Abbildung 6.4 dargestellten Variablen sind ebenfalls berücksichtigt, werden hier aber nicht dargestellt.

Quelle: Stammblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, IEB, Projektträger-Befragung, eigene Berechnungen

Durch die Einbeziehung von Variablen, die die Problemlagen und Abbruchgefährdung erfassen, kann diesem Schätzproblem begegnet werden. Benutzt werden hier Einschätzungen der Projektträger dazu, wie die Teilnehmenden in Deutschland mit ihrer Ausbildung, in der Berufsschule und mit der Sprache zurechtkommen. Die Variablen „Zurechtkommen mit...“ geben

hierbei an, dass nach Projektträgerereinschätzung nur wenige der Auszubildenden die Leistungsanforderungen in der Berufsausbildung und den Betrieben oder die sprachlichen Anforderungen gut bewältigen. Der Einfluss dieser Variablen ist allerdings uneinheitlich. Nur bei den sprachlichen Anforderungen lässt sich ein in der Größenordnung substantieller Effekt ausmachen, der jedoch auch nicht statistisch signifikant ist.

Teilnehmende in Projekten, in denen die Ausbildungsbetriebe üblicherweise nicht im engen Radius um den Projektträgerstandort angesiedelt sind, haben ein signifikantes, um 35 % niedrigeres Risiko abzubrechen als Teilnehmende in Projekten mit einem engen räumlichen Zusammenhang. Die Variable „Betriebe im weiten Umkreis“ bezeichnet dabei, ob mehr als drei Viertel der Ausbildungsbetriebe mehr als 10 Kilometer Fahrdistanz zum Projektträgerstandort entfernt sind. Das Ergebnis überrascht zunächst, wenn man daran denkt, dass räumliche Distanzen die lokale Umsetzung von MobiPro-EU eher erschweren (siehe Abschnitt 3.4.3). Eine Erklärung hierfür liefern jedoch die Fallstudien. Danach verfolgen manche Projektträger die Strategie, die Auswahl der Ausbildungsbetriebe stärker nach der Ausbildungsqualität als nach der räumlichen Nähe des Betriebs zum Projektträger vorzunehmen. Der Koeffizient in Abbildung 6.5 könnte daher eine sorgfältigere Auswahl geeigneter Betriebe durch die Projektträger widerspiegeln.

Während der Programmdurchführung wurden durch die Projektträger unterschiedliche präventive Maßnahmen ergriffen, um einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen. Tabelle 3.28 in Abschnitt 3.7 zeigt, wie häufig diese Maßnahmen gewählt werden; die Variablen „Prävention: ...“ in Abbildung 6.5 zeigen an, wie die Nutzung der Maßnahmen das Abbruchrisiko beeinflussen. Dabei kann festgestellt werden, dass das Risiko sinkt, wenn die Projektträger die Teilnehmenden bei drohendem Ausbildungsabbruch systematisch in einen anderen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln versuchen. Dies zeigt, dass die Erleichterung von Betriebswechseln im Falle von Konflikten oder einer mangelnden Passung eine erfolgreiche Strategie sein kann, damit die Teilnehmenden ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb erfolgreich fortsetzen. Für einen Einfluss anderer präventiver Strategien gibt es hingegen keine Hinweise.

Häufige Abstimmungsrunden zwischen den Akteuren (Projektträgern, Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen) sind mit einer Erhöhung des Abbruchrisikos verbunden (Variable „Abstimmungsrunden: häufig“). Hier zeigt sich der gleiche Zusammenhang wie bei der Häufigkeit der Treffen mit dem Kümmerer. In den Fallstudien äußerten manche Projektträger, dass sie nur im Bedarfsfall mit den Ausbildungsbetrieben kommunizieren, um dort möglichst wenig Aufwand zu verursachen. Deshalb fanden Abstimmungsrunden eher dort statt, wo sich krisenhafte Entwicklungen zeigten.

Schließlich zeigt die Abbildung 6.5, dass die sozialen Interaktionen eine Rolle für die Fortführung der Ausbildung spielen. So kann festgestellt werden, dass Treffen mit Gleichaltrigen aus der Region das Abbruchrisiko signifikant (auf dem 10 %-Niveau) vermindern. Wenn solche Treffen nach Aussagen der Projektträger häufig vorkommen (Variable „Treffen mit Gleichaltrigen: häufig“), senkt dies die Abbruchquote um 26 %, was in der Größenordnung den Effekt der meisten anderen einbezogenen Variablen übersteigt. Wie in Abschnitt 3.4.3 erwähnt, bietet allerdings nur eine Minderheit der Projektträger solche Treffen an.

6.3.3. Ergebnisse der Analysen mit Angaben der Teilnehmenden

In diesem Abschnitt wird das in Abschnitt 6.3.1 dargestellte Grundmodell des Ausbildungsabbruchs um Erfahrungen und Bewertungen der Teilnehmenden erweitert, wie sie aus den Daten der CATI-Befragung der Teilnehmenden hervorgehen. Dies hat den besonderen Vorteil, dass auch Unterschiede zwischen den Teilnehmenden desselben Projekts in die Analyse einfließen können. Es zeigt sich, dass die Analyse dadurch erheblich an Trennschärfe gewinnt; die Ergeb-

nisse sind dadurch nicht nur eher statistisch signifikant, sondern auch in der Größenordnung deutlicher ausgeprägt (siehe Tabelle 6.6). Beim Vergleich der Ergebnisse muss allerdings beachtet werden, dass sich die im Folgenden dargestellten Resultate nur auf die Teilnehmenden aus den (in der Förderrunde 2015) fünf häufigsten Herkunftsländern beziehen und nur eine Stichprobe befragt wurde.

Im Gegensatz zur Projektträgerbefragung hat das Maß für eine direkte Rekrutierung im jeweiligen Einzelfall einen dämpfenden Effekt auf das Abbruchrisiko. Die Variable „Rekrutierung direkt“ gibt an, ob der oder die Teilnehmende durch die direkte Ansprache z.B. im öffentlichen Arbeitsmarktservice oder durch eine Informationsveranstaltung, durch die indirekte Empfehlung durch Eltern oder Freunde oder auf einem anderen Weg erstmals von MobiPro-EU erfahren hat (vgl. Abbildung 3.6 in Abschnitt 3.2). Der Effekt ist statistisch signifikant und in der Größenordnung erheblich: Teilnehmende, die direkt rekrutiert wurden, haben danach unter sonst gleichen Umständen eine 59 % geringere Abbruchwahrscheinlichkeit.

Teilnehmende, die sich im Bewerbungsprozess umfassend informiert fühlten, haben später eine deutlich höhere Abbruchwahrscheinlichkeit als solche Teilnehmenden, die gern noch mehr über die Ausbildung und das Leben in Deutschland erfahren hätten (vgl. Abschnitt 3.3.1). Dies überrascht zunächst, da bessere Informationen eigentlich zu besseren Entscheidungen und daher später zu einer größeren Stabilität des Ausbildungsverlaufs führen sollten. Wie bereits im Abschnitt 3.3. erwähnt, ist jedoch anzunehmen, dass die Variable „Fühlte mich umfassend informiert“ nicht nur die Bereitstellung von Informationen widerspiegelt, sondern auch den Informationsbedarf. Teilnehmende, die sich intensiv auf ihre Zeit in Deutschland vorbereiten, haben vermutlich mehr offene Fragen als Teilnehmende, die dabei weniger engagiert vorgehen. Wenn diese Erklärung zutrifft, ist das Vorzeichen des Effekts plausibel.

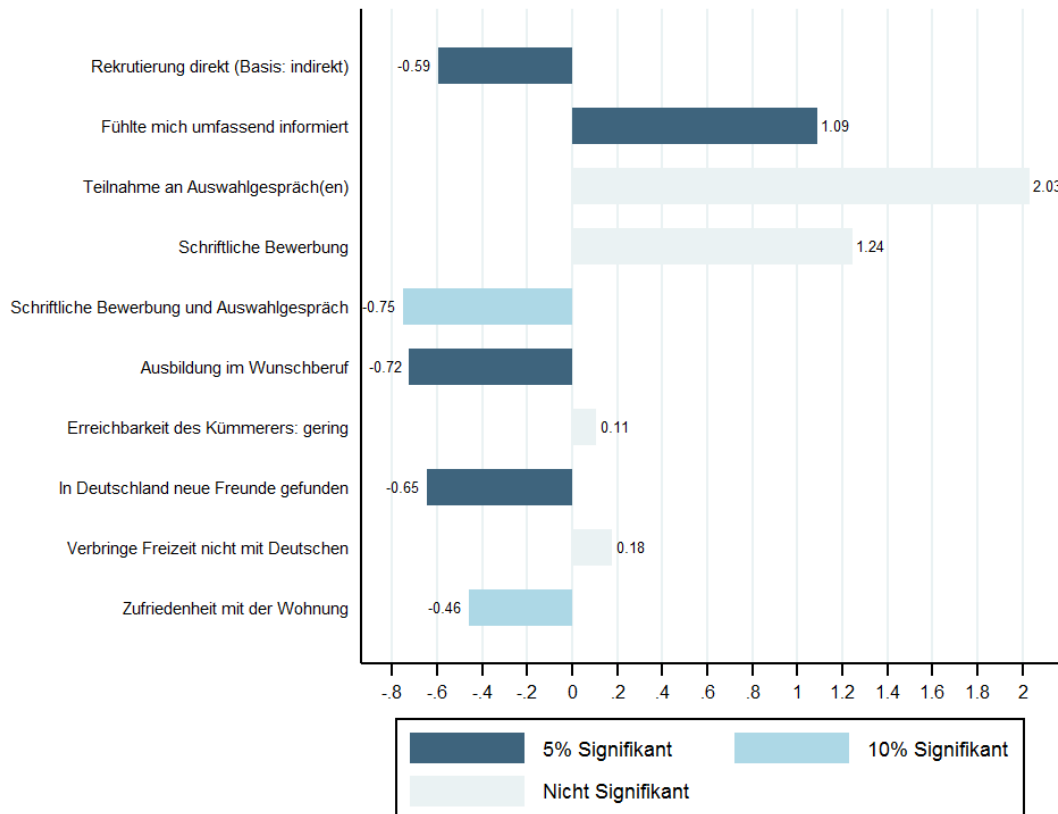
Die Intensität des Auswahlverfahrens ist schwer zu erfassen. Bei der Auswahl der Teilnehmenden durch die Projektträger und Ausbildungsbetriebe werden überall relativ ähnliche Verfahren wie Auswahlgespräche und schriftliche Bewerbungen verwendet. Wie diese im Einzelnen angewendet werden und wie zielgenau daraufhin die Auswahl der Teilnehmenden ist, kann standardisiert kaum erfasst werden. In diesem Fall stellt die gemeinsame Anwendung von Auswahlgesprächen und schriftlichen Bewerbungen (Variable „Schriftliche Bewerbungen und Auswahlgespräche“) einen Indikator für einen intensiven, mehrstufigen Auswahlprozess dar. Dieser hat erwartungsgemäß einen dämpfenden Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs, der statistisch nur schwach signifikant ist, aber in der Größenordnung eine deutliche Verminderung der Abbruchwahrscheinlichkeit darstellt (minus 75 %).

Wie intuitiv zu erwarten ist, haben Teilnehmende, die einer Ausbildung in ihrem Wunschberuf nachgehen, eine erheblich geringere Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung abzubrechen, als andere Auszubildende. Dies unterstreicht die Wichtigkeit der passenden Auswahl der Teilnehmenden für die im Projekt zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze.

Die weiteren Variablen, deren Einfluss in Abbildung 6.6 wiedergegeben wird, betreffen die Betreuung und den Verlauf des Aufenthalts in Deutschland. Ob der Kümmerer gut erreichbar ist oder nicht, spielt nach den Ergebnissen der Schätzung keine signifikante Rolle. Auch der Einschluss anderer Variablen, die die Rolle des Kümmerers messen (vgl. Tabelle 3.22 in Abschnitt 3.4.1) sowie die Häufigkeit des Kontakts zum Kümmerer hatten in alternativen, hier nicht dargestellten Spezifikationen keinen statistisch signifikanten Einfluss auf das Abbruchrisiko. Angesichts der Tatsache, dass die Rolle des Kümmerers von den Projektbeteiligten in den Fallstudien durchweg als zentral angesehen wird, ist dies zunächst ein erstaunliches Ergebnis. Hier gilt aber möglicherweise der gleiche Zusammenhang, auf den in Abschnitt 6.3.2 bereits hingewiesen wurde. In unproblematischen Ausbildungsverläufen wird die Rolle des Kümmerers nicht oder zumindest relativ wenig benötigt. Konzentrieren sich die Kümmerer auf die schwierigen Fälle, kann es sogar so sein, dass die Auszubildenden, die gut im Ausbildungsbe-

trieb, in der Berufsschule und im sozialen Umfeld verankert sind, das Gefühl haben, dass der Kümmerer sich nur wenig um sie bemüht.

Abbildung 6.6: Determinanten des Ausbildungsabbruchs (Teilnehmende)



Anmerkungen: Dargestellt sind die sogenannten Risikoverhältnisse (in prozentualer Messung) eines diskreten Verweildauermodells nach Heckman und Singer (1984). Die in Abbildung 6.4 dargestellten Variablen sind ebenfalls berücksichtigt, werden hier aber nicht dargestellt.

Quelle: Stammbblätter des ZAV-Sonderprogramms MobiPro-EU, IEB, CATI-Befragung, eigene Berechnungen

Wie in Abschnitt 6.3.2. kommt auch in diesen Ergebnissen die wichtige Funktion der sozialen Integration zum Ausdruck. Wenn die Auszubildenden in der Befragung angeben, in Deutschland neue Freunde und Bekannte gefunden zu haben, sinkt das Risiko, die Ausbildung abzubrechen, um 65 %. Soziale Kontakt außerhalb des Sonderprogramms sind somit eine wichtige Determinante für die Verhinderung des Ausbildungsabbruchs. Ein anderes Messkonzept hierfür, ob die Teilnehmenden ihre Freizeit eher mit Deutschen oder eher mit Menschen aus ihrem eigenen Herkunftsland verbringen, führt nicht zu signifikanten Ergebnissen.

Ein letzter Faktor, der hier berücksichtigt wird, ist die Zufriedenheit mit der Wohnsituation (vgl. Abschnitt 3.4.3). Teilnehmende, die mit ihrer Wohnung zufrieden sind, haben ein geringeres Risiko, ihre Ausbildung abzubrechen, als Teilnehmende, die unzufrieden sind (signifikant zum 10 %-Niveau).

6.4. Fazit zu den Determinanten der Abbrüche

In den Ergebnissen zeigt sich, dass das Abbruchrisiko von einer Vielzahl von individuellen Voraussetzungen, aber auch Merkmalen der Umsetzung von MobiPro-EU abhängt. Dies zeigt sich besonders beim Ausbildungsabbruch und hier insbesondere dann, wenn die Umsetzung der Förderung durch die CATI-Befragung tatsächlich auf der individuellen Ebene erfolgt, wenn also einbezogen werden kann, welche Unterstützungen die oder der einzelne Teilnehmende erhalten hat und wie die Wahrnehmung der eigenen Situation in Deutschland ausfällt. Umstände wie die soziale Integration und die Wohnsituation stellen wichtige Faktoren für die Fortführung einer Berufsausbildung dar. Dass der Einfluss der Kümmererfunktion für die Stabilität der Ausbildung nicht zum Tragen kommt, liegt vermutlich daran, dass die Kümmerer immer dann eine besonders wichtige Rolle spielen, wenn die Fortführung der Ausbildung bedroht erscheint. Aus den Ergebnissen kann daher nicht geschlossen werden, dass die Rolle des Kümmerers unwichtig ist.

Daneben erscheinen auch die Rekrutierungs- und Auswahlprozesse für die Frage, ob die Teilnehmenden ihre Ausbildung fortsetzen, von Bedeutung, auch wenn die Ergebnisse hierzu nicht ganz eindeutig sind. Grundsätzlich scheint es günstiger zu sein, wenn die Rekrutierung über direkte Kanäle stattfindet, wenn also im individuellen Fall an das Sonderprogramm verwiesen wird, als wenn die Ansprache über größere Veranstaltungen oder andere, weniger gezielte Verfahren erfolgt. Entscheidend ist auch ein gutes Matching zwischen beruflichen Vorstellungen und dem Ausbildungsplatz.

Die Ergebnisse lassen auch Rückschlüsse über kritische Phasen in der Ausbildung zu. Insbesondere nach dem Ende der Probezeit und ein Jahr nach dem Beginn der Berufsausbildung sind Abbrüche besonders häufig, während sich das Abbruchgeschehen nach einem Jahr der Ausbildung deutlich verlangsamt. Dies lässt hoffen, dass viele der Auszubildenden, die derzeit in MobiPro-EU verblieben sind, ihre Ausbildung tatsächlich abschließen werden.

7. Schlussfolgerungen und Ausblick

In diesem Abschnitt sollen die wichtigsten Schlussfolgerungen aus der Evaluation von MobiPro-EU hervorgehoben werden. Dabei wird erstens gefragt, wie die Zielerreichung des Sonderprogramms im Hinblick auf seine unterschiedlichen Ziele zu bewerten ist. Zweitens geht es um die Wirkungsweise bestimmter Faktoren im Zusammenspiel der gesamten Förderung. Welche Hindernisse und Erfolgsfaktoren sind dafür verantwortlich, dass stabile und weniger stabile Verläufe der Förderung festzustellen sind? Die Darstellung setzt an den wichtigsten Stell-schrauben der Umsetzung an, für die in der Wirkungsanalyse Hinweise gefunden wurden. Drittens geht es um die Frage, welche Elemente von MobiPro-EU möglicherweise auf andere Förderungen übertragbar sind und was man aus der Erfahrung von MobiPro-EU für künftige Förderungen lernen kann.

7.1. Wie ist der Erfolg von MobiPro-EU zu bewerten?

Nach den Fördergrundsätzen zu MobiPro-EU (BMAS 2014) wird mit dem Sonderprogramm „das Ziel verfolgt, einen Beitrag zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten. Dazu sollen durch eine gezielte Förderung junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger im Alter zwischen 18 und 27 Jahren in die Lage versetzt werden, außerhalb ihrer Herkunftsländer in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen.“ Diese Zielsetzung kann nur in mehreren Schritten erreicht werden.

Durch MobiPro-EU wurden Hemmnisse zur Mobilität aus dem Weg geräumt.

Der erste Schritt ist, dass junge EU-Bürgerinnen und -Bürger infolge von MobiPro-EU häufiger eine Berufsausbildung in Deutschland aufnehmen. Die umfangreichen Rekrutierungsbemühungen der Projektträger und ihrer Kooperationspartner, insbesondere des IPS und des EURES Netzwerkes, sowie die Vielzahl der Rekrutierungswege, die dabei beschritten wurden, zeigen die Vielfalt der Aktivitäten, durch die geeignete Bewerberinnen und Bewerber für eine Berufsausbildung in Deutschland akquiriert werden sollen. Zudem haben die Projektträger vielfältige Kooperationsbeziehungen mit Akteuren in den Herkunftsländern aufgebaut. Von allen diesen Aktivitäten ist zu erwarten, dass sie die Mobilität fördern und Ausbildungsinteressierte nach Deutschland bringen, die andernfalls nicht nach Deutschland gekommen wären.

Zudem gibt die Evaluation klare Hinweise darauf, dass Hemmnisse zur Mobilität durch die Sprachförderung und die Vorbereitung der Teilnehmenden gesenkt wurden. Etwa 90 % der Teilnehmenden geben an, dass sich ihre deutschen Sprachkenntnisse durch den Besuch eines Sprachkurses in der Vorbereitungsphase im Herkunftsland verbessert hätten. Ganz besonders hilft das Praktikum dabei, Hemmnisse bei der Mobilität zu senken. Die Teilnehmenden können sich dadurch ein besseres Bild davon machen, was sie in der Berufsausbildung im konkreten Betrieb erwartet, und sie können gegebenenfalls unzutreffende Vorstellungen vom Ausbildungsberuf und vom Leben und Arbeiten in Deutschland korrigieren.

MobiPro-EU hat zusätzliche Mobilität von Auszubildenden hervorgerufen.

Vermehrte Rekrutierungsbemühungen und die Reduzierung von Mobilitätshemmnissen für junge EU-Bürgerinnen und -Bürger sollten zusätzliche Mobilität in das deutsche Ausbildungssystem bewirken. Die direkte Identifikation solcher Wirkungen ist schwierig, weil unklar ist, wieviel Mobilität in der Laufzeit des Sonderprogramms ohne MobiPro-EU stattgefunden hätte. Ein solches hypothetisches Szenario ohne MobiPro-EU ist ohne weitere Annahmen nicht herzustellen. Kapitel 5 dieses Berichts lässt jedoch den Schluss zu, dass es gelungen ist, Personen nach Deutschland in die Berufsausbildung zu bringen, die ohne MobiPro-EU nicht nach

Deutschland gekommen wären. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass ein gewisser Prozentsatz der Teilnehmenden auch ohne MobiPro-EU eine Berufsausbildung in Deutschland aufgenommen hätte. Gleichwohl ist ein hoher Anteil der geförderten Auszubildenden, geschätzt ca. 650 bis 750 Auszubildende pro Jahr, infolge von MobiPro-EU nach Deutschland gekommen. Zudem hätten nach eigenen Angaben knapp 40 % der Betriebe, die Teilnehmende im Rahmen von MobiPro-EU ausbilden, ohne das Sonderprogramm keine Auszubildenden aus EU-Ländern eingestellt.

Das Sonderprogramm und die MobiPro-EU-Projekte stellen wertvolle Unterstützungen bereit, die die Auszubildenden auf ihrem Weg begleiten.

Der zweite Schritt zur Zielerreichung ist, dass durch das Sonderprogramm zusätzlich Menschen aus den EU-Herkunftsländern befähigt werden, in Deutschland eine Berufsausbildung abzuschließen. Dazu ist zunächst zu fragen, welche Leistungen das Sonderprogramm bereitstellt, um den Teilnehmenden den Abschluss einer Berufsausbildung zu erleichtern.

Eine wichtige Einsicht aus der ersten Phase von MobiPro-EU, in der Personen und nicht Projekte gefördert wurden, ist die Wichtigkeit einer Begleitung der jungen Menschen vor und während ihrer Ausbildung. In der Individualförderung konnte infolge der Finanzierungsbedingungen eine Kümmererfunktion nicht konsequent umgesetzt werden. In der Projektförderung wird deshalb die Funktion des Kümmerers durch das Sonderprogramm finanziert. Ein Kümmerer übernimmt eine Vielzahl von Funktionen und ist sowohl Kontaktperson für die Teilnehmenden bei bürokratischen Angelegenheiten und privaten Problemen als auch Kontaktperson für die Ausbildungsbetriebe, Berufs- und Sprachschulen. Der Kontakt zu den Teilnehmenden ist häufig intensiv: 43 % der Teilnehmenden haben mehr als einmal pro Woche mit ihrem Kümmerer Kontakt.

Durch die MobiPro-EU-Projekte wird zudem noch eine Vielzahl weiterer Unterstützungen bereitgestellt, die den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung fördern sollen. Dies sind beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen, zusätzliche Sprachkurse, Unterstützung bei der Suche nach einer zufriedenstellenden Wohnung, Freizeitangebote sowie die fachliche und sozialpädagogische Unterstützung durch an den Bedürfnissen der Teilnehmenden ausgerichtete Maßnahmen.

Eine Reihe von Maßnahmen ist direkt darauf gerichtet, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Auf der Programmebene wird dies durch einen „Rapid Action Plan“ verstärkt, der eine erhöhte Kontaktdichte zwischen IPS und Projektträgern und damit eine verbesserte Beratung vorsieht. Auf der Ebene der Projekte werden zum einen präventive Maßnahmen angeboten. So werden von jeweils etwa einem Viertel der Projektträger Mentoren- und Patenmodelle angeboten und Ausbildungsbetriebe durch ein externes Ausbildungsmanagement unterstützt. Die große Mehrheit der Projektträger setzt auf die Aufrechterhaltung eines engen Kontakts zu den Teilnehmenden, damit mögliche kritische Entwicklungen frühzeitig erkannt werden. Darüber hinaus ist es aber oft auch erforderlich, bei Krisen im Ausbildungsverlauf einzelner Teilnehmenden anlassbezogen zu intervenieren. Hierfür gilt es, ein Krisenmanagement bereitzuhalten. Eine besondere Bedeutung kommt der Vermittlung von Auszubildenden, bei denen es im Betrieb zu Konflikten kommt, an andere Ausbildungsbetriebe zu.

Es gibt nach wie vor hohe Hürden für den Abschluss einer Berufsausbildung in Deutschland.

Derzeit lässt sich der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung noch nicht beobachten, aber es zeichnet sich vor allem im Hinblick auf die Förderrunde 2015 ab, dass die Mehrzahl der aktuell aktiven Teilnehmenden einen Berufsabschluss erlangen wird. Allerdings sind die Abbruchquoten hoch. Dies gilt nicht nur für die Vorbereitungsphase, während der ca. 40 % ihre Teilnahme

wieder beenden, sondern auch für diejenigen, die ihre Ausbildung bereits begonnen haben. Von ihnen brechen wiederum 40 % ihre Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr ab. Ausbildungsabbruch bedeutet dabei das Ende der im Rahmen von MobiPro-EU geförderten Ausbildung in Deutschland und ist zu unterscheiden von der Vertragslösung mit einem Ausbildungsbetrieb oder dem Ausscheiden aus einem bestimmten MobiPro-EU-Projekt.

Der Vergleich mit allen Auszubildenden im dualen Ausbildungssystem zeigt, dass es die Teilnehmenden offenbar deutlich schwerer in der Ausbildung haben als inländische Auszubildende. Nach den Angaben des BIBB (2017) betrug die Vertragslösungsquote bei allen Auszubildenden im Jahr 2015 während der Probezeit 8,8 % und über die gesamte Ausbildung 24,9 %. Bei den Teilnehmenden liegt der Anteil derer, die ihr Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsbetrieb gelöst haben, nach vier Monaten (der üblichen Dauer der Probezeit) dagegen bei 22 %. Zwei Jahre nach Ausbildungsbeginn waren 58 % der Ausbildungsverhältnisse der Teilnehmenden wieder gelöst.

Die Ursachen für Abbrüche sind vielfältig.

Die hohen Beendigungsquoten könnten damit zu tun haben, dass die Teilnehmenden oft in Bereichen ausgebildet werden, die auch bei einheimischen Auszubildenden eine hohe Abbruchquote haben. Ein Beispiel dafür ist die Gastronomie. Ausbildungsverhältnisse in diesem Bereich sind auch bei den Teilnehmenden besonders abbruchgefährdet. Allerdings beträgt der Unterschied zum Handwerk oder den Dienstleistungen nur wenige Prozentpunkte. Die hohe Abbruchneigung der Teilnehmenden kann damit nur zu einem kleinen Teil durch die Verteilung auf die Ausbildungsberufe erklärt werden. Hinter den Abbrüchen stehen also auch andere Faktoren als bei einheimischen Auszubildenden. So könnten die Teilnehmenden an MobiPro-EU besondere Schwierigkeiten mit komplexen Lerninhalten haben, die hohe Anforderungen an die Beherrschung der deutschen Sprache stellen.

Befragt man die ehemaligen Teilnehmenden, die nicht mehr an MobiPro-EU teilnehmen, zu den Abbruchgründen, betonen sie Probleme im betrieblichen oder berufsschulischen Bereich, während die Projektträger die Ursachen oft im individuellen, beispielsweise familiären oder gesundheitlichen Bereich sehen oder Defizite der Teilnehmenden im Hinblick auf Motivation und Ernsthaftigkeit herausstellen. Meist fallen mehrere Ursachen zusammen, beispielsweise Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf und der Wohnungssituation oder Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache.

Ein wichtiger Ursachenkomplex, der von allen Beteiligten herausgestellt wird, betrifft die Rolle unzutreffender Erwartungen, mit denen die Teilnehmenden nach Deutschland gekommen sind. Die unzutreffenden Erwartungen beziehen sich auf unterschiedliche Sachverhalte: die Struktur der Berufsausbildung mit ihren starken formal-schulischen Bestandteilen, die Position der Auszubildenden in der innerbetrieblichen Hierarchie, die Entlohnung, die Inhalte des möglicherweise unbekanntes Ausbildungsberufs oder auch die Unterstützung, die seitens der Projektträger und Ausbildungsbetriebe geleistet werden kann. Trotz der umfangreichen Vorbereitung, die im Rahmen der MobiPro-EU-Projekte im Herkunftsland erfolgt, prallen Erwartungen und Realität nach Beginn der Ausbildung oft hart aufeinander.

In sprachlicher Hinsicht haben die Teilnehmenden besonders in der Berufsschule Schwierigkeiten. In der Förderrunde 2016, in der mehr Teilnehmende als in der Runde 2015 sich selbst mangelnde Sprachkenntnisse zuschreiben, bezeichnet knapp die Hälfte der Befragten ihre Deutschkenntnisse für die Berufsschule als nicht oder „eher nicht“ ausreichend. Dies ist deutlich mehr als der Anteil der Auszubildenden, die im Ausbildungsbetrieb sprachliche Schwierigkeiten haben. Auch die mangelnde soziale Integration in Deutschland kann zu Ausbildungsabbrüchen beitragen. Zwar fühlen sich die Teilnehmenden in Deutschland weder

in sozialer noch in emotionaler Hinsicht auffällig einsam. Doch ist mit dem Umzug nach Deutschland oft ein erheblicher Verlust im Gefühl, zur Gesellschaft dazuzugehören, verbunden.

Für viele Teilnehmende war MobiPro-EU der Weg aus der Arbeitslosigkeit

Im dritten Schritt ist zu fragen, inwieweit die Zielsetzung erreicht wurde, zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beizutragen. Aufgrund der Teilnehmendenzahlen ist – bei insgesamt ca. 7.900 Personen, die an der Projektförderung teilgenommen haben – natürlich kein signifikanter Beitrag auf die Verminderung der Jugendarbeitslosigkeit in den Herkunftsländern zu erwarten. Bei einem noch größeren Umfang der Förderung hätte dies aber möglicherweise doch der Fall sein können. Es kommt daher darauf an, ob die Maßnahme, dort, wo sie eingesetzt wurde, im Hinblick auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit zielgerecht ist.

Die Arbeitsmarkterfahrung der meisten Teilnehmenden ist von Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die meisten Befragungsteilnehmenden waren in den 12 Monaten vor der Befragung von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur 22 % gaben an, in diesem Zeitraum nicht arbeitslos gewesen zu sein. Dagegen war ein knappes Drittel über den gesamten Zeitraum arbeitslos. Zwischen 12 und 15 % haben sogar eine Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit seit Abschluss der schulischen Ausbildung von über 30 Monaten. Entsprechend wichtig für die Teilnahme ist das Motiv, mit Hilfe von MobiPro-EU die Arbeitslosigkeit zu verlassen und in Deutschland in eine stabile Erwerbssituation zu gelangen. Über 70 % der Teilnehmenden sehen in der Erlangung eines langfristigen Beschäftigungsverhältnisses in Deutschland ihr Ziel, vergleichsweise wenige (14 %) wollen mit ihrer Teilnahme ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt des Herkunftslandes verbessern.

Die Erwerbsverläufe der Teilnehmenden nach Abschluss der Berufsausbildung lassen sich derzeit noch nicht beobachten. Anders ist es bei denen, die ihre Teilnahme vorzeitig beendet haben. Von diesen sind zum Befragungszeitpunkt im Sommer nach dem Ausbildungsbeginn 24 % im Herkunftsland arbeitslos. Weitere 5 % geben an, in Deutschland arbeitslos zu sein. Die größte Gruppe bilden jedoch diejenigen, die im Herkunftsland erwerbstätig sind (38 %).

Auch die meisten Abbrecher und Abbrecherinnen nehmen etwas mit

Ein Abbruch der Ausbildung muss aus Sicht der einzelnen Person keineswegs ausschließlich negativ zu werten sein. Die Teilnahme kann neue Perspektiven eröffnen und den Weg in stabile Erwerbsverhältnisse bereiten, auch wenn sie nicht bis zum Ausbildungsabschluss fortgeführt wurde. Daher wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie noch einmal denselben Weg gehen und sich in Deutschland auf eine Ausbildungsstelle bewerben würde. Ähnlich wie bei anderen Bewertungen, sehen die Teilnehmenden der Förderrunde 2016 die Dinge kritischer. Von ihnen würden 50 % sich nicht noch einmal bewerben, im Gegensatz zu 23 % in der ersten Kohorte.

Dass insgesamt eine Mehrheit der ehemaligen Teilnehmenden trotz des Abbruchs im Rückblick positiv über ihre Erfahrung in MobiPro-EU urteilt, könnte dazu beitragen, die Bekanntheit und Wertschätzung des deutschen dualen Ausbildungssystems im europäischen Ausland zu erhöhen. Dies könnte künftig darauf hinwirken, dass auch in diesen Ländern die duale Berufsausbildung gestärkt wird, was wiederum positiv auf die Beschäftigung jüngerer Personen wirken könnte.

7.2. Einfluss von Umsetzung und Rahmenbedingungen

Ob die Teilnehmenden ihre Ausbildung beginnen, ob die Ausbildung danach einen stabilen Verlauf nimmt und welche Erträge die Teilnehmenden aus ihrer Teilnahme insgesamt ziehen, hängt von einer Vielzahl unterschiedlicher individueller und betrieblicher Faktoren sowie von

der Umsetzung der Förderung ab. Ferner haben die regionalen und zeitlichen Rahmenbedingungen darauf einen Einfluss.

Die Teilnehmendenrekrutierung ist ein zentraler Erfolgsfaktor

Die Evaluation des Sonderprogramms MobiPro-EU zeigt, wie wichtig die Erstausswahl der Teilnehmenden bei Mobilitätsprojekten ist. Die Frage, welche Vorgehensweisen dazu am besten geeignet sind, ist nicht ganz eindeutig zu beantworten. Bei der Rekrutierung zeigen sich zwei Strategien, die durchaus auch in Kombination verwendet werden können. Zum einen wurde versucht, durch weit abstrahlende Aktivitäten – Veranstaltungen, Werbemaßnahmen, Websites usw. – einen großen Kreis von Interessentinnen und Interessenten zu erreichen, aus denen dann die am besten geeigneten herausgesucht werden sollten. Zum anderen haben Kooperationspartner wie die öffentlichen Arbeitsmarktservices in den Herkunftsländern, der IPS, Sprachschulen und private Arbeitsvermittler Personen, die sie aus anderen Zusammenhängen kennen und betreuen, in die einzelnen Projekte vermittelt. Die quantitative Analyse zeigt, dass vor allem die Nutzung dieses zweiten, direkten Rekrutierungsweges erfolgreich ist. So weisen die Teilnehmenden, die auf dem direkten Weg rekrutiert wurden, später geringere Abbruchquoten auf. Die Fallstudien weisen allerdings auf gute Erfahrungen mit beiden Rekrutierungswegen hin, so dass die statistischen Ergebnisse zwar eine Tendenzaussage ergeben, die aber nicht bedeutet, dass der indirekte Weg in Einzelfällen nicht besser geeignet ist.

Am Ende muss sichergestellt werden, dass das Matching zwischen Teilnehmenden und Ausbildungsplätzen eine ausreichende Qualität hat. Dabei müssen insbesondere die beruflichen Vorstellungen der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Teilnehmende, die einer Ausbildung in ihrem Wunschberuf nachgehen, haben eine erheblich geringere Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung abzubrechen, als Auszubildende in Alternativberufen. Im Fall von MobiPro-EU war dies oft nicht leicht zu realisieren. Denn jedes einzelne Projekt, das in einer bestimmten Region im Herkunftsland Rekrutierungsaktivitäten unternahm, konnte stets nur in einem begrenzten Bereich von Berufen Ausbildungsplätze bereitstellen, da sich die Projekte in der Regel berufsfachlich spezialisiert hatten. Teilweise hatten die Teilnehmenden – so ergibt es sich aus den Interviews mit Teilnehmenden, die ihre Förderung durch MobiPro-EU abgebrochen hatten – deshalb Ausbildungsberufe in Kauf genommen, die nicht dem Wunschberuf entsprachen. Dies erwies sich dann im Nachhinein häufig als eine Entscheidung, die wieder revidiert werden musste.

Bereits bei der Teilnehmendenrekrutierung müssen zudem die Verpflichtungen und Verhaltensregeln klar definiert werden, um sicherzustellen, dass nur diejenigen am Sonderprogramm teilnehmen, die eine entsprechende Bereitschaft zu einer dauerhaften Teilnahme aufweisen.

Die Betreuung durch Ansprechpersonen ist schon in der Vorbereitungsphase wichtig

Zentralen Stellenwert hat – den Richtlinienvorgaben entsprechend – die Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden im Herkunftsland und in Deutschland. Um die Teilnehmenden umfassend auf die Ausbildungszeit in Deutschland vorzubereiten, zentrale Aspekte des Lebens in Deutschland zu vermitteln und mögliche Sorgen und Ängste zu bewältigen, ist es wichtig, dass die Kümmererfunktion frühzeitig, meist ab dem Beginn des Sprachkurses im Herkunftsland, eingesetzt wird. Die statistische Analyse zeigt, dass ein telefonischer oder persönlicher Kontakt zu einer konkreten Ansprechperson im Projekt die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Berufsausbildung in Deutschland begonnen wurde, wobei der persönliche Kontakt einen stärkeren Effekt hat. Der Effekt ist in der Größenordnung deutlich ausgeprägt: Bestand ein persönlicher Kontakt, so erhöhte sich die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung zu beginnen, dadurch um 16 Prozentpunkte. Offenbar gelingt es durch die persönliche Betreuung, Bewerberinnen und

Bewerber während des Sprachkurses und über das Praktikum hinweg dazu zu bewegen, ihren Weg in die Ausbildung weiterzuverfolgen.

Die statistische Analyse zeigt vermutlich aus verschiedenen Gründen keine klaren Effekte der Betreuung durch Kümmerer in der Ausbildungsphase. Diese Ergebnisse sollten jedoch nicht so verstanden werden, dass die Kümmererfunktion während des Aufenthalts in Deutschland unwichtig geworden ist. In den untersuchten Fallstudien wird es als elementar angesehen, dass es eine Person im Projekt gibt, die sich der Angelegenheiten der Teilnehmenden im Hinblick auf ihre Situation im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule, aber auch ihrer persönlichen Angelegenheiten annimmt und stets als Ansprechperson für die involvierten Akteure zur Verfügung steht. Von den Interviewpersonen in den Fallstudien wird mitunter angemerkt, dass den Teilnehmenden durch den Kümmerer zu viel abgenommen würde. Dies fördere nicht die Selbstständigkeit, sondern verstärke eine wenig zielführende Anspruchs- und Erwartungshaltung der Teilnehmenden. Zielsetzung solle vielmehr im zeitlichen Verlauf eine in der Intensität abnehmende Begleitung und Unterstützung sein. Dadurch könnten die Teilnehmenden lernen, eigenständig und autonom zu handeln.

Sprachliche Vorbereitung ist essentiell für den späteren Erfolg

Das Thema Sprache stellt eine der größten Herausforderungen in der Umsetzung des Sonderprogramms dar. Viele der Teilnehmenden haben entgegen der Richtlinien des Sonderprogramms das Sprachniveau B1 des GER noch nicht erreicht, wenn sie das Praktikum antreten. Dies führt zu teils großen Verständigungsschwierigkeiten mit Projektträgern, Kümmerern und Ausbildungsbetrieben (soweit diese Personen nicht der Muttersprache der Teilnehmenden in ausreichendem Maße fähig sind). Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, dass besonders in der Berufsschule Schwierigkeiten durch die mangelnden Sprachkenntnisse auftreten. Während im Ausbildungsbetrieb mangelnde Sprachkenntnisse teilweise kompensiert werden können, stellen sich mangelnde Sprachkenntnisse in der Berufsschule als ein Hauptproblem dar.

In der statistischen Analyse erweist sich die mangelnde Sprachbeherrschung als ein signifikanter Faktor, der das Risiko eines Ausbildungsabbruchs erhöht. In den Fallstudien wird die mangelnde Sprachbeherrschung eher als verstärkender Faktor und weniger als primäre Ursache von Förderabbrüchen genannt; hier spielt auch die im Programmverlauf verbesserte Praxis des Sprachvermittlung eine Rolle.

Sozial integrierte Teilnehmende brechen ihre Ausbildung seltener ab

Die Erfahrung mit MobiPro-EU zeigt die großen Herausforderungen, die entstehen, wenn junge Erwachsene aus ihrem bisherigen Lebenskreis in ein anderes Land wechseln, um dort eine Berufsausbildung zu absolvieren und neue berufliche Perspektiven zu gewinnen. Deutlich wird dies am Verlust an sozialer Teilhabe, der aus den Ergebnissen der CATI-Befragung deutlich wird.

Die MobiPro-EU-Projekte waren sich dieser Schwierigkeiten von Anfang an bewusst. Daher wurden sie aktiv, um die soziale Integration der Teilnehmenden zu verbessern. So haben drei Viertel der Projektträger regelmäßige Treffen zwischen den Teilnehmenden organisiert, so dass diese sich gegenseitig bei Schwierigkeiten unterstützen und zum Fortführen ihrer Ausbildung und dem Leben in Deutschland motivieren könnten. Nur knapp jeder fünfte Projektträger organisierte dagegen Treffen mit Gleichaltrigen außerhalb des Projekts. Nach den Ergebnissen der quantitativen Analysen scheint aber gerade dies die Stabilität des Ausbildungsverlaufs zu unterstützen. Neben der sozialen Integration hat auch die Wohnsituation einen eigenständigen, signifikanten Effekt auf die Fortsetzung der Ausbildung.

Im Notfall sollten auch Betriebswechsel erfolgen können

Dass – zumindest verglichen mit den Auszubildenden im dualen System generell – viele der Teilnehmenden am Sonderprogramm ihre Teilnahme oder ihre Ausbildung nicht beendeten, gewann im Verlauf der Umsetzung als Problem zunehmend an Bedeutung. Entsprechend entwickelten die Projektträger Gegenstrategien, die teilweise dem Ausbildungsabbruch präventiv entgegenwirken sollten, teilweise auch als Kriseninterventionen gedacht waren. Gefördert wurde dies auch durch ein verstärktes Beratungsangebot des IPS. Dabei ist die Kommunikation mit den Teilnehmenden ein wesentlicher Ansatzpunkt der Abbruchprävention. Alle Projekte, die in den Fallstudien untersucht wurden, haben durch ein enges Netzwerk sowohl zu den Teilnehmenden selbst als auch zu den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen versucht, Probleme rechtzeitig zu erkennen. Erschwert wurde dies dadurch, dass die Teilnehmenden Abbruchüberlegungen teilweise sehr spät kommunizieren, so dass Ausbildungsbetriebe und Projektträger nicht proaktiv agieren können.

Zwei von fünf jungen Erwachsenen, die ihre Teilnahme vorzeitig beendet haben, nennen Probleme mit Kollegen und Vorgesetzten im Ausbildungsbetrieb unter den Ursachen für den Abbruch. In solchen Fällen kann die Organisation eines Betriebswechsels ein geeignetes Mittel sein, um einen Abbruch der Förderung zu verhindern. In der statistischen Analyse ist festzustellen, dass das Risiko der Beendigung der Ausbildung sinkt, wenn die Projektträger die Teilnehmenden bei drohendem Ausbildungsabbruch systematisch in einen anderen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln versuchen. Ein solcher vom Projekt organisierter Betriebswechsel setzt allerdings voraus, dass ein ausreichendes Vertrauen zwischen Teilnehmenden und Kümmerer besteht und in der Region eine passende Ausbildungsstelle gefunden werden kann.

Die Arbeitsmarktlage in den Herkunftsländern ist eine wichtige Rahmenbedingung

Neben der Umsetzung beeinflussen auch die wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen im Herkunftsland und in der Zielregion in Deutschland den Erfolg von MobiPro-EU. Dies zeigt sich beispielsweise an den großen Unterschieden im Abbruchrisiko zwischen Teilnehmenden aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Junge Erwachsene aus Spanien bilden die Mehrheit unter den Teilnehmenden. Sie ließen sich nicht nur gut rekrutieren, sondern absolvierten auch überdurchschnittlich oft die Vorbereitungsphase mit dem Sprachkurs und dem Praktikum, um dann ihre Berufsausbildung in Deutschland anzutreten. Es ist plausibel, dass dies einerseits auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit gerade in Spanien, aber andererseits auch auf die vorhandenen guten Kooperationen und Unterstützungen seitens spanischer Akteure zurückzuführen ist. In der Ausbildungsphase beendeten allerdings die jungen Spanierinnen und Spanier ihre Ausbildung überdurchschnittlich häufig vorzeitig.

Die Arbeitsmarktlage in den Herkunftsländern ist auch ein plausibler Erklärungsgrund dafür, warum bestimmte Ergebnisse in der Förderrunde 2016 – Sprachbeherrschung, vorzeitige Beendigung der Teilnahme, aber auch die Zufriedenheit der Teilnehmenden – schlechter ausfallen als in der Förderrunde 2015. Zum einen scheint 2016 ein höherer Anteil der Teilnehmenden während der Teilnahme wieder einen Arbeitsplatz im Herkunftsland gefunden zu haben. Zum anderen ist die Größe des Pools an Bewerberinnen und Bewerbern von der Arbeitsmarktsituation im Herkunftsland abhängig. Möglicherweise bekommen bei einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation besonders diejenigen, die gute Aussichten auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss in Deutschland haben, auch im Herkunftsland leichter ein Stellenangebot. Dadurch würde sich die Zusammensetzung des Pools verschlechtern. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass ein hoher Anteil der Teilnehmenden, die ihre Ausbildung beendet haben, unmittelbar nach der Rückkehr ins Herkunftsland dort beschäftigt ist, was

deutlich macht, dass viele Teilnehmende im Zielkonflikt zwischen Ausbildungsabschluss in Deutschland und Beschäftigung im Herkunftsland stehen.

Unter den Rahmenbedingungen in Deutschland sind die zusätzlichen Schwierigkeiten der sozialen Integration im ländlichen Raum zu nennen. Diese werden noch erschwert, wenn die Teilnehmenden im Herkunftsland in Großstädten gelebt haben und der Beginn der Ausbildung auch dadurch eine Änderung im Lebensstil verlangt. Im ländlichen Raum stellen sich darüber hinaus Probleme wie die schlechte Erreichbarkeit von Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und Sprachkurs sowie fehlende Freizeitangebote ein.

7.3. Lassen sich die Erfahrungen mit MobiPro-EU übertragen?

Die Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2016 ist die letzte Förderrunde innerhalb von MobiPro-EU. Daher stellt sich die Frage der Übertragbarkeit des Konzepts des Sonderprogramms MobiPro-EU auf andere Mobilitätsprogramme, sei es auf der nationalen oder der europäischen Ebene.

Förderung der Mobilität auf nationaler oder europäischer Ebene?

Die Europäische Kommission verfolgt mit großem Interesse die Umsetzung des Sonderprogramms MobiPro-EU, da es die Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), eines der Ziele von EURES, unterstützt. Allerdings existieren bisher keine konkreten Pläne der Europäischen Kommission für eine Übertragung der Erkenntnisse aus MobiPro-EU auf europäische Vorhaben. Dies würde eine umfangreiche Finanzierung benötigen, was aktuell von Seiten der Europäischen Kommission ausgeschlossen wird. Die Kommission sieht ihre Rolle in der Koordination existierender Programme und Initiativen sowie in der Bereitstellung einer Infrastruktur zur Verbesserung des europaweiten Matchings zwischen Arbeitsplätzen und Arbeitsuchenden. Derzeit beschränken sich die Bemühungen der Europäischen Kommission auf die Ausweitung des EURES-Auftrags auf die betriebliche Ausbildung und die Einrichtung einer europaweiten Plattform für betriebliche Ausbildungsplätze.

Die Förderung von Mobilität in der beruflichen Bildung ist weiterhin sinnvoll

Abgesehen von einer derzeit eher unwahrscheinlichen Weiterführung von MobiPro-EU als europäisches Programm erscheinen Förderungen der Mobilität in der beruflichen Bildung auf nationaler Ebene oder in Form von bilateralen Kooperationen weiterhin sinnvoll. Gerade bei bilateralen Kooperationen ist ein besonders schwerwiegendes Problem der Mobilität im beruflichen Bildungssystem vermutlich leichter zu adressieren, nämlich die Überbrückung von Unterschieden und Gegensätzen zwischen unterschiedlichen Ausbildungssystemen in den Mitgliedsländern. Die regelmäßig stattfindenden EURES-Abstimmungstreffen könnten hierfür eine Grundlage sein.

Im Rahmen von Mobilitätsprogrammen ist die Langzeitmobilität, wie sie im Sonderprogramm MobiPro-EU gefördert wird, ein besonders anspruchsvolles Ziel. Mobilität in der beruflichen Bildung ist jedoch auch zum Erwerb von Teilqualifikationen sinnvoll und sollte entsprechend gefördert werden. Gerade hier stellt sich jedoch die Frage, wie solche Teilqualifikationen in vorhandene berufliche Bildungsgänge integriert werden können.

Die Förderung von Projekten ist besser geeignet als eine Individualförderung

Eine wichtige Erfahrung aus der Umsetzung des Sonderprogramms ist, dass viele Hebel in Bewegung gesetzt werden müssen und eine Vielzahl von Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit junge Erwachsene in einem anderen Land erfolgreich eine Berufsausbildung

absolvieren können. Es reicht nicht aus, Informationen über Portale bereitzustellen und punktuelle Förderungen der Mobilität anzubieten. Wichtig ist eine fortlaufende, individuelle Betreuung.

Die Umstellung von der Individualförderung auf die Projektförderung von Mobilitätsvorhaben ist in dieser Hinsicht eine wesentliche Erkenntnis aus der Umsetzung von MobiPro-EU, die auch für mögliche künftige Förderungen der Mobilität von Auszubildenden und jungen Erwachsenen eine hohe Bedeutung hat. Nur innerhalb einer Projektförderung ist eine ganzheitliche Betreuung der Teilnehmenden möglichst vom Beginn der Teilnahme an möglich. Dabei können die Ressourcen der beteiligten Partner in lokalen Netzwerken gebündelt werden. Ein erheblicher Nachteil einer Individualförderung sind die fehlenden Steuerungsmöglichkeiten, was den Zugang der Bewerberinnen und Bewerber angeht. Zudem ist es sinnvoll, dass die Erstausswahl geeigneter Teilnehmender durch die Projekte geleistet wird, die später mit den ausgewählten Teilnehmenden arbeiten.

In lokalen Netzwerken sollten die Rollen beteiligter Akteure klar definiert sein

Die Förderung von Projekten hilft dabei, klare Verantwortlichkeiten in der Umsetzung zu schaffen. Innerhalb der Projekte können die Kooperationspartner ihre Arbeitsteilung definieren. Dies ist besonders deshalb notwendig, weil die Förderung der Mobilität von Auszubildenden eine systematische und regelmäßige Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren im Netzwerk – insbesondere mit Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen – voraussetzt. Dadurch können kritische Situationen frühzeitig erkannt und ihre Eskalation möglichst vermieden werden. Eine einzelfallbezogene Abstimmung bei Problemen reicht nicht aus, belastbare und kontinuierliche Beziehungen in Akteursnetzwerken sind erforderlich.

Mobilitätsprogramme sollten als lernende Programme ausgelegt sein

Im Rahmen der Projektförderung konnte die Kommunikation von Akteuren auf der zentralen Ebene und der Umsetzungsebene deutlich verbessert werden. Hierfür war die klare Aufgabenteilung zwischen dem BMAS als Richtliniengeber und der BA als Richtlinienumsetzer sowie innerhalb der BA und den an der Umsetzung beteiligten Dienststellen ein wichtiger Baustein. Die Kommunikation und Kooperation mit externen Akteuren wurde insbesondere dadurch gestärkt, dass alle Akteure konkrete Ansprechpersonen innerhalb der BA hatten und alle Kommunikation über diese Ansprechpersonen lief. Eine Verbesserung der Kommunikation ist auch im Hinblick auf die EURES-Managements in den Partnerländern festzustellen. Auf diese Erfahrungen könnten künftige Mobilitätsprojekte aufbauen.

Mit der Einbeziehung des Netzwerkes IQ, dem separaten Vernetzungsprojekt und der daraus gebildeten Fachgruppe Qualitätssicherung (FGQ) wurden zudem Strukturen geschaffen, die in dieser Art auch künftig genutzt werden sollten. Das von der IQ-Fachstelle Einwanderung in Zusammenarbeit mit BMAS und BA entwickelte Praxishandbuch, die im Rahmen von MobiPro-EU entwickelten Qualitätsstandards und nicht zuletzt die vor Ort bei den Projektträgern und anderen Beteiligten gewonnenen Erfahrungen sind wichtige Ressourcen, die in zukünftigen Mobilitätsprogrammen genutzt werden sollten.

Literaturverzeichnis

- BA (2017): Rapid Action Abbruchprävention im Rahmen MobiPro-EU – Dienstleistungen der ZAV, Mai 2017, Bonn.
- BIBB (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Blossfeld, Hans-Peter, Alfred Hamerle und Karl Ulrich Mayer (1986): Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt, New York: Campus.
- BMAS (2012): Richtlinie für das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“ vom 27. Dezember 2012.
- BMAS (2014): Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU) im Wege der Projektförderung. Fördergrundsätze, 24. Juli 2014.
- BMAS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): Gemeinsame Absichtserklärung zwischen dem Ministerium für Arbeit und Soziales des Königreichs Spanien (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Bundesrepublik Deutschland, Madrid, 21. Mai 2013.
- Boockmann, Bernhard, Carina Dengler, Sebastian Nielen, Katja Seidel, Hans Verbeek (2014): Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. IAW Policy Reports 13, Tübingen.
- Boockmann, Bernhard, Tobias Hagen (2008): Fixed-Term Contracts as Sorting Mechanisms: Evidence from Job Durations in West Germany, *Labour Economics*, 15, 984-1005.
- De Jong Gierveld, Jenny, Frans Kamphuis (1985): The development of a Raschtype loneliness scale. *Applied Psychological Measurement* 9, 289–299.
- De Jong Gierveld, Jenny, Theo van Tilburg TG (1999): Manual of the loneliness scale. VU University, Amsterdam
- De Jong Gierveld, Jenny, Theo van Tilburg TG (2010): The De Jong Gierveld short scales for emotional and social loneliness: tested on data from 7 countries in the UN generations and gender surveys. *European Journal of Ageing* 7, 121–130.
- FGQ (2016a): Allgemeine Qualitätsstandards bei der Umsetzung von Projekten im Rahmen des „Sonderprogramms zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“, vorgelegt durch die Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU zur Veröffentlichung beim „Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016“ am 31. Mai 2016.
- FGQ (2016b): „Fachstandards Sprache“ für die Umsetzung von Projekten im Rahmen des „Sonderprogramms zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“, vorgeschlagen durch die Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU zur Abstimmung durch die MobiPro-EU-Träger im Herbst 2016, Entwurfsfassung vom 8. April 2016 zur Vorlage beim „Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016“ am 31. Mai 2016.
- FGQ (2016c): „Fachstandards Ausbildungsbetriebe“ für die Umsetzung von Projekten im Rahmen des „Sonderprogramms zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“, vorgeschlagen durch die Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU zur Abstimmung durch die MobiPro-EU-Träger im Herbst

2016, Entwurfsfassung vom 8. April 2016 zur Vorlage beim „Bundesweiten Vernetzungstreffen MobiPro-EU 2016“ am 31. Mai 2016.

Heckman, James J., Burton Singer (1984): A Method for Minimizing the Impact of Distributional Assumptions in Econometric Models for Duration Data, *Econometrica* 52(2), 271-320.

IAW/ISG/SOKO-Institut (2016): Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“, Zwischenbericht 2016, Tübingen/Berlin/Bielefeld.

IAW/ISG/SOKO (2015): Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“. Zwischenbericht 2015 vom 30. September 2015.

IAW/ISG/SOKO (2014): Evaluation des Sonderprogramms „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“. Zwischenbericht 2014 vom 30. September 2014.

Uhly, Alexandra (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2012, 4-5.

Anhang: Methodik der Erhebungen

A1 Standardisierte Befragung der Teilnehmenden

Die Befragung in der Teilnehmendengruppe wurde als Wiederholungsbefragung durchgeführt. Die erste Befragung fand im Regelfall¹⁶ vor der Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung im Herkunftsland statt, die zweite Befragung etwa ein Jahr später, damit auch die Stabilität der Ausbildung oder Beschäftigung festgestellt werden kann. Die Befragung wurde im telefonischen Modus (CATI-Befragung) durchgeführt. Da die Deutschsprachkenntnisse der Teilnehmenden zumeist noch nicht hinreichend für die Durchführung der Interviews waren, wurden besonders geschulte mehrsprachige Interviewer oder Interviewerinnen eingesetzt, welche neben der deutschen die Landessprache der Befragten beherrschten. Daher wurde aus forschungspraktischen Gründen die Auswahl auf die fünf teilnahmestärksten Herkunftsländer beschränkt (Spanien, Bulgarien, Polen, Kroatien und Italien).

Die erste Befragungswelle der ersten Kohorte wurde vom 19.05.2015 bis zum 06.08.2015 vom SOKO-Institut durchgeführt. Insgesamt wurden die Kontaktdaten von 2.634 Personen genutzt, wobei für 363 Personen die hinterlegten Informationen nicht für eine Kontaktaufnahme ausreichten. Somit wurden 2.271 Zielpersonen ans Feld übergeben (Bruttostichprobe). Insgesamt konnten 943 Interviews realisiert werden, was einer Ausschöpfung von 46 % entspricht. Die zweite Kohorte wurde im Zeitraum vom 20.04.2016 bis 03.09.2016 durch das SOKO-Institut befragt. Insgesamt wurden die Kontaktdaten von 2.761 Personen zur Verfügung gestellt, von denen 158 Personen wegen unzureichender Informationen nicht kontaktiert werden konnten. Innerhalb der Stichprobe waren die Teilnehmenden aus Spanien mit 1.874 Personen am stärksten vertreten. Aus diesem Grund wurde über diese Gruppe eine Zufallsauswahl gelegt und lediglich 1.199 Teilnehmende aus Spanien ans Feld übergeben. Insgesamt wurden 2.031 Zielpersonen ans Feld übergeben (Bruttostichprobe). Wie bei der ersten Kohorte wurde die Auswahl auf die fünf stärksten Herkunftsländer beschränkt (Spanien, Bulgarien, Polen, Kroatien und Italien). Es konnten 1.011 Interviews realisiert werden, was einer Ausschöpfung von 50 % entspricht.

Die zweite Befragungswelle sollte jeweils ca. ein Jahr nach der ersten Befragungswelle stattfinden. Es sollten prinzipiell alle Teilnehmenden erneut befragt werden, unabhängig davon, ob sie ihre Ausbildung in Deutschland begonnen und fortgesetzt hatten oder ob sie ihre Teilnahme bereits beendet hatten. Aufgrund der schwierigen Erreichbarkeit und fehlenden Kontaktadressen der Teilnehmenden mit Abbruch wurde die Feldphase zeitlich deutlich ausgedehnt. In der ersten Kohorte dauerte die Feldphase vom 03.05.2016 bis zum 03.08.2017, wobei nur relativ wenige Gespräche im Jahr 2017 geführt wurden. Die Feldphase für die zweite Kohorte erstreckte sich vom 14.03.2017 bis zum 31.07.2017. Insgesamt konnten in der zweiten Welle 384 Interviews in der ersten und 356 Interviews in der zweiten Kohorte realisiert werden. Zur Analyse der Stichproben- und Panelselektivität wurden Analysen vorgenommen, auf die im Haupttext jeweils verwiesen wird.

¹⁶ In 6 Fällen der ersten Kohorte und 18 Fällen der zweiten Kohorte konnten die Interviews praktisch nicht vor Beginn der Ausbildung realisiert werden.

A2 Standardisierte Befragung der Projektträger

Die Evaluation der Projektförderung des Sonderprogramms MobiPro-EU sah zwei standardisierte Befragungen der Projektträger vor. Die erste fand im Sommer 2015 statt und umfasste alle Projektträger, die in der Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2015 ein Projekt begonnen hatten. Bei der Befragung ging es insbesondere um Merkmale des Projektträgers, um Vorerfahrungen mit Migrationsprojekten, die Projektstruktur sowie die Projektphase im Herkunftsland.

Diese Befragung fand zwischen dem 16.06.2015 und dem 11.08.2015 statt. Die Befragung wurde telefonisch (CATI) durchgeführt. Insgesamt konnten 83 der 103 Projektträger befragt werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 80,6 %. Die Interviews dauerten im Schnitt 33,4 Minuten, wobei das längste Interview 67 Minuten und das kürzeste Interview 21 Minuten dauerte.

Die zweite Befragung wurde im Sommer 2016 durchgeführt. Es handelte sich dabei um eine Befragung der Projektträger, die sich an der Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2016 mit einem MobiPro-EU-Projekt beteiligen. Diese haben einerseits die identischen Fragen gestellt bekommen, die im Vorjahr die Projektträger der Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2015 gestellt bekommen hatten. Allerdings wurden bereits im Vorjahr befragten Projektträgern nicht mehr erneut alle Fragen gestellt. Für die Projektträger, die bereits in der Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2015 mit einem Projekt gestartet waren, wurden weitere Fragen zum Projektverlauf in Deutschland gestellt. Inhaltlich besteht die Befragung aus vier thematischen Schwerpunkten mit insgesamt 13 Frageblöcken. Tabelle A2.1 zeigt die thematischen Frageblöcke und weist aus, welche Projektträger welche Fragen zur Beantwortung erhielten.

Tabelle A2.1: Themen der Befragung

Projektträger bereits 2015 befragt worden	Ja	Nein	Nein
Beteiligung an der Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2015	Ja	Ja	Nein
Beteiligung an der Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2016	Ja	Ja	Ja
<i>Allgemeine Fragen zum Projektträger</i>			
A. Merkmale des Projektträgers	Eine Frage	Ja	Ja
B. Vorerfahrungen des Projektträgers		Ja	Ja
<i>Fragen zur Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2015</i>			
C. Projektorganisation	Ja	Ja	
D. Teilnehmende Betriebe	Ja	Ja	
E. Kümmererfunktion	Ja	Ja	
F. Unterstützung während der Ausbildung	Ja	Ja	
G. Verlauf der Ausbildung	Ja	Ja	
<i>Fragen zur Förderrunde mit Ausbildungsbeginn 2016</i>			
H. Projektorganisation	Ja	Ja	Ja
I. Kooperation und Netzwerke	Ja	Ja	Ja
J. Rekrutierung der Teilnehmenden	Ja	Ja	Ja
K. Teilnehmende Betriebe	Ja	Ja	Ja
L. Kümmererfunktion	Ja	Ja	Ja
<i>Abschließender Fragenblock</i>			
M. Bewertung des Förderprogramms	Ja	Ja	Ja

Quelle: IAW/ISG/SOKO 2016, eigene Darstellung.

Die zweite Befragung fand zwischen dem 27. Juli 2016 und dem 31. August 2016 statt. Die Befragung wurde telefonisch (CATI) durchgeführt. Insgesamt konnten 86 der 99 Projektträger befragt werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 87 %. Die Interviews dauerten im Schnitt 43 Minuten. Dabei dauerten die Interviews mit Projektträgern, die Projekte in beiden Förderrunden umsetzten, durchschnittlich 51 Minuten, während die Interviews mit

Projektträgern, die nur in der Förderrunde ab 2016 Projekte umsetzten, durchschnittlich 28 Minuten dauerten. Tabelle 8 fasst die Feldphase der Befragung zusammen.

Tabelle A2.2: Feldphase der Projektträgerbefragung 2016

	Anzahl	Anteil (in Prozent)
Grundgesamtheit	99	100,0
Geführte Interviews	86	86,9
Verweigerungen	2	2,0
Nicht Zielgruppe	2	2,0
Falsche Nummer	0	0,0
Nicht erreicht/Sollzahlen erfüllt	11	11,1
Durchschnittliche Interviewdauer	43 Minuten	
Feldzeit	36 Tage	

Quelle: IAW/ISG/SOKO 2016, eigene Darstellung.

Die dritte Befragungswelle fand zwischen dem 10. Juli 2017 und dem 7. August 2017 statt. Die Befragung wurde telefonisch (CATI) durchgeführt. Die Bruttostichprobe umfasste alle 87 Projektträger, die im Vorjahr zum Ausbildungsbeginn 2016 befragt wurden, sowie die 39 Projektträger, die lediglich Projekte mit Ausbildungsbeginn 2015 angeboten haben und im Jahr 2015 zuletzt befragt wurden. Insgesamt konnten 110 der 126 Projektträger befragt werden. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 87 %. Die Interviews dauerten im Schnitt 48 Minuten.

Tabelle A2.3: Feldphase der Projektträgerbefragung 2017

	Anzahl	Anteil (in Prozent)
Grundgesamtheit	126	100
Geführte Interviews	110	87,3
Verweigerungen	5	4
Nicht erreicht	11	8,7
Durchschnittliche Interviewdauer	48 Minuten	
Feldzeit	29 Tage	

Quelle: IAW/ISG/SOKO 2017, eigene Darstellung.

A3 Standardisierte Befragung der Ausbildungsbetriebe

Als Grundgesamtheit für die Befragung dienten die in den Stammlättern erfassten Betriebe, die in einem Projekt mindestens eine teilnehmende Person für ein Praktikum und/oder eine Ausbildung beschäftigt haben. Die Befragung orientierte sich dabei inhaltlich an folgenden Punkten:

- Betriebliche Merkmale
- Bisherige Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden
- Erfahrungen mit den Teilnehmenden im eigenen Betrieb
- Fragen zum Sonderprogramm MobiPro-EU
- Bewertung des Sonderprogramms

Insgesamt konnten aus den Stammlättern Informationen zu 1.319 Ausbildungsbetrieben identifiziert werden. Von diesen waren 37 Ausbildungsbetriebe doppelt geführt, das heißt die bereinigte Feldstichprobe bestand aus 1.282 Ausbildungsbetrieben. Von diesen sollten mindestens 500 Ausbildungsbetriebe (39 %) interviewt werden. Die Befragung fand telefonisch (CATI) statt. Die Betriebe wurden nach einem Zufallsmechanismus für ein Interview ausgewählt und durch das SOKO-Institut kontaktiert. Nachdem 505 Interviews (39 %) erfolgreich abgeschlossen werden konnten, wurde die Befragung beendet. Tabelle 9 fasst den Verlauf der Befragung zusammen.

Tabelle A3.1: Feldphase der Betriebsbefragung

	Anzahl	Anteil in Prozent
Gelieferte Kontaktdaten	1.319	
Duplikate	37	
Grundgesamtheit	1.282	
Geführte Interviews	505	39,4
Verweigerungen	88	6,9
Nicht Zielgruppe	13	1,0
Falsche Nummer	60	4,7
Nicht erreicht/Sollzahlen erfüllt	616	48,0
Durchschnittliche Interviewdauer		19 Minuten
Feldzeit		06.11.2015 bis 02.12.2015

Quelle: IAW/ISG/SOKO 2016, eigene Darstellung.

Die Befragung fand zwischen dem 06. November 2015 und dem 02. Dezember 2015 statt. Die Interviews dauerten dabei im Durchschnitt 19 Minuten.

A4 Fallzahlen im kombinierten Datensatz

Tabelle A4.1 zeigt die Beobachtungszahlen in den verknüpften Datensätzen (siehe Abschnitt 6.1). Ausgehend von 7.448 Teilnehmenden in den Stammblätttern¹⁷ reduziert sich die Beobachtungszahl unter Benutzung der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB (IEB) und des Betriebs-Historik-Panels (BHP) auf 6.394 Beobachtungen, für die Individual- und Betriebsinformation in den Daten der BA vorhanden ist.

Einschränkungen bei der Beobachtungszahl ergeben sich aber insbesondere infolge der Zuspie- lung von Befragungsdaten. In der CATI-Befragung sollte nur eine Stichprobe von Teilneh- menden befragt werden. Die Beobachtungszahl reduziert sich daher bei Hinzuziehung der CATI- Daten auf ca. ein Viertel auf 1.581 Beobachtungen. Dabei sind Panelverluste in der zweiten Welle der CATI-Befragung noch nicht hinzugerechnet. Wird dagegen die Projektträgerbefra- gung zugespielt, so ergibt sich ein Verlust um ungefähr einem Viertel der Beobachtungen auf 4.584. Fordert man, dass sowohl Projektträger- als auch CATI-Informationen sowie Daten aus allen BA-Quellen vorliegen, kommt man zu einer Beobachtungszahl von nur noch ca. 1.000. Daher werden in den Analysen von Kapitel 6 die CATI- und Projektträger-Befragungsdaten nur einzeln und nicht zusammen zugespielt.

Tabelle A4.1: Umfang der Datenbasis (Vorbereitung)

			Mit CATI	Ohne CATI
Mit IEB	Mit BHP	Mit Trägerdaten	1.002	3.931
	Ohne BHP	Mit Trägerdaten	1.026	4.012
	Mit BHP	Ohne Trägerdaten	1.581	6.394
	Ohne BHP	Ohne Trägerdaten	1.621	6.550
Ohne IEB	Mit BHP	Mit Trägerdaten	-----	-----
	Ohne BHP	Mit Trägerdaten	1.181	4.584
	Mit BHP	Ohne Trägerdaten	-----	-----
	Ohne BHP	Ohne Trägerdaten	1.855	7.448

¹⁷ Aufgrund unterschiedlicher Aufbereitungen ergibt sich ein Unterschied zu den in Abschnitt 2.3 genannten Teilnehmendenzahlen.

A5 Fallstudien auf der strategischen und operativen Ebene

Die Implementationsanalyse wurde mit einem Top-Down-Ansatz durchgeführt. Dies bedeutet, dass in Deutschland zunächst vier Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der strategischen Ebene, das heißt BMAS, BA-Zentrale, ZAV und Spanische Botschaft, über die zentrale Steuerung und die Umsetzung des Sonderprogramms geführt wurden. Diese Interviews fanden zwischen März und Mai 2015 statt. Im Anschluss an diese Interviews wurden im Juni und Juli 2015 die erste Welle der fünf projekträgerbezogenen Fallstudien durchgeführt. Im ersten Halbjahr 2016 wurde sowohl auf strategischer Ebene als auch in den fünf Fallstudienregionen eine zweite Interviewwelle durchgeführt.

Die Fallstudienprojekte wurden so ausgewählt, dass eine möglichst große Bandbreite an projekt- und projekträgerbezogenen Merkmalen einbezogen werden konnte. So unterscheiden sich die ausgewählten Projekte unter anderem hinsichtlich der von ihnen abgedeckten Ausbildungsberufe, ihrer regionalen Verteilung innerhalb Deutschlands, der Einbindung der ZAV in die Rekrutierung von Teilnehmenden oder auch den in Mobilitätsprojekten bereits bestehenden Vorerfahrungen. Darüber hinaus sollten unterschiedliche Herkunftsregionen der Teilnehmenden mit der Projektauswahl abgedeckt werden, wobei ein deutlicher Schwerpunkt auf Spanien gelegt wurde, da hier der größte Anteil von Teilnehmenden für MobiPro-EU rekrutiert wurde.

In den Fallstudienanalysen wurden folgende Projekte berücksichtigt:

- Ein Projekt aus Mecklenburg-Vorpommern im Bereich der Gastronomie. In diesem Projekt eines größeren Projekträgers mit bereits bestehenden Vorerfahrungen in Mobilitätsprojekten wurden Teilnehmende auf den spanischen Balearen rekrutiert.
- Ein Projekt aus Thüringen mit Rekrutierungsschwerpunkt im spanischen Saragossa. Der Projekträger hat bislang noch nicht selbst Mobilitätsprojekte durchgeführt und konzentrierte sich auf Berufe im gewerblich-technischen sowie im sozial-pflegerischen Bereich.
- Ein Projekt aus Nordrhein-Westfalen, in dem aus Galizien sowie Katalonien Teilnehmende für unterschiedliche Ausbildungsberufe aus mehreren Ausbildungsbereichen (gewerblich-technisch, kaufmännisch sowie sozial-pflegerisch) rekrutiert wurden. Beim Projekträger lagen keine Vorerfahrungen mit MobiPro-EU und wenige Erfahrungen mit internationalen Mobilitätsprojekten vor.
- Ein Projekt aus Baden-Württemberg in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen des Handwerks. Herkunftsregion der Teilnehmenden ist Valencia in Spanien. Erfahrungen in ähnlichen Mobilitätsprojekten lagen bei diesem Projekträger bereits vor.
- Ein Projekt im Garten- und Landschaftsbau aus Niedersachsen, in dem Teilnehmende aus Ungarn rekrutiert werden. Der Projekträger verfügte bereits über Erfahrungen in der Durchführung internationaler Mobilitätsprojekte.

Gegenstand der zweiten Interviewwelle waren insbesondere Erfahrungen von Projekträgern, Partnern, Ausbildungsbetrieben und Teilnehmenden im ersten Ausbildungsjahr. Hierzu wurden insbesondere Fragen zu folgenden Themen gestellt:

- Lebensumfeld, Freizeitgestaltung und Kümmererfunktion
- Praktikum
- Berufsschule und schulische Unterstützungsleistungen
- Ausbildungsbetriebe und betriebliche Unterstützungsleistungen
- Abwicklung des Förderverfahrens
- Qualitätssicherung
- Bewertung und Planung (Lessons Learned)

Auf strategischer Ebene wurden insgesamt zwischen März und Mai 2016 acht Interviews und ein Hintergrundgespräch mit folgenden Institutionen geführt:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
 - Geschäftsleitung und Internationaler Personalservice (gemeinsames Interview)
 - National Coordination Office des European Employment Service
- Minor Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. als Projektträger des Vernetzungsprojektes MobiPro-EU
- Spanische Botschaft
- EURES Managements
 - Spanien
 - Bulgarien
- Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BAFA) als Umsetzer der Passgenauen Besetzung
- EU-Kommission/EURES-Koordination (Hintergrundgespräch)

Mit einer Ausnahme fanden alle Interviews persönlich statt und wurden auf Tonband mitgeschnitten. Ein Interview wurde per Skype geführt. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 67 Minuten.

Im Unterschied zur ersten Welle wurden in der zweiten Welle alle fallstudienbezogenen Interviews in Deutschland durchgeführt. Ziel war es dabei, in jeder Fallstudie mit den in Tabelle 10 aufgeführten Akteuren Interviews zu führen. Tabelle 10 zeigt, mit welchen Akteuren in welcher Fallstudie tatsächlich Interviews geführt werden konnten.

Tabelle A5.1: Interviewpersonen in den Fallstudien

Akteure	Projekt 1: Mecklenburg- Vorpommern	Projekt 2: Thüringen	Projekt 3: Baden- Württemberg	Projekt 4: Nordrhein- Westfalen	Projekt 5: Niedersachsen
Projektträger	1 Interview mit 2 Akteuren	2 Interviews	2 Interviews mit 3 Akteuren	1 Interview mit 2 Akteuren	1 Interview
Sprachschule	1 Interview	1 Interview	1 Interview	1 Interview mit 2 Akteuren	
Ausbildungsbetriebe	2 Interviews mit 3 Akteuren*	2 Interviews	2 Interviews	2 Interviews	3 Interviews mit 4 Akteuren
Berufsschule	1 Interview mit 5 Akteuren	2 Interviews	1 Interview	1 Interview mit 2 Akteuren	
Programmteilnehmende	1 Interview	2 Interviews	3 Interviews	2 Interviews	2 Interviews
Sonstige	2 Interviews	2 Interviews			1 Interview
Anzahl Interviews	8	11	9	7	7
Anzahl Akteure	14	11	10	10	8

Anmerkungen

*Bei einem Betriebsinterview war eine Teilnehmende mit anwesend.

Quelle: IAW/ISG/SOKO 2016, eigene Darstellung.

Die Fallstudien wurden zwischen dem 6. April 2016 und dem 8. Juli 2016 durchgeführt. Sämtliche Interviews wurden persönlich geführt und aus Qualitätsgründen auf Tonband mitgeschnitten. Insgesamt wurden 42 Interviews auf Fallstudienebene geführt. Die Interviews dauerten im Schnitt 57 Minuten. Tabelle 11 gibt das Mengengerüst der Interviews auf strategischer Ebene sowie in den Fallstudien wieder.

Das Vorgehen entspricht dem im ISG bewährten Konzept für die Durchführung und die inhaltsanalytische Auswertung von Fallstudien (vgl. Apel 2009). Als Grundlage für die Interviews diente ein Leitfaden, der im Vorfeld entwickelt wurde und alle für die Evaluation relevanten

Themenbereiche abdeckte. Dabei wurden die Interviews, das Einverständnis der interviewten Personen vorausgesetzt, elektronisch aufgezeichnet. Anschließend wurden die Interviews zusammenfassend inhaltsanalytisch ausgewertet und in Interviewprotokollen zusammengefasst, wobei die Tonbandaufzeichnungen als Erinnerungsstütze dienten.

Tabelle A5.2: Feldphase der Interviews

Interviewebenen	Durchführungszeitraum	Interviews in Deutschland	Interviews im Ausland	Gesamtzahl der Interviews
Strategische Ebene	04.03.2016 bis 23.05.2016	6	3	9
Projektebene				
- Projekt 1: Mecklenburg-Vorpommern	09.05.2016 bis 11.05.2016	8		8
- Projekt 2: Thüringen	25.04.2016 bis 28.04.2016	11		11
- Projekt 3: Baden-Württemberg	06.04.2016 bis 08.07.2016	9		9
- Projekt 4: Nordrhein-Westfalen	23.05.2016 bis 24.05.2016	7		7
- Projekt 5: Niedersachsen	10.05.2016 bis 12.05.2016	7		7
Gesamtzahl der Interviews (Fallstudien)	06.04.2016 bis 08.07.2016	42	0	42
Gesamtzahl der Interviews mit Strategischer Ebene	04.03.2016 bis 08.07.2016	48	3	51

Quelle: IAW/ISG/SOKO 2016, eigene Darstellung.

Auf Grundlage der erstellten Einzelprotokolle zu den Interviews wurde anschließend für jede Fallstudie sowie für die Interviews auf strategischer Ebene ein Fallbericht erstellt. Diese Fallberichte bildeten die Grundlage für die Beschreibung der MobiPro-EU-Umsetzung in der Berichterlegung. Es wurde darauf geachtet, dass die zentralen Informationen zwar verdichtet und prägnant dargestellt wurden, die Darstellung sich aber dennoch im Wesentlichen auf der deskriptiven Ebene bewegten. Zudem sollten die Informationen so umfangreich wie notwendig dargestellt werden, um die Nachvollziehbarkeit im Auswertungsteam zu gewährleisten.

A6 Fallstudien zur Analyse des Abbruchgeschehens

Um das Abbruchgeschehen möglichst umfassend analysieren und bewerten zu können und um hieraus Schlussfolgerungen zu Handlungs- und Steuerungsmöglichkeiten ableiten zu können, werden fünf vertiefende Fallstudien auf Projektträgererebene durchgeführt, bei denen die Erfahrungen aller Akteure einbezogen werden, die unmittelbar am Ausbildungserfolg oder -misserfolg und somit auch an der Vermeidung von Abbrüchen mitwirken.

In Abstimmung mit der ZAV werden die Fallstudien bei fünf Projektträgern mit stark unterdurchschnittlichen Abbruchquoten durchgeführt. In jeder Fallstudie wurden acht bis elf leitfadengestützte Interviews geführt. Hinzu kam ein Gruppeninterview mit dem OS Köln. Insgesamt wurden 49 Interviews geführt.

Die Interviews fanden im Zeitraum zwischen dem 22. Mai 2017 und dem 22. Juni 2017 statt. Überwiegend fanden die Interviews persönlich vor Ort statt. In Ausnahmefällen wurden die Interviews telefonisch geführt. Die Interviews dauerten zwischen zehn und neunzig Minuten

Das Vorgehen entspricht dem im ISG bewährten Konzept für die Durchführung und die inhaltsanalytische Auswertung von Fallstudien (vgl. Apel 2009). Als Grundlage für die Interviews diente ein Leitfaden, der im Vorfeld entwickelt wurde und alle für die Evaluation relevanten Themenbereiche abdeckte. Dabei wurden die Interviews, das Einverständnis der interviewten Personen vorausgesetzt, elektronisch aufgezeichnet. Anschließend wurden die Interviews zusammenfassend inhaltsanalytisch ausgewertet und in Interviewprotokollen zusammengefasst, wobei die Tonbandaufzeichnungen als Erinnerungsstütze dienten.

Auf Grundlage der erstellten Einzelprotokolle zu den Interviews wurde anschließend für jede Fallstudie sowie für die Interviews auf strategischer Ebene ein Fallbericht erstellt. Diese Fallberichte bildeten die Grundlage für die Beschreibung der MobiPro-EU-Umsetzung in der Berichterlegung. Es wurde darauf geachtet, dass die zentralen Informationen zwar verdichtet und prägnant dargestellt wurden, die Darstellung sich aber dennoch im Wesentlichen auf der deskriptiven Ebene bewegten. Zudem sollten die Informationen so umfangreich wie notwendig dargestellt werden, um die Nachvollziehbarkeit im Auswertungsteam zu gewährleisten.

A7 Qualitative Interviews mit Abbrechern und Abbrecherinnen

Im Zuge der Zusatzanalyse der Ausbildungsabbrüche im mittleren und späten Projektverlauf wurden Teilnehmende von MobiPro-EU zu dem Verlauf ihrer Ausbildung, ihrer Integration, ihrer Zufriedenheit und den Abbruchgründen befragt. Dafür wurden vom Institut für Sozialforschung und Kommunikation (SOKO) leitfadengestützte telefonische Interviews eingesetzt, welche in der Sprache des Herkunftslandes durchgeführt, wortgetreu transkribiert, ins Deutsche übersetzt und inhaltsanalytisch ausgewertet wurden.

Interviewt wurden sowohl jene, die aus dem Sonderprogramm ausschieden, als auch jene, die einen Wechsel von Ausbildungsbetrieb oder Ausbildungsberuf vollzogen oder ihre Ausbildung fortsetzten. Bei der Analyse wurden alle Interviews unter Einbezug ihrer spezifischen Merkmale untersucht.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen insgesamt 23 Interviews vor, wovon zwei nicht in die Analyse mit einbezogen werden konnten, aufgrund ungenügender Steuerung des Interviews durch den Interviewer und geringer Mitteilungsbereitschaft der befragten Person. Von den schlussendlich ausgewerteten 21 waren 16 Interviews mit Teilnehmenden, welche das Sonderprogramm verließen. Drei Teilnehmende haben einen Wechsel vollzogen oder waren zum Zeitpunkt der Befragung dabei, ihn zu vollziehen, d.h. sie brachen die Ausbildung in einem Beruf ab, verblieben aber im Projekt oder sie lösten den Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb auf und setzten das Sonderprogramm fort. Zwei Auszubildende setzten ihre Teilnahme im Projekt zum Zeitpunkt der Befragung fort, ohne Intention eines Ausbildungsabbruchs, einer Vertragslösung oder eines Programmabbruchs.

Die Teilnehmenden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im Alter zwischen 19 und 29 Jahre. 20 Teilnehmende stammen aus Spanien und eine/r aus Bulgarien. Acht begannen eine Ausbildung im Hotel- und Gastronomiegewerbe, sechs im Handwerksgewerbe, vier im Gesundheitsbereich und jeweils eine Person im Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor. Eine Person gab das Berufsfeld nicht an.

Die Interviews deckten ein breites Spektrum an Inhalten ab. Erfragt wurde der aktuelle Status der Person, ihre Erfahrungen während der Ausbildung, im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule und bei der allgemeinen Integration, ihre Bewertung des Sonderprogrammes sowie ihre Abbruchgründe.

Zur Analyse der Interviews der Teilnehmenden und der Ergebnisse der Projektträgerbefragung zu den Abbruchgründen wurde eine strukturierende Inhaltsanalyse vorgenommen, welche die Aussageninhalte fokussierte (vgl. Mayring 2015, S. 65ff. u. 103ff.). Damit wurde die Sicht der Teilnehmenden auf sowohl programmspezifische als auch programmexterne Bereiche herausgearbeitet sowie durch Vergleiche verschiedener Merkmale der Teilnehmenden versucht, weitere Zusammenhänge zwischen verschiedenen Faktoren herauszuarbeiten, welche die Motivation zu einem Abbruch befördern oder verhindern. Es wurden zunächst auf Basis des Materials induktive Codes generiert, die zu Kategorien zusammengefasst und mit denen die Interviews strukturiert wurden. Auf der Grundlage der Sortierung wurden die selektierten Stellen einer erneuten Interpretation unterzogen, welche neue Unterkategorien ergaben, die den ersten zugeordnet wurden und diverse Fallvergleiche ermöglichten. Atlas.ti 8 diente hierbei als unterstützende Software.

A8 Fokusgruppen zur Bewertung des Abbruchgeschehens

Ziel der Fokusgruppen ist es, Projektträgervertreter und -vertreterinnen mit Nachjustierungsbedarf und Handlungsoptionen auf Basis erster Ergebnisse aus den bisherigen Untersuchungsschritten zu konfrontieren und sie über diese diskutieren zu lassen. Im Unterschied zur ursprünglichen Konzeption finden die Fokusgruppen nicht nach der Ergebnissicherung statt, sondern während der Ergebnissicherung.

Dies erfordert ein angepasstes Vorgehen, da die endgültigen Ergebnisse noch nicht feststehen und die Ergebnissicherung noch in der Anfangsphase steckt. Zudem können die Ergebnisse aus den Fallstudien um weitere konkrete Umsetzungsvorschläge erweitert werden. Als Alternative wird ein Konzept vorgeschlagen, das teilweise einen stärkeren Workshopcharakter hat. Insgesamt wird die verfügbare Zeit von zwei Stunden in zwei Blöcke mit jeweils einem Impulsvortrag durch die Evaluation sowie einer Diskussionsrunde aufgeteilt. Im Folgenden wird das Vorgehen dargestellt.

Zu Beginn wird ein maximal fünfminütiger Impuls über den Ablauf der Fokusgruppe gehalten. Anschließend wird in den beiden Blöcken analog vorgegangen. Zunächst stellt die Evaluation die fünf bis acht zur Debatte stehenden Handlungsoptionen vor. Im Anschluss daran haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, die Handlungsoptionen mit Hilfe von Klebepunkten zu priorisieren. Diese Priorisierung findet in den beiden Blöcken zu unterschiedlichen Leitfragen statt:

Block 1: Welche Handlungsoptionen sind für mögliche Nachjustierungen laufender Projekte am relevantesten?

Block 2: Welche Handlungsoptionen sind für zukünftige Projekte am relevantesten um Abbrüche zu vermeiden?

Ziel dieses Arbeitsschritts ist die Priorisierung der zur Vermeidung von Abbrüchen aufgestellten Handlungsoptionen anhand der Wichtigkeit, die diesen Handlungsoptionen von Seiten der Projektträgervertreter und -vertreterinnen beigemessen wird.

Beginnend mit der Handlungsoption mit der höchsten Punktzahl wird in jeder Diskussionsrunde über die drei am häufigsten bepunkteten Handlungsoptionen für jeweils 15 Minuten diskutiert. Nach 15 Minuten wird die Diskussion abgebrochen und zur nächsten Handlungsoption gewechselt. Folgende detailliertere Leitfragen stehen dabei im Fokus:

- Haben Sie ähnliche oder konträre eigene Erfahrungen gemacht?
- Welche Einschränkungen sehen Sie für die Gültigkeit der Handlungsoption?
- Welche Nebenbedingungen bestehen für die Gültigkeit der Handlungsoption?
- Welche Ergänzungen würden Sie ggf. vornehmen?
- Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein um die Handlungsoption bei Ihnen umsetzen zu können?

Jeder Block endet mit einer Abschlussdiskussion über weitere Handlungsempfehlungen der Projektträgervertreter und -vertreterinnen. Die Argumente in der Diskussion werden auf Metaplankarten notiert und an die Wand gehängt.

Die Fokusgruppen fanden im Rahmen des regionalen Vernetzungstreffen MobiPro-EU der Regionen Sachsen/Thüringen sowie Nordrhein-Westfalen am zweiten Tag der Veranstaltung statt. Insgesamt nahmen sieben bis neun Vertreter und Vertreterinnen von MobiPro-EU-Projekten an der zweistündigen Fokusgruppe teil.

Die Organisation der Fokusgruppe entsprach der festgelegten Vorgehensweise. An den Fokusgruppen waren neben den Projektträgervertretern und -vertreterinnen auch Vertreter und Vertreterinnen des Vernetzungsprojekts MobiPro-EU des Bundesministeriums für Arbeit und

Soziales (BMAS), der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) als teilnehmende Beobachter anwesend. Die spanische Botschaft war bei einer Fokusgruppe durch eine Person vertreten, die zwar nicht an der Auswahl der zu diskutierenden Handlungsoptionen teilnahm, sich aber in die Diskussion einbrachte.

Anders als im ursprünglichen Konzept angedacht, wurde aus Zeitgründen im Rahmen der Diskussion von Nachjustierungsmöglichkeiten auf eine Abschlussrunde verzichtet. In der Abschlussrunde zum Ende der Fokusgruppe wurden dann auch Themen, die bei der Nachjustierung genannt wurden, nochmals aufgegriffen. Neben den drei wichtigsten Handlungsoptionen wurde in der Abschlussrunde der Fokusgruppe Sachsen/Thüringen unter anderem auch eine vierte Handlungsoption diskutiert. Innerhalb der Abschlussrunde der Fokusgruppe NRW wurde vor allem die Diskussion zu einer intensiven Teilnehmendenakquise erweitert auf die qualitativ hochwertige, frühzeitige und effektive Weitergabe von Informationen an die Teilnehmenden.