



**BERICHT ZUR
ZWISCHENEVALUATION DES
MODELLPROJEKTS
NEUZUGEWANDERTE IN
AUSBILDUNG**

**LANDESHAUPTSTADT STUTTGART - ABTEILUNG
STUTTGARTER BILDUNGSPARTNERSCHAFT**

Impressum

Herausgeberin
Landeshauptstadt Stuttgart
Referat Jugend und Bildung
Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft
Eberhardstr. 1
70173 Stuttgart

13.07.2021

Autorinnen
Laura Lau
Eva Heßler
Cindy Noack
Luisa Wottrich



Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Zentrale Ergebnisse im Überblick	4
2.1 Ergebnisse zur Bildungssituation der Neuzugewanderten in Ausbildung.....	4
2.2. Ausbildungsmanagement	5
2.3. Sprachkurse	6
2.4. Gesamtprojekt	7
3. Ausgangslage und Konzeption des Projekts	9
4. Erhebungsdesign	11
5. Ergebnisse.....	15
5.1. Ergebnisse zur Bildungssituation der Neuzugewanderten in Ausbildung	15
5.2. Ergebnisse zum Ausbildungsmanagement.....	29
5.3. Ergebnisse zu den Sprachkursen.....	39
5.4. Ergebnisse zum Gesamtprojekt.....	52
6. Schlussfolgerungen und Ausblick	58

1. Einleitung

Stuttgart wächst und profitiert durch Zuzug. Darunter finden sich auch viele Zugewanderte aus dem Ausland. Der Stadt ist es gelungen vielen Neuzugewanderten einen Zugang zum Ausbildungssystem zu schaffen. Im Schuljahr 2020/21 befinden sich an den beruflichen Schulen in Stuttgart ca. 1200 Neuzugewanderte (häufig mit Fluchterfahrung) in Ausbildung. Damit ist die Anzahl der Neuzugewanderten in Ausbildung seit 2018 um 33 Prozent gestiegen. Einerseits ist es erfreulich, dass eine große Zahl von Neuzugewanderten ein Ausbildungsverhältnis gefunden hat. Andererseits haben und werden viele dieser Auszubildenden sehr große Probleme haben, den schulischen Teil ihrer Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Die Mehrzahl der Betriebe ist mit der praktischen Leistung ihrer Auszubildenden sehr zufrieden. Allerdings sind die Deutschsprachdefizite, insbesondere die Schrift- und Fachsprache sowie fehlende andere schulische Kompetenzen bei vielen Auszubildenden so gravierend, dass die Ausbildungsverhältnisse stark abbruchgefährdet sind. Im Schulbeirat im November 2018 machte der Geschäftsführende Schulleiter der gewerblichen beruflichen Schulen Felix Winkler auf die Situation und die damit verbundenen Probleme und Risiken aufmerksam. Für alle Auszubildenden und bei den Lehrkräften entstehen Probleme, da vielerorts der Unterricht aufgrund der sehr großen Heterogenität nicht mehr adäquat durchgeführt werden kann. Zudem ergeben sich Herausforderungen für die Stadtgesellschaft, da die vielen Anstrengungen Neuzugewanderte in Ausbildung zu vermitteln, zu verpuffen drohen. Ferner wird das Ziel, durch einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss den betroffenen Personen Integration in Arbeit und Gesellschaft zu ermöglichen sowie den Fachkräftebedarf zu decken, nicht erreicht.

Aufgrund der hohen Anzahl der Neuzugewanderten in Ausbildung und der Kumulation von Problematiken für diese Zielgruppe hat Frau Isabel Fezer, Bürgermeisterin für Jugend und Bildung, im Februar 2019 unter Beteiligung aller wichtigen Akteure einen Ausbildungsgipfel initiiert. Infolgedessen wurde in einer Arbeitsgruppe das „Modellprojekt Neuzugewanderte in Ausbildung“ entwickelt. Ziel des Projektes ist es, neuzugewanderte Auszubildende durch die Implementierung von Azubi-Sprachkursen, der Vermittlung von bedarfsgerechten Angeboten und einzelfallbezogener Hilfe zu unterstützen. Gleichfalls sollen auch die Schulen und Betriebe im Umgang mit den vielfältigen Herausforderungen Unterstützung erhalten, um die Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu erhöhen. Hierfür wurden seit dem Schuljahr 2019/20, über das Schulverwaltungsamt Stuttgart, an ausgewählten Berufsschulstandorten sogenannte Ausbildungsmanager*innen angestellt. Die Projektkoordination ist bei der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft angesiedelt.

Die vorliegende Zwischenevaluation beleuchtet die ersten eineinhalb Jahre der Projektumsetzung und hat zum Ziel, die Umsetzung des Modellprojekts darzustellen, den Erfolg des Pilotprojekts zu eruieren und Gelingensfaktoren sowie Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Für diesen Bericht wurden verschiedene Projektbeteiligte, die mit der Zielgruppe arbeiten, sowie die Zielgruppe selbst zum bisherigen Projektverlauf und zu den ersten Wirkungen befragt und weitere Quellen ausgewertet. Die Zwischenevaluation wurde durch die Projektkoordination gemeinsam mit zwei wissenschaftlichen Hilfskräften sowie einer Praktikantin geplant, durchgeführt und ausgewertet.

Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt der Evaluation:

- Wie gestaltet sich die Umsetzung des Modellprojekts?
- Welche ersten Erkenntnisse können gewonnen werden?
- Welche Meilensteine bzw. ersten Erfolge hat das Modellprojekt erreicht?
- Welche Gelingensfaktoren und Stolpersteine können identifiziert werden?
- Wie stellt sich die Ausbildungssituation der Betroffenen dar?

Für die Zwischenevaluation wurde ein Mixed-Methods Ansatz gewählt, in dem qualitative und quantitative Verfahren genutzt werden. Damit wird ein umfassender Einblick in das Projekt möglich.

2. Zentrale Ergebnisse im Überblick

Die Ergebnisse der Zwischenevaluation werden in diesem Kapitel anhand von vier Kategorien zusammenfassend dargestellt.

2.1 Ergebnisse zur Bildungssituation der Neuzugewanderten in Ausbildung

Aus der Datenerhebung der Zwischenevaluation zeigt sich, dass die erreichten Neuzugewanderten (510 Auszubildende an acht Berufsschulen) mit einem durchschnittlichen Alter von 25 Jahren älter sind, als die meisten Auszubildenden bei einem regulären Eintritt in die Ausbildung. Etwas weniger als die Hälfte der erfassten Auszubildenden wohnen im Stadtgebiet, viele pendeln für die Berufsschule nach Stuttgart. Die fast 90 Prozent männlichen Schüler*innen, die das Ausbildungsmanagement betreut, kommen aus insgesamt 54 verschiedenen Nationen (größte Gruppen: Syrien und Afghanistan).

Bei fast 30 Prozent der erfassten Aufenthalte handelt es sich um eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, gefolgt von 20 Prozent Auszubildenden mit einer Duldung. Der Großteil der Neuzugewanderten kam zwischen 2015 und 2016 nach Deutschland. Bezüglich der Vorbildung zeichnet sich, wie bereits bei der Herkunft, ein sehr heterogenes Bild ab. 85 Prozent der Auszubildenden, bei denen das Merkmal erfasst wurde, haben im Ausland eine Schule besucht, bei 15 Prozent lag kein Schulbesuch vor. Am häufigsten wurde in Deutschland der Hauptschul-

abschluss erreicht. In Bezug auf Sprachzertifikate konnten ca. 45 Prozent der erfassten Auszubildenden ein B1 Zertifikat vorweisen.

Dass die im Ausland sowie in Deutschland erworbene Vorbildung oft nicht ausreicht, um den Anforderungen einer dualen Ausbildung gerecht zu werden, zeigen die Auswertungen der Interviews mit der Zielgruppe sowie die Befragung der Lehrkräfte. Hier wird von Seiten der Auszubildenden ein deutlicher Bedarf an Unterstützung formuliert. Lehrkräfte können dies innerhalb des regulären Unterrichts nicht mehr abfangen. Fast 90 Prozent der befragten Lehrkräfte nehmen die Beschulung von Neuzugewanderten als sehr große Herausforderung wahr.

Dass Neuzugewanderte in der Ausbildung nicht nur in Bezug auf die schulischen und betrieblichen Leistungen belastet sind, zeigen die Daten zur Lebenssituation. Der Großteil der Auszubildenden lebt während der Ausbildung allein. Sie haben tendenziell ein geringeres Unterstützungsnetzwerk. Durch ein geringes Ausbildungsgehalt sowie wenig Unterstützung durch die Familie, stehen viele Neuzugewanderte vor finanziellen Herausforderungen. Hinzu kommt, dass besonders Auszubildende mit einer Duldung nur sehr eingeschränkt Zugang zu finanzieller Unterstützung über die Sozialsysteme haben. Zudem ist ein sicherer Aufenthalt einer der ausschlaggebenden Punkte für junge Menschen, um sich eine Zukunft in Deutschland aufbauen zu können. Damit einher gehen Ängste und Sorgen in Bezug auf die Bleibeperspektive. Besonders für diese Zielgruppe ist das kostenlose und niederschwellige Förder- und Beratungsangebot des Ausbildungsmanagements von großer Bedeutung.

2.2. Ausbildungsmanagement

Ein Schwerpunkt in den ersten anderthalb Jahren war die Implementierung des Ausbildungsmanagements an den Schulen. Die Tätigkeitsschwerpunkte des Ausbildungsmanagements und deren Gewichtung ist je Schulstandort unterschiedlich:

- Ansprechperson am Ort der Schule für neuzugewanderte Auszubildende, Betriebe und schulische Akteure
- Bedarfserhebung bei neuzugewanderten Auszubildenden
- Planung und Organisation von Sprachförderangeboten an der Schule
- Vermittlung und Begleitung von Auszubildenden in bestehende (Förder-) Angebote
- Analyse des bisherigen Fördersystems und Zusammenarbeit mit Partnern zur Umsetzung zusätzlicher Angebote
- Begleitung und Beratung der neuzugewanderten Auszubildenden während der Ausbildung
- Aufbau und Umsetzung des Peer Mentoring Projekts (siehe Peer Mentoring)
- Netzwerkarbeit
- Wissensmanagement

Insgesamt konnten 510 neuzugewanderte Auszubildende vom Ausbildungsmanagement erreicht werden, was wiederum zeigt, dass das Angebot von der Zielgruppe angenommen wird. Dabei variiert die Kontaktintensität mit den einzelnen Auszubildenden und reicht dabei bis zu 19 Beratungen, durchschnittlich sind es zwei Beratungstermine pro Jahr. Die Themen Sprache und Fachinhalte stellten dabei den Schwerpunkt der Beratung dar. Dementsprechend fand auch der Großteil der Vermittlungen in eine Sprach- oder Fachförderung statt. Weitere Themen der Beratung waren unter anderem Konflikte im Betrieb, die finanzielle Situation, ausländerrechtlicher Status sowie die Wohnsituation. Um auf den Fachförderbedarf der Schüler*innen noch besser eingehen zu können, wurde innerhalb der Projektlaufzeit mit Stiftungsmitteln ein Peer-Mentoring Projekt entwickelt, das bereits mit 32 Mentees und 17 Mentor*innen umgesetzt wird. Die interviewten Auszubildenden berichten über vielfältige positive Erfahrungen und ganzheitliche Hilfestellung durch das Ausbildungsmanagement und alle würden das Ausbildungsmanagement weiterempfehlen.

Um einen guten Zugang zur Zielgruppe zu bekommen, zeigte sich die Zusammenarbeit mit den Lehrkräften als ein wichtiger Faktor. Auch hier ist das Ausbildungsmanagement bereits gut angekommen. Über 81 Prozent der befragten Lehrkräfte gaben an, das Ausbildungsmanagement zu kennen. 55 Prozent der Lehrkräfte stehen dabei in regelmäßigem Austausch mit ihrem/ihrer Ausbildungsmanager*in. Auch für die Sprachkurslehrkräfte der Azubi-Kurse stellt die/der Ausbildungsmanager*in eine wichtige Schlüsselperson dar.

Eine enge Kooperation mit relevanten Akteuren, wie Fach- und Beratungsstellen, zeigte sich auch außerhalb der beruflichen Schulen als wichtiger Faktor zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

2.3. Sprachkurse

Bei der Etablierung des Ausbildungsmanagements an beruflichen Schulen, nimmt besonders der Aufbau der Azubi-Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) einen wichtigen Stellenwert ein. Ziel ist es hierbei, die Auszubildenden direkt an der Schule mit einer fachbezogenen Sprachförderung zu unterstützen. Vier Stuttgarter Sprachkursträgern (DAA, tricos, vij, vhs) sind involviert. Auf Grund der unterschiedlichen Beschulungssysteme findet die Sprachförderung im Block- oder Teilzeitunterricht statt. Hierbei stellen die beruflichen Schulen die Räumlichkeiten und ermöglichen im Idealfall, dass die Förderung in den Stundenplan integriert werden kann. Die Ausbildungsmanager*innen vermitteln in Absprache mit den Lehrkräften die Auszubildenden in das Angebot und organisieren Austauschtreffen und Termine für die Sprachstanderhebung. Zudem erwirken sie bei Bedarf eine Freistellung bei den Betrieben für die Zeit der Förderung.

Der Aufbau der Azubi-Sprachkurse erfolgte in den ersten eineinhalb Jahren an allen Modellschulen. Auf Grund der Pandemie und der damit verbundenen Schulschließungen konnten jedoch in den beiden Schuljahren nicht alle Kurse im geplanten Umfang stattfinden und mussten teilweise über das Projektbudget finanziert werden, da die Vorgaben des BAMF nicht mehr erfüllt werden konnten. Im Schuljahr 2019/20 wurden acht Sprachkurse umgesetzt. Im aktuellen Schuljahr sind 17 Azubi-Sprachkurse geplant bzw. bereits in der Umsetzung.

Trotz der pandemiebedingten Unterbrechungen und Ausfälle zeichnen sich bereits positive Veränderungen ab. So geben die Auszubildenden im Schuljahr 2019/2020 an, dass sich ihre Sprachkenntnisse durch den Kurs verbessert haben. Fast 96 Prozent der Auszubildenden würden das Förderangebot wieder in Anspruch nehmen. Dass der Bedarf an Sprachförderung hoch ist, zeigen die Sprachstanderhebungen, die vor Beginn der Kurse durchgeführt wurden. Im schriftlichen Teil der Testung schnitt ein Großteil der getesteten Schüler*innen mit dem Sprachniveau A2 ab (42,7 Prozent). 12,01 Prozent der Schüler*innen sogar nur mit A1. Bei einem A2-Sprachniveau ist davon auszugehen, dass schulische Anforderung gar nicht oder nur teilweise erfüllt werden können. Aus den Interviews wird ebenfalls deutlich, dass der Spracherwerb einen sehr hohen Stellenwert beim Bewältigen der schulischen sowie auch bei alltäglichen Herausforderungen hat. Die Sprachlehrkräfte nehmen hierbei eine besondere Rolle ein. Sie sehen sich als Bezugspersonen der Auszubildenden, die im Sprachkurs insbesondere schulische, aber auch kulturelle und gesellschaftliche Themen vermitteln.

Eine besondere Herausforderung beim Aufbau der Sprachkurse lag in der Koordination und Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure. Zur Umsetzung ist ein hohes Maß an Engagement von allen Beteiligten notwendig. Anpassungen müssen hierbei immer wieder in Aushandlungsprozessen festgelegt werden. Die Projektkoordination übernimmt dabei eine Schlüsselrolle, da sie in ständigen Abstimmungsprozesse und Verhandlungen mit den Trägern, dem BAMF sowie den beruflichen Schulen steht.

2.4. Gesamtprojekt

Mit Blick auf das Gesamtprojekt lassen sich folgende Schlüsselpositionen beschreiben, die für die Umsetzung des Konzepts ausschlaggebend sind.

Koordination: Auf der Planungs- und Koordinationsebene übernimmt die Projektkoordination eine wichtige Schlüsselrolle. Besonders Aushandlungsprozesse mit Sprachkursträgern, dem BAMF, den Schulleitungen sowie die Begleitung der Ausbildungsmanager*innen waren in den letzten eineinhalb Jahren sehr zeitintensiv. Durch die Komplexität der verschiedenen Systeme, ist davon auszugehen, dass diese Abstimmungsprozesse auch in Zukunft weiterhin erforderlich sind. Nur durch die Koordination ist es möglich, die strategische Abstimmung mit dem BAMF zu leisten und externe Partner (z. B. Stiftungen) zu gewinnen. Insbesondere für die Akquise von Drittmitteln ist die Koordination dauerhaft nötig.

Ausbildungsmanagement: Die Ausbildungsmanager*innen bilden den Knotenpunkt an den beruflichen Schulen. Sie arbeiten eng mit den beruflichen Schulen und Betrieben zusammen, die weitere Schlüsselrollen einnehmen. In Bezug auf die Sprachförderung ist besonders die enge Zusammenarbeit vonseiten der Schule und des Ausbildungsmanagements mit den Sprachkurslehrkräften ein ausschlaggebender Punkt für eine gelungene Umsetzung.

Sprachförderung: Der Aufbau und die Durchführung der Sprachförderung stellt aktuell eine Hauptaufgabe des Ausbildungsmanagements dar. Das Angebot der Sprachförderung kann eine Förderlücke in den beruflichen Schulen füllen. Die Rückmeldung der Berufsschullehrkräfte zeigt, dass 92 Prozent durch das Modellprojekt eine leichte bis sehr starke schulische Verbesserung wahrnehmen. 66 Prozent der Lehrkräfte bewerten die bisherige Projektumsetzung mit sehr gut bis gut. Eine bessere und schnellere Integration der neuzugewanderten Auszubildenden in Schule, Betrieb und Gesellschaft wird als Gewinn des Modellprojekts beschrieben.

Die Sprachkurslehrkräfte investieren sehr viel Kooperations- und Vorbereitungszeit, um den Sprachunterricht möglichst fachspezifisch und bedarfsorientiert anbieten zu können. Dabei entsteht für die Träger und die Sprachkurslehrkräfte ein finanzieller Mehraufwand, der nur teilweise vom BAMF abgegolten wird. Deshalb ist eine ausreichende Honorierung der Vorbereitungs- und Kooperationsstunden notwendig, die einheitlich erfolgen sollte, um auf Dauer die Azubi-Sprachkurse weiter anbieten zu können.

Neben der umfassenden Finanzierung der Sprachförderung wurde die Zusammenarbeit mit den Betrieben sowie die Freistellung für die Sprachförderung als wichtiger Gelingensfaktor identifiziert. Die Lebenssituation der Auszubildenden wie Aufenthalt, Wohnsituation und finanzielle Problemlagen sind zudem wichtige Einflussfaktoren auf das Gelingen des Projekts. Die Heterogenität der Zielgruppe (bspw. schulische Vorbildung und persönliche Voraussetzung der Auszubildenden), die Bürokratie sowie die Motivation und persönliche Perspektive der Auszubildenden sind Herausforderungen für das Gelingen des Projektes.

Zusammengefasst wirkte sich die Implementierung des Modellprojekts positiv auf folgende Bereiche aus:

Institutioneller Kontext:

- Implementierung und Integration von (externen) Sprachförderangeboten in den Schulbetrieb
- Stärkung der bestehenden schulinternen Förderangebote in Form von Akquise von Teilnehmenden sowie organisatorischer Planung
- Verbesserung der Sprachkompetenz
- Sensibilisierung der Lehrkräfte für die schulischen und beruflichen Herausforderungen von Neuzugewanderten in Ausbildung

- Verbesserte Kommunikation und vermehrter Austausch zwischen Lehrkräften und neuzugewanderten Auszubildenden
- Bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieben

Individueller Kontext:

- Stärkung der persönlichen Lernmotivation und Kompetenzen sowie Zukunftsperspektive der neuzugewanderten Auszubildenden
- Bessere Unterstützung der neuzugewanderten Auszubildenden mit ihren individuellen Anliegen sowie eine verbesserte Anbindung an Unterstützungssysteme

Struktureller Kontext:

- Verwirklichung von mehr Chancengleichheit
- Verbesserung der Bildungssituation für neuzugewanderte Auszubildende an beruflichen Schulen
- Bessere Vermittlung der Anforderungen in der deutschen Arbeitswelt sowie Gesellschaft

3. Ausgangslage und Konzeption des Projekts

Zugewanderte Jugendliche und Erwachsene, die aus dem Ausland nach Stuttgart ziehen, begegnen auf ihrem Weg in den Beruf vielen Hürden und Hindernisse sowie einem Labyrinth aus Anforderungen und Angeboten. Zudem ist der Alltag der Neuzugewanderten häufig in vielerlei Hinsicht belastend, sei es durch ein hohes sprachliches und fachliches Lernpensum in der Berufsschule, finanzielle Sorgen, eine unklare Bleibeperspektive und komplexe aufenthaltsrechtliche Konstellationen und damit verbundenen Ängsten und Sorgen, geringe im Herkunftsland erworbene Bildungsressourcen, wenig Kenntnisse über das Ausbildungssystem in Deutschland, psychosoziale Belastungen, wenig familiäres oder kulturelles Kapital, Diskriminierung sowie wohnräumliche Schwierigkeiten. Dies alles kann dazu führen, dass ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss und damit die berufliche Integration bei vielen Neuzugewanderten in Ausbildung stark gefährdet ist.

Die Berufsschulen in Stuttgart wurden von der rasanten Zunahme dieser Personengruppe seit 2016 überrascht. Allein die große Anzahl von Schüler*innen mit teils gravierenden Sprachdefiziten, unterschiedlichen Bildungshintergründen und individuelle Lebenssituation erschwert einen adäquaten Unterricht enorm. Dies hat auch negative Auswirkungen auf die Auszubildenden, deren Muttersprache Deutsch ist. Für die Ausbildungsbetriebe, Kammern und den Wirtschaftsstandort Stuttgart wäre es äußerst nachteilig, wenn sich die Investitionen in die Auszubildenden nicht auszahlen und der Fachkräftemangel insbesondere im Handwerk noch verstärkt würde.

Um an diesen Bedarf anzuknüpfen wurde unter Federführung der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaften, ein Konzept mit allen relevanten Akteuren entwickelt. Aktuell wird dieses „Modellprojekt Neuzugewanderte in Ausbildung“ an ausgewählten beruflichen Schulen in Stuttgart umgesetzt.

Ziel des Projekts ist es, die Ausbildungsverhältnisse zu stärken und neuzugewanderte Auszubildende auf dem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu unterstützen. Das Konzept fokussiert drei unterschiedliche Schritte. Im ersten Schritt steht die Verbesserung der Situation an den beruflichen Schulen im Mittelpunkt. Dies bildet momentan den Schwerpunkt in der Umsetzung. Danach sollen in einem zweiten und dritten Schritt die Ausbildungssituation der Neuzugewanderten insgesamt sowie der Weg in den Beruf in den Blick genommen werden.

Die Umsetzung der Konzeption erfolgt seit dem Schuljahr 2019/20 an fünf Modellschulen in Stuttgart:

- Gewerbliche Schule für Farbe und Gestaltung, Feuerbach
- Kerschensteinerschule, Feuerbach
- Gewerbliche Schule Im Hoppenlau, S-West
- Steinbeisschule, S-Nord
- Robert-Mayer-Schule, S-Mitte

Zum Schuljahr 2020/2021 wurde im Zuge einer moderaten Ausweitung das Modellprojekt an drei weiteren Schulstandorten implementiert:

- Robert-Bosch-Schule, Zuffenhausen
- Werner-Siemens-Schule, S-Nord
- it.Schule, Möhringen

Die Auswahl der Modellschulen erfolgte in enger Abstimmung zwischen dem Schulverwaltungsamt, dem Geschäftsführenden Schulleiter der gewerblichen und hauswirtschaftlichen beruflichen Schulen und der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft. In der Auswahl der Berufsschulen wurde der Bedarf anhand der Anzahl von neuzugewanderten Auszubildenden mit sprachlichem Unterstützungsbedarf, die räumliche Situation am Schulstandort sowie die Handlungsbereitschaft der Akteure berücksichtigt.

Mithilfe von Sprachstandstestungen wird der Sprachstand sowie der individuelle Bedarf des jeweiligen Auszubildenden erhoben, um zielgenaue Angebote zu vermitteln und berufsbezogene Deutschsprachkurse am Schulstandort zu planen und umzusetzen. Die Idee zur Umsetzung von Sprachkursen für Auszubildende besteht darin, eine Kooperation mit den Sprachkursträgern in Stuttgart aufzubauen. Diese Sprachkursträger bieten am Ort der Schule berufsbezogene Sprachkurse zur Förderung der Sprachkompetenzen an. In Stuttgart arbeiten hierfür vier Sprachkursträger im Projekt mit (DAA, tricos, vij, vhs). Die Sprachkursträger sind jeweils einer Berufsschule fest zugeordnet und bieten an der Berufsschule speziell für die jeweilige Zielgruppe

entwickelte Sprachkurse (Azubi-Sprachkurse) an. Diese Azubi-Sprachkurse müssen sehr passgenau auf die Anforderungen im Berufsschulunterricht und auf die Prüfungen abgestimmt sein. In einem Pilotverfahren zwischen dem BAMF, der Stadt Stuttgart sowie den Sprachkurs-trägern werden entsprechende Sprachkurse konzipiert und umgesetzt. Für den Besuch der Sprachkurse ist in der Regel vom Ausbildungsbetrieb eine Freistellung des Auszubildenden erforderlich.

Zur Koordination der Angebote sowie zur Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden benötigt es eine zuständige Stelle an der Berufsschule. Hierfür wurde mit dem Ausbildungsmanagement ein neues Arbeitsfeld geschaffen. Die Ausbildungsmanager*innen sind an der Berufsschule für die Auszubildenden, die Schule und den Betrieb die Ansprechpartner*in bei allen Fragen, die diese Zielgruppe betreffen. Im Modellprojekt sind bisher Ausbildungsmanager*innen im Umfang von 4,0 Vollzeitstellen an acht Berufsschulen tätig. Der Stellenumfang pro Schulstandort ist abhängig von der Anzahl der Neuzugewanderten am jeweiligen Standort und reicht von 25 Prozent bis 100 Prozent je Schulstandort. Die Stellen sind seit dem 1.9.2019 bzw. 1.9.2020 besetzt. Beschäftigt sind die Ausbildungsmanager*innen beim Schulverwaltungsamt, die Fachaufsicht hat die jeweilige Schulleitung. Das Schulverwaltungsamt hat die Aufgabe der Personalverwaltung übernommen und der Personalstelle des Schulverwaltungsamtes steht dafür eine 20 Prozent Stelle zur Verfügung.

Die Ausbildungsmanager*innen werden unterstützt und begleitet durch eine Koordination mit einem Stellenumfang von bislang 30 Prozent bei der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft. Die Koordination leistet die Gesamtleitung des Projekts und die Abstimmung mit allen Partnern wie dem BAMF, dem Regierungspräsidium, den Kammern (IHK, HWK), der Geschäftsführenden Schulleitung, den Sprachkurs-trägern, etc. Die Projektkoordination ist verantwortlich für den Aufbau und die Entwicklung des Arbeitsfelds des Ausbildungsmanagements und für die Qualitätsentwicklung und -sicherung. Die Akquise von Drittmitteln für Sprachkurse und Mentorensystem liegt bei der Koordination.

4. Erhebungsdesign

Um einen umfassenden Einblick in das Projekt zu erhalten und die eingangs gestellten Fragen zu beantworten, wurden für die vorliegende Zwischenevaluation Daten aus insgesamt sechs verschiedenen Quellen herangezogen:

1. Tätigkeitsbericht der Ausbildungsmanager*innen

Anhand eines Dokumentationsbogens machen sich die Ausbildungsmanager*innen nach jedem Schulhalbjahr Notizen zu ihrer Tätigkeit. Diese Tätigkeitsberichte erhält die Projektkoordination und es erfolgt eine gemeinsame Auswertung. Zudem dienen die Tätigkeitsberichte als Grundlage, um die Entwicklung des Arbeitsfeldes in Teambesprechungen und Klausuren zu thematisieren.

2. Kennzahlen zur Bildungssituation der Neuzugewanderten und zur Arbeit des Ausbildungsmanagements (Fallstatistik)

Die Merkmalerfassung wird mithilfe eines Befragungstools des Statistischen Amtes Stuttgart unter datenschutzrechtlichen Bedingungen durchgeführt. Die Ausbildungsmanager*innen nutzen das Tool auch zur persönlichen Falldokumentation. Jeder Fall wird anonymisiert einzeln erfasst und bleibt für den Ausbildungsmanager bis zum Abschluss des Falls abruf- und veränderbar. Durch die kontinuierliche Erfassung über das Tool entsteht ein über die Schuljahre wachsender Langzeitdatensatz zum Modellprojekt.

3. Fragebogenerhebung bei den Lehrkräften an den Berufsschulen

Zur Befragung der Lehrkräfte an den Berufsschulen wird ein Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen eingesetzt und ebenfalls mithilfe eines Befragungstools des Statistischen Amtes Stuttgart durchgeführt. Die Schulleitungen verschicken den Link zum Onlinefragebogen an die Berufsschullehrkräfte.

4. Sprachkursevaluation durch die Auszubildenden

Zur Evaluation der Sprachkurse wurde ein Fragebogen für die Teilnehmenden am Sprachkurs entwickelt. Der Fragebogen beinhaltet eine Selbsteinschätzung zur Entwicklung der sprachlichen Kompetenzen und allgemeine Rückmeldungen zum Kurs.

5. Qualitative Interviews mit Auszubildenden

Aufbauend auf die quantitative Befragung der Auszubildenden, wurden zusätzlich zehn Interviews mit insgesamt zwölf Neuzugewanderten in Ausbildung geführt. Die Stichprobe der Teilnehmenden orientiert sich an der Repräsentation der am Pilotprojekt beteiligten Berufsschulen. Mithilfe der Ausbildungsmanager*innen wurden potentielle Interviewteilnehmer*innen angesprochen, um einerseits die Berufsschulen und Lehrgänge und andererseits die Bandbreite der inhaltlichen Schwerpunkte des Modellprojekts abdecken zu können. Dementsprechend wurden vor allem neuzugewanderte Schüler*innen interviewt, die in engerem Kontakt mit den Ausbildungsmanager*innen stehen und größtenteils an einem Sprachkurs teilgenommen haben. Die Daten wurden mithilfe eines leitfadengestützten Interviews erhoben, welches narrativ fundiert ist, um Erzählungen über persönliche Erfahrungen zu evozieren. Mit dem Einverständnis der befragten Auszubildenden, wurden die Interviews aufgezeichnet und anonymisiert. Die Interviews fanden zum Teil als persönliche Befragungen in den Berufsschulen, aber auch aufgrund der Corona-bedingten Situation als Telefoninterviews statt.

6. Fokusgruppe mit Sprachkurslehrkräften

Um die Sprachkurse zu evaluieren, wurde eine zweistündige Fokusgruppe mit vier teilnehmenden Sprachkurslehrer*innen geführt. Dieser Zugang ermöglichte es, die alltäglichen Erlebnisse und Erfahrungen dieser Gruppe zu eruieren, um damit die Gelingensfaktoren der Sprachkurse differenziert zu erfassen. Nach der Vorstellungsrunde wurde die Fokusgruppe mit der Aufforderung „*Kommen Sie bitten in den Austausch darüber, welche Erfahrungen Sie mit den Azubi Kursen bislang gemacht haben. Erzählen Sie, wenn möglich, auch ganz konkrete Erfahrungen.*“ gestartet. Dieser erzählgenerierende Aufruf wurde bewusst offen formuliert, so dass die Teilnehmenden ihre eigenen, für sie relevanten Themen einbringen konnten. Die Sprachkurslehrer*innen setzen für sie zentrale Gesprächsschwerpunkte, so dass nur wenige erzählgenerierende, fokussierende Impulse von der Gesprächsleitung notwendig waren. An der Fokusgruppe haben die Sprachkurslehrkräfte teilgenommen, die im Schuljahr 2019/20 und 2020/21 einen Sprachkurs durchgeführt haben. Die Sprachkurslehrer*innen wurden vor der Fokusgruppe ebenfalls darüber informiert, dass die personenbezogenen Daten anonymisiert werden und die Auswertung entsprechend der Datenschutzrichtlinien erfolgt.

Datenauswertung und allgemeine Hinweise zur Datengrundlage

Für die Auswertung der Daten wurde eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden gewählt und in einer sich ergänzenden Weise eingesetzt. Somit konnten Ergebnisse auf unterschiedlicher Ebene und damit ein vielschichtiges Verständnis erzielt werden. Die Ergebnisse der Analyse werden anhand von vier Dimensionen dargestellt: Ergebnisse zur Bildungssituation der Auszubildenden, Ergebnisse zur Tätigkeit des Ausbildungsmanagements, Ergebnisse zu den Sprachkursen und Ergebnisse zum Gesamtprojekt.

Für die quantitative Auswertung wurden die Datensätze der **Fallstatistik** aufbereitet, die Fehler bereinigt und eine deskriptive Beschreibung der Daten vorgenommen. Zur quantitativen Auswertung ist darauf hinzuweisen, dass nicht bei allen Schüler*innen alle soziodemografischen Merkmale miteinbezogen werden konnten. Merkmale werden dann von den Ausbildungsmanager*innen erhoben, wenn diese fallrelevant sind. Weiterhin war zu Beginn des Modellprojekts noch nicht klar, welche Merkmale bedeutsam sind. Im Laufe der Umsetzung des Projekts haben sich diese mehr und mehr herauskristallisiert. Aufgrund dessen sind die Daten im Erhebungszeitraum des Schuljahres 2019/20 teilweise unvollständig. Grundsätzlich kann und soll die Fallstatistik nicht als klassischer Datensatz verstanden werden, weshalb die Ergebnisse der quantitativen Auswertung keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben.

Die quantitative und inhaltsanalytische Auswertung der **Befragung der Berufsschullehrkräfte** beruht auf 38 Teilnehmende an fünf Berufsschulen. Insgesamt wurde der Fragebogen an 134 Lehrkräfte verschickt wodurch sich eine Rücklaufquote von 28 Prozent ergibt. Laut Einschätzung der Schulleitungen ist die Rücklaufquote zufriedenstellend, da die Vermutung besteht, dass sich

Berufsschullehrkräfte, die nur in geringem Ausmaß in den entsprechenden Ausbildungsgängen unterrichten, zurückgehalten haben. Bei einer weiteren Befragung sollten die relevanten Lehrkräfte vorab ausgewählt werden. Die Ergebnisse der Befragung wurden sowohl quantitativ als auch inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Auswertung der Ergebnisse des **Fragebogens zur Sprachkursevaluation** beschränken sich auf diejenigen Kurse, die im Schuljahr 2019/20 durchgeföhrt werden konnten. Miteinbezogen werden drei BAMF-Sprachkurse und ein städtisch finanzierter Sprachkurs. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass sowohl die Kursevaluation, als auch die Sprachkurse selbst, durch die pandemiebedingte Schulschließung ab dem 16./17. März 2020 unterbrochen, nicht begonnen oder abgebrochen werden mussten. Aufgrund dessen ist die Datenlage der Kursevaluationen nicht vollständig. In die Auswertung der Kursevaluation wurden die vorhandenen Daten folgender Kurse miteinbezogen:

Schule	Schuljahr	Sprachniveau	Kurs
Kerschensteinerschule	2019/2020	B1-B2	Städtischer Kurs
Robert Mayer Schule	2019 /2020	B1-B2	BAMF-Kurs
Hoppenlau Schule	2019 /2020	B1	BAMF Kurs
Hoppenlau Schule	2019 /2020	B2	BAMF Kurs

Miteinbezogen werden somit die Daten von 39 Schüler*innen, von denen bei den unterschiedlichen Merkmalen unterschiedliche Mengen an dokumentierten Informationen vorhanden sind. Aus den oben dargestellten Gründen wird die Auswertung der Kursevaluation über die vier Kurse hinweg (nicht kursspezifisch) dargestellt.

Die **Tätigkeitsberichte der Ausbildungsmanager*innen** wurden inhaltsanalytisch analysiert, um Tätigkeitsschwerpunkte, Probleme und Herausforderungen sowie Gelingensfaktoren zu identifizieren.

Die Auswertung der qualitativen Daten der **Interviews mit den Auszubildenden** und der **Fokusgruppe** erfolgte in Anlehnung an die Inhaltsanalyse nach Mayring (2003)¹. In einem ersten Schritt wurden die Interviews und die Fokusgruppe, im Anschluss an die Gespräche, transkribiert und die Inhalte in vereinfachter Version, wörtlich abgebildet. Dann wurde das Material zusammengefasst, abstrahiert und strukturiert. Hiernach wurden inhaltlich ähnliche Textpassagen miteinander verglichen und in Unterkategorien konzentriert. In einem letzten Auswertungsschritt wurden Kategorien herausgearbeitet, welche das Erleben und Bewerten unterschiedlicher Themenschwerpunkte darstellen. In der Ergebnispräsentation werden die Interviewpassagen anonymisiert verwendet und mit der Zeilenauswahl im Textmanuskript abgebildet.

¹ Mayring, P. (2003) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Beltz Verlag, Weinheim.

Zusammenfassende Übersicht

Erhebungsart	Einbezogene Fälle	Erhebungszeitraum
Fallstatistik	510 Auszubildende	2. Schulhalbjahr 2019/2020 an 5 Berufsschulen, 1. Schulhalbjahr 2020/2021 an 8 Berufsschulen
Lehrkräftebefragung	38 Lehrkräfte	Schuljahresende 2019/2020 an 5 Berufsschulen
Sprachkursevaluation	39 Auszubildende	4 Sprachkurse im Schuljahr 2019/2020
Qualitative Interviews Auszubildende	10 Interviews mit 12 Auszubildende	November 2020 bis März 2021 mit Aus- zubildenden von 5 Berufsschulen
Fokusgruppe Sprachkurslehrkräfte	1 Fokusgruppe mit 4 Sprachkurslehrkräften	März 2021 mit Sprachkurslehrkräften von 3 Sprachkursträgern, die im SJ 19/20 und SJ 20/21 Sprachkurse durchgeführt haben

5. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Modellprojekts vorgestellt und in entsprechende Unterkapitel gegliedert:

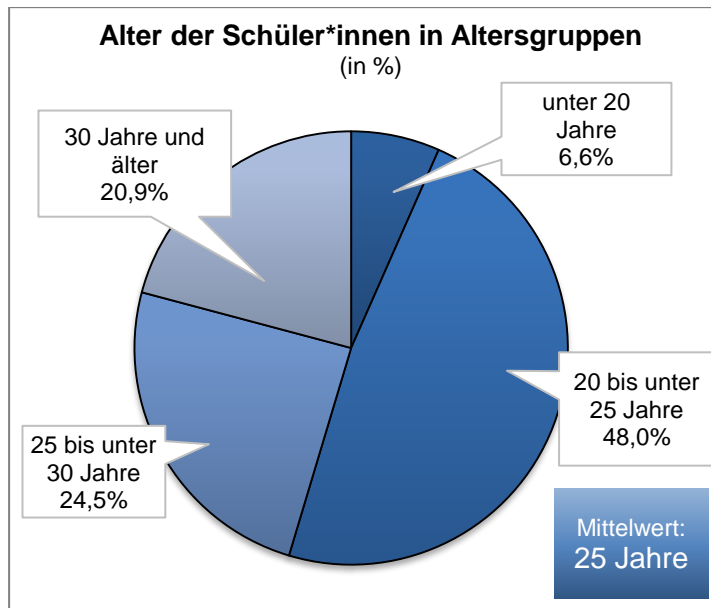
- Ergebnisse zur Bildungssituation der Neuzugewanderten in Ausbildung
- Ergebnisse zum Ausbildungsmanagement
- Ergebnisse zu den Sprachkursen
- Ergebnisse zum Gesamtprojekt

5.1. Ergebnisse zur Bildungssituation der Neuzugewanderten in Ausbildung

In diesem Unterkapitel wird die durch das Modellprojekt erreichte Zielgruppe näher beleuchtet. Anhand von quantitativen und qualitativen Daten wird die Bildungssituation der Auszubildenden beschrieben und deren Bedarfe, Herausforderungen und Themen dargestellt. Die Ergebnisse basieren auf Daten aus der Fallstatistik, der Lehrkräftebefragung sowie aus den Ergebnissen der qualitativen Erhebung.

Soziodemografische Beschreibung der Zielgruppe

Alter der Azubis



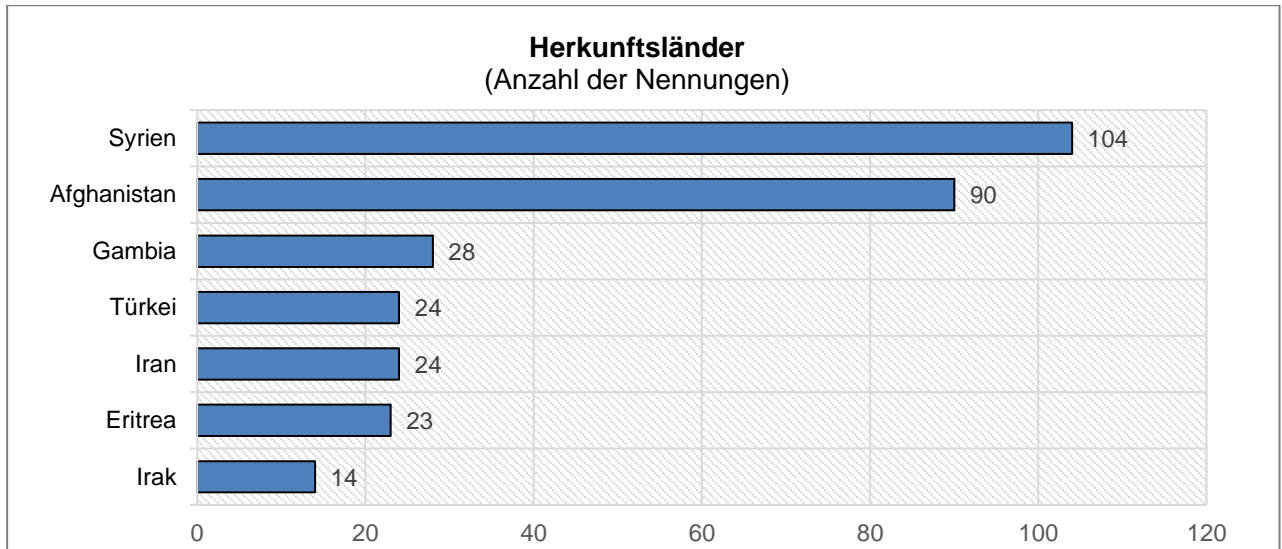
Zu 302 Schüler*innen sind Angaben zum Alter hinterlegt. Das Durchschnittsalter dieser Schüler*innen beträgt 25 Jahre, während der*die jüngste Schüler*in 17 Jahre und der*die älteste Schüler*in 49 Jahre alt sind (Stand Februar 2021).

Geschlecht

Bei 490 Schüler*innen sind Angaben bezüglich des Geschlechts dokumentiert. Von diesen Antworten ausgehend, sind 89,2 Prozent der Auszubildenden männlich und 10,8 Prozent weiblich.

Herkunftsländer

Die Ausbildungsmanager*innen haben zu 433 Auszubildenden im Erhebungszeitraum Angaben über das jeweilige Herkunftsland dokumentiert. Insgesamt werden 54 unterschiedliche Herkunftsländer genannt. In folgender Grafik werden die Häufigkeiten der sieben am häufigsten genannten Länder dargestellt:



Alle weiteren Herkunftsländer, die weniger als zehn Nennungen verzeichnen, werden in folgender Tabelle aufgeführt.

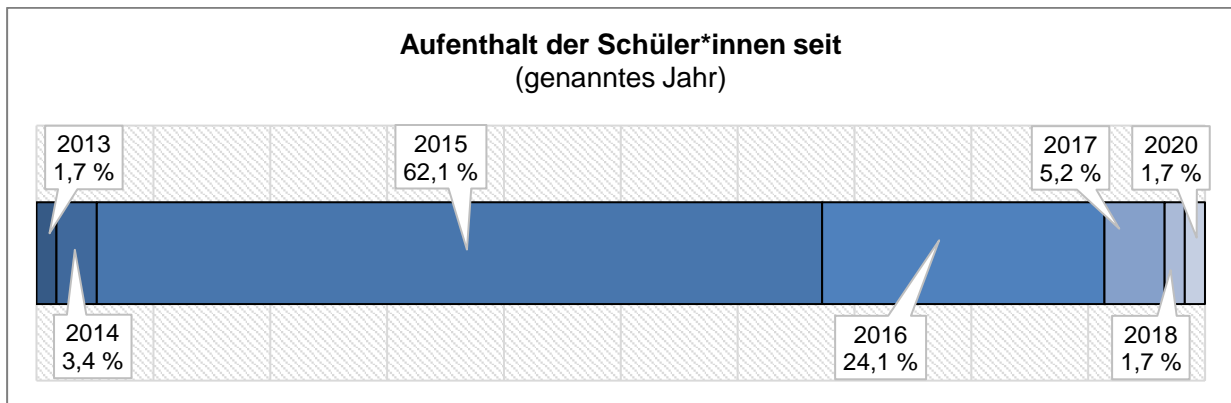
5 - 8 Nennungen	3 - 4 Nennungen	2 Nennungen	1 Nennung
<ul style="list-style-type: none">• Japan• Kosovo• Somalia• Bosnien-Herzegowina• Togo• Griechenland• Italien• Nigeria	<ul style="list-style-type: none">• Georgien• Guinea• Kamerun• Kroatien• Madagaskar• Pakistan• Russland• Spanien• Bulgarien• Rumänien• Ungarn	<ul style="list-style-type: none">• Albanien• Äthiopien• China• Elfenbeinküste• Ghana• Serbien• Tadschikistan• Thailand• Ukraine• USA	<ul style="list-style-type: none">• Ägypten• Armenien• Bangladesch• Bolivien• Deutschland• Ecuador• Indien• Israel• Jemen• Kenia• Kolumbien• Libyen• Mongolai• Nepal• Sri Lanka• Tschad• Vietnam• Weißrussland

Wohnort der Auszubildenden

Bei insgesamt 434 der Schüler*innen haben die Ausbildungsmanager*innen den jeweiligen Wohnort hinterlegt. Von dieser Zahl ausgehend, verteilen sich die Antworten folgendermaßen: Etwas weniger als die Hälfte der einbezogenen Schüler*innen wohnt in Stuttgart (47 Prozent). Die weiteren Angaben beziehen sich auf umliegende Kreise und verteilen sich folgenderweise: 16 Prozent der Schüler*innen wohnen im Kreis Esslingen, zehn Prozent im Kreis Ludwigsburg, neun Prozent im Rems-Murr-Kreis und sechs Prozent im Kreis Böblingen. Weitere zehn Prozent der einbezogenen Auszubildenden wohnt in einem anderen Landkreis innerhalb Baden-Württembergs, während drei Prozent in einem anderen Bundesland wohnen.

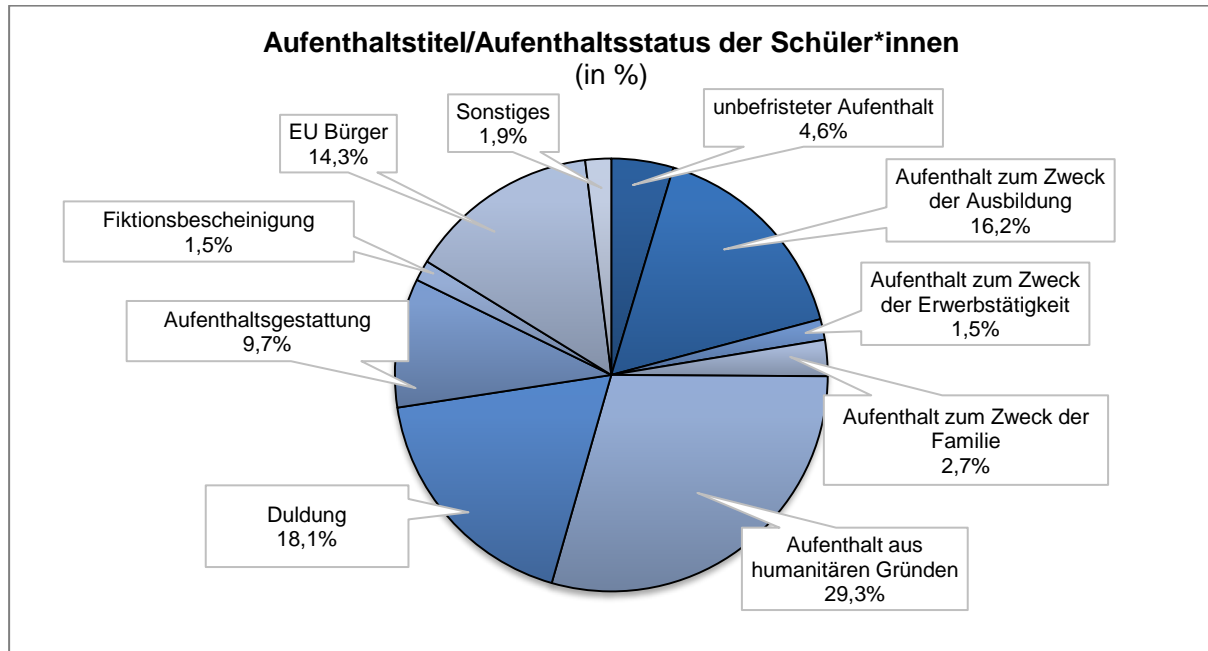
Aufenthaltsdauer in Deutschland

Bei insgesamt 58 Schüler*innen sind Angaben dahingehend dokumentiert, seit wann diese sich in Deutschland aufhalten. Die folgende Grafik, stellt die Verteilung nach den dort genannten Jahren dar.



Aufenthaltsstatus

Insgesamt haben die Ausbildungsmanager*innen für 259 Schüler*innen den Aufenthaltstitel bzw. Aufenthaltsstatus hinterlegt. Auf Basis dieser Angaben unterteilt sich die Datenlage wie folgt:



Wie wurde die Ausbildung gefunden?

Es sind 163 Angaben dazu dokumentiert, wie die Schüler*innen ihre Ausbildung gefunden haben. Am häufigsten sind private Initiativen und Vereine (58 Nennungen) genannt. Darauf folgt die Kategorie „Familie und Verwandtschaft“ mit 27 Nennungen und die Kategorie „Ehrenamtliche“ mit 23 Nennungen. Die „Ausbildung online gefunden“ wird 18 Mal angegeben, während die Vermittlung durch das Jobcenter 16 Mal dokumentiert wird. Der Jugendmigrationsdienst bzw. andere soziale Dienste kommen auf sechs Nennungen, die Schulen auf zwei Nennungen und Kammern und Verbände werden ein Mal genannt. Bei neun Nennungen wird auf sonstige Quellen verwiesen.

Bildungshintergrund – Bildungseinrichtungen im Ausland

Die Merkmale zum Bildungshintergrund der Schüler*innen beruhen auf unterschiedlichen Ausgangshäufigkeiten. Im Folgenden wird bei den jeweiligen Elementen unter „Gesamt“ angegeben, auf wie vielen Angaben die Auswertungen basieren.

Schulbesuch und -abschluss im Ausland

Von den 148 Schüler*innen, von denen Angaben vorliegen, haben 127 im Ausland eine Schule besucht, 21 hatten keinen Schulbesuch im Ausland. Angaben zum Vorliegen eines Schulabschlusses im Ausland gibt es für insgesamt 131 Auszubildenden. Davon haben 85 Schüler*innen einen Abschluss, bei 46 Schüler*innen liegt kein Schulabschluss im Ausland vor.

Die Gruppe von Schüler*innen, von denen Angaben dokumentiert wurden, kann folgendermaßen weiter aufgeschlüsselt werden:

Schulbesuch im Ausland		
	Häufigkeit	in %
Grundschulbesuch	28	22,0
<i>davon mit Abschluss: 13</i>		
Mittelschule (analog Haupt- oder Realschule)	65	51,2
<i>davon mit Abschluss: 43</i>		
weiterführende Schule (analog Gymnasien, Fachoberschulen etc.)	31	24,4
<i>davon mit Abschluss: 24</i>		
Sonstiges	3	2,4
<i>davon mit Abschluss: 3</i>		
Gesamt	127	100,0
<i>davon mit Abschluss: 83 (+ 2 ohne weitere Angabe, welche Art Abschluss)</i>		

Die Hälfte hat die Schule im Ausland bis zur Mittelschule besucht (51,2 Prozent bzw. 65 Schüler*innen), davon haben wiederum 43 Schüler*innen auch einen Abschluss gemacht. Weitere 24,4 Prozent haben eine weiterführende Schule besucht (31 Schüler*innen), von denen 24 Schüler*innen auch einen dementsprechenden Abschluss gemacht haben. Lediglich bis zur Grundschulstufe haben 22 Prozent (28 Schüler*innen) der einbezogenen Auszubildenden eine Schule im Ausland besucht. Von diesen haben 13 Schüler*innen angegeben, auch einen Abschluss gemacht zu haben.

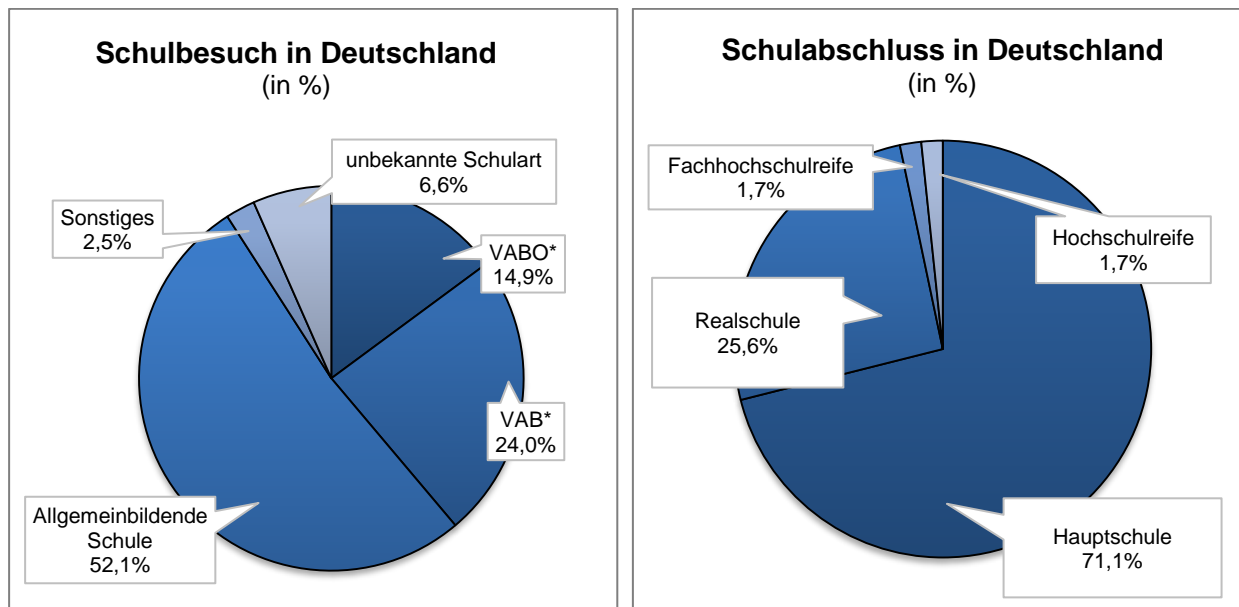
Berufliche Bildungseinrichtungen und Hochschulen im Ausland

Informationen zum Besuch von beruflichen Bildungseinrichtungen und Hochschulen im Ausland liegen bei insgesamt 145 Auszubildenden vor. Davon haben 15,2 Prozent (22 Schüler*innen) angegeben, eine solche Bildungseinrichtung im Ausland besucht zu haben, von 15 Auszubildenden ist bekannt, dass auch ein Berufsabschluss im Ausland vorhanden ist. Die Mehrheit der Auszubildenden (123 Schüler*innen) haben zuvor keine berufliche Bildungseinrichtung im Ausland besucht.

Ausgehend von dem Anteil der Schüler*innen, die eine berufliche Bildungseinrichtung bzw. Hochschule im Ausland besucht haben, wird folgendermaßen differenziert: Während zehn der 22 Auszubildenden (45,5 Prozent) eine Einrichtung zur betrieblichen Ausbildung (oder andere berufliche Ausbildung) im Ausland besucht haben, wurde bei sieben Schüler*innen ein solcher Abschluss dokumentiert. Weitere elf Auszubildende (50 Prozent) haben eine Hochschule im Ausland besucht, bei fünf Personen liegt die Information über einen Hochschulabschluss im Ausland vor. Eine Person kann der Kategorie „Sonstige betriebliche Ausbildung im Ausland“ zugeordnet werden.

Bildungshintergrund – Schulbesuch und -abschluss in Deutschland

Von den jeweils 169 Auszubildenden, bei denen Informationen zum Schulbesuch und -abschluss in Deutschland vorliegen, haben 71,6 Prozent (121 Schüler*innen) angegeben, sowohl eine Schule in Deutschland besucht, als auch einen Schulabschluss in Deutschland gemacht zu haben.

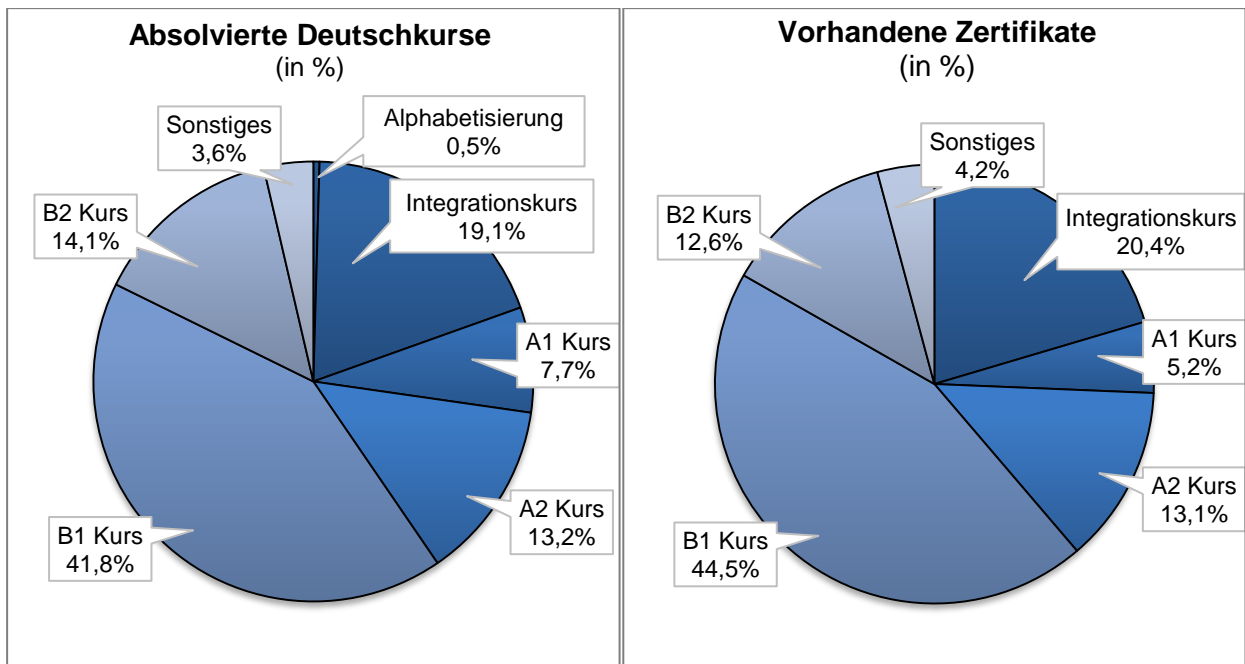


Absolvierte Deutschkurse und vorhandene Zertifikate vor der Ausbildung

Von den Ausbildungsmanager*innen sind 152 Schüler*innen erfasst worden, die mindestens einen Deutschkurs vor der Ausbildung absolviert haben. Von diesen haben wiederum 50 Personen mehr als einen Kurs absolviert; 38 Schüler*innen insgesamt zwei Deutschkurse und zwölf Personen zwischen drei und fünf Kursen. Auch Informationen zu vorhandenen Zertifikaten und damit erfolgreich bestandenen Prüfungen sind von den Ausbildungsmanager*innen dokumentiert. Bei insgesamt 132 Schüler*innen ist mindestens ein vor der Ausbildung erhaltenes Zertifikat erfasst. Davon geben 29 Personen das Vorhandensein von zwei Zertifikaten an und bei neun Schüler*innen liegen zwischen drei und fünf Zertifikate vor. Die dokumentierten Informationen zu den bereits vor der Ausbildung absolvierten Deutschkursen und den vorhandenen Zertifikaten wird in folgender Grafik nach Sprachniveau differenziert.

* VABO = Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen

VAB = Vorqualifizierungsjahr Arbeit und Beruf

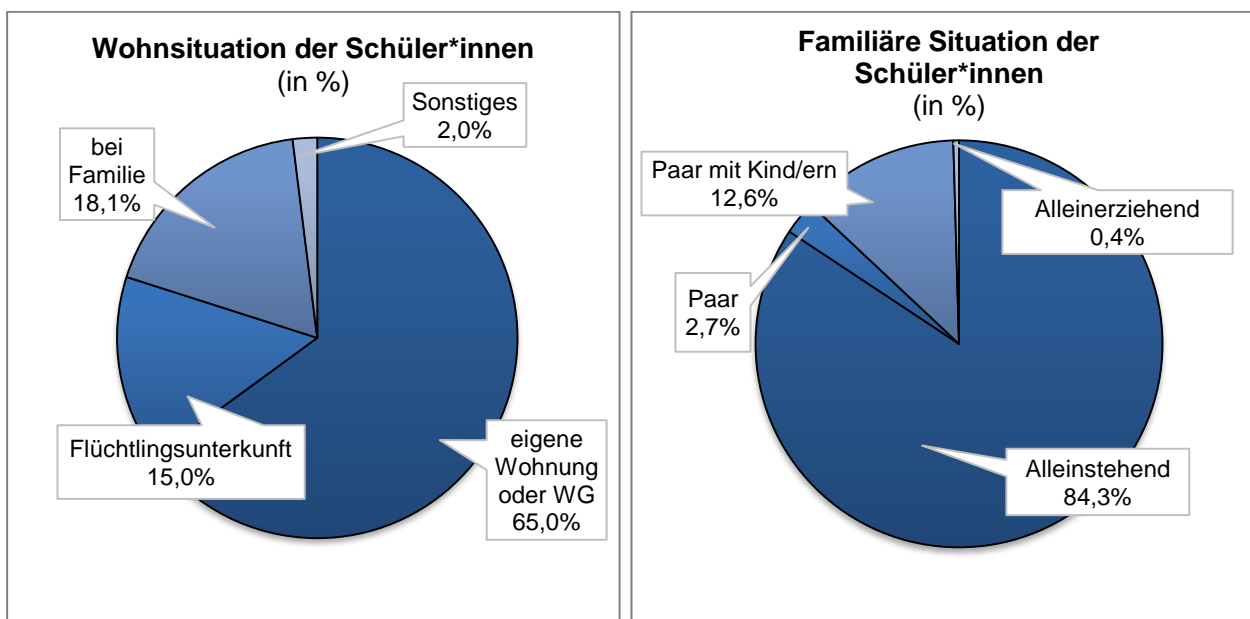


Arbeitslosengeld II Bezug

Zum Leistungsbezug von Arbeitslosengeld II sind insgesamt für 185 Auszubildende Informationen dokumentiert. Der Großteil (85,4 Prozent) der Schüler*innen dieser Gruppe bezieht kein Arbeitslosengeld II und nur bei 13 Prozent ein Leistungsbezug von Arbeitslosengeld II während der Ausbildung vorliegt.

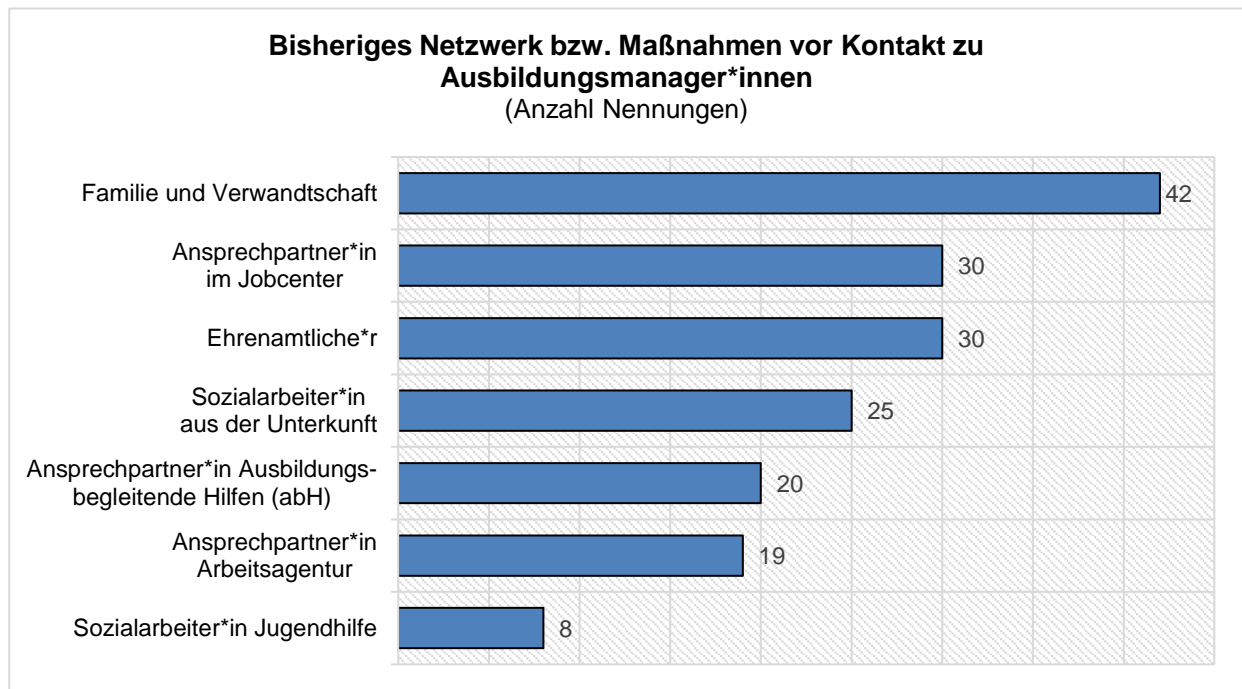
Wohnsituation & Familiäre Situation

Zur Wohnsituation haben die Ausbildungsmanager*innen von 254 Schüler*innen Angaben dokumentiert. Bei 223 Schüler*innen sind Angaben zur familiären Situation erfasst worden, diese teilen sich wie folgt auf.



Netzwerk der Schüler*innen

Insgesamt sind 174 Angaben zum bisherigem Netzwerk der Auszubildenden beziehungsweise zu Maßnahmen vor dem Kontakt mit den Ausbildungsmanager*innen gemacht worden. Bei diesem Merkmal waren Mehrfachangaben möglich. Bei 114 Schüler*innen ist mindestens eine der Kontaktmöglichkeiten genannt. Bei 24 Schüler*innen sind zwei Angaben dokumentiert und bei 17 Personen liegen Informationen über den Kontakt zu drei oder vier Akteur*innen vor.



Ausbildung als große Herausforderung

In den nächsten Abschnitten werden auf Basis der Interviews und der Fokusgruppe die Herausforderungen in der Ausbildung für Neuzugewanderte beleuchtet.

In den Interviews beschreiben die neuzugewanderten Auszubildenden, dass die Ausbildung eine große Herausforderung für sie darstellt. Alle befragten Teilnehmer*innen sagen, dass sie Schwierigkeiten mit der Ausbildung haben und führen dies vorrangig auf die fehlenden Sprachkenntnisse zurück, die das Verständnis der Unterrichtsinhalte erheblich erschweren. Sechs der zwölf Befragten erklären, dass ihnen die Fächer Wirtschafts- und Gemeinschaftskunde besondere Schwierigkeiten bereiten und nennen hier die Vielzahl der Fach- und Spezialwörter als Hauptgrund. *„Wir haben Gemeinschaftskunde, wir haben Wirtschaftskunde. Die zwei sind wichtigen Sachen und die sind alle mit dem Textverständnis. Das ist ein bisschen Problem, weil die haben ein bestimmtes System, dass sie – die Deutschen wissen schon die Wirtschaftskunde und Gemeinschaftskunde aber – Wir also die Fremde, die Neue, die in Deutschland gekommen, fällt schwer.“* (Z. 135 – 139) Zum anderen betonen die interviewten Auszubildenden, dass ihnen strukturelle Aspekte, wie das Bearbeiten von Hausaufgaben, Schwierigkeiten bereiten, weil sie nicht nachfragen können: *„Aber es wurde zu wenig erklärt in der Schule auch, in unserer Klasse. Zum Beispiel die Lehrer geben uns nur so ein bisschen Erklärung und die verteilen uns die*

Aufgaben und: „macht ihr das zu Hause“. Ja und das ist für uns auch selber schwierig. Und es werden nur wenige erklärt. Ich wünsche mehr Erklärungen in der Schule zum Beispiel.“ (Z. 361 – 365) Aber auch weite Fahrtwege stellen eine Herausforderung für die befragten Auszubildenden dar: „Manchmal sind da schwierige Dinge: [...] und von die Schule her, von diesem Standort, ist ein bisschen von mir. Also ich wohne in ____ und muss in Stuttgart fahren. Und ich bin eine Stunde und eine halbe Stunde unterwegs und muss vorher noch aufstehen und auch dann später nach Hause. Das dauert auch, also Rückfahrt.“ (Z. 207 – 211) Doch trotz der Schwierigkeiten betonen alle interviewten Auszubildenden, dass sie die Ausbildung schaffen wollen und nennen dies als Ziel.

Bedarf an zusätzlicher Unterstützung

Aufgrund dessen, dass die Ausbildung eine große Herausforderung für die befragten Auszubildenden ist, wird ein Bedarf an zusätzlichen Angeboten, der über den eigentlichen Fach- und Sprachunterricht hinausgeht, erkennbar. Neun der Befragten nehmen zusätzliche Angebote, wie Nachhilfeunterricht, Unterstützung durch den/die Chef*in/ die Kolleg*innen nach der Arbeit oder Einzelgespräche mit den Lehrer*innen nach dem Unterricht, in Anspruch. *„Lehrer helfen ja gut. [...] Nach der Unterricht ich zum Lehrer und frage: Sie haben das gesagt und ich habe nicht gut verstanden und er erzählen mir alleine. Noch in aller Ruhe und er spricht ein Deutsch, ich kann gut verstehen. Weil mit andere Deutsche, er kann nicht so ein Deutsch sprechen. Ja und wenn ich mit ihm alleine, ich verstehe ja gut. Und ich verstehe normal, was er hat gesagt.“ (Z. 567 - 571) Vor allem in der coronabedingten Situation und durch den ausgefallenen Präsenzunterricht wird das Erschließen der Unterrichtsinhalte für die neuzugewanderten Auszubildenden erschwert und sogar verhindert. „Ja und bei uns ist es gerade nicht so gut. Aber es geht schon. Wegen dieser Corona-Zeit sind wir auch schon sehr viel nicht gekommen hier. Deswegen sind wir ein bisschen hinten geblieben.“ (Z. 98 – 100) Aufgrund des coronabedingten Lockdowns sind zudem Nachhilfe- und Sprachkurse ausgefallen. Hier nehmen die Betriebe eine unterstützende Funktion ein: *„Online-Schule wegen Corona, war nicht einfach für uns. [...] Betrieb hat Blätter ausdrucken. Lehrer konnte ich nicht nachfragen. Betrieb hat mich unterstützt, wenn Aufgabe gekommen dann hat Chef unterstützt, zu schaffen.“ (1042 – 1044) Insgesamt nennen acht befragte Auszubildende den Zeitfaktor als grundlegendes Element, die Ausbildung erfolgreich zu bestehen. Sie wünschen sich z. B. mehr Zeit in den Prüfungen, mehr Unterstützung von Personen, die sich die Zeit nehmen, um bspw. Unterrichtsinhalte oder Hausaufgaben genau zu erklären. „Manche Lehrer erklären, manche nicht. Manche Lehrer machen in Buch fünf bis zehn Seiten und blättern und blättern einfach. Diese, manche Lehrer verstehe ich null zu null. Wenn immer blättern und blättern.“ (183 – 185) Zudem empfinden sie langsames Reden und mehrmaliges Erklären als hilfreich. „Natürlich in die Schule haben wir, alle Flüchtlinge, das kann ich sagen, alle Flüchtlinge haben wir Probleme bei Deutsch. Weil gibt so viele Fachworte. Das man schwierig zum Verstehen. Aber haben wir hier auch gute Lehrer und Lehrerinnen. Sie erklärt uns, falls wir etwas**

nicht verstehen. Und mit viel Geduld und freundlich. [...] In die Schule die Deutschkurs und natürlich die Lehrer mit viele Geduld und mehr uns erklären. Mehr. Mehr. Und das macht sie eigentlich. Die Lehrer sagt immer: wenn du etwas nicht verstanden hast, dann Hand hoch. Und wir erklären wieder und das ist kein Problem.“ (Z. 278 – 289)

Arbeit in Betrieben als Unterstützungs- und Schutzfaktor

Die auszubildenden Betriebe können Schutzfaktor und Unterstützung für die befragten Auszubildenden sein. Neun der interviewten Auszubildenden fühlen sich im Betrieb wohl, sind dort zufrieden und haben Spaß an den praktischen Tätigkeiten. Die Arbeit im Betrieb empfinden sie leichter und stressfreier als die Schule, weil die deutsche Sprache hier eine eher untergeordnete Rolle spielt. *„Betrieb macht Spaß, Schule ein bisschen schwer für uns. Beides schwer: Inhalt und Sprache, weil ich habe Deutsch nicht gelernt. Wir sind Ausländer: schwer für uns zu verstanden, Betrieb ist besser. Warum besser? Arbeit mit 4 Leuten, reden normal, nicht wie in Schule. Ich hab was nicht verstanden, dann in Betrieb kann ich nachfragen, dann hab das verstanden.“ (Z. 988 – 993)* Es besteht zudem ein enger Zusammenhang zwischen Spaß und Freude im Betrieb und den Beziehungen zu den Kolleg*innen. Wenn die interviewten Auszubildenden sich gut mit ihren Vorgesetzten und den anderen Mitarbeiter*innen verstehen, dann gehen sie gern in die Betriebe. *„Mein Beruf ist perfekt, ist mein Traumberuf – ich bin für den Beruf geboren. [...] Firma ist perfekt. Ich lache mit Kollegen. Sie immer lächeln. Die Firma perfekt. Man findet nicht so einfach gute Leute. Aber in Firma ist es perfekt.“ (Z. 1075 -1077).* Bei eher schlechteren Beziehungen fühlen sie sich unwohl. Acht der befragten Auszubildenden verstehen sich gut mit ihren Kolleg*innen. Ein/e Auszubildende/r versteht sich nicht gut mit den Kolleg*innen; ihr/ ihm gefällt die Schule besser. Die Hälfte der Interviewten benennt den Betrieb als unterstützend und drei erwähnen dezidiert, dass die Freistellung für den Deutschkurs eine große Hilfe ist: *„Mein Meister hat mir geholfen. Auch z. B. letzte Jahr wurde ich so freigestellt von der Arbeit, um meinen Deutschkurs zu helfen. Das hilft auch. Z. B. einen Monat eigentlich musste ich arbeiten. Da sagt er: du kannst Schule gehen und mehr Deutsch lernen.“ (Z. 499 -501)* Hierbei stellen die Vorgesetzten der interviewten Auszubildenden eine Schlüsselposition dar. Acht der befragten Auszubildenden erwähnen ihre Chef*innen positiv und sagen, sie seien geduldig und unterstützen. *„Wenn meine Firma nicht geholfen hätte, wäre ich nicht so weit gekommen. Manchmal ich denke darüber nach, dass wenn Ausbildung nicht bestehen, ich muss wieder zurück nach Afghanistan. Ich habe dann manchmal schlecht geschlafen. Ich dann Chef erklären: ich hab schlecht geschlafen und Chef hat verstehen. Chef ganz ganz nett. [...] Bei jedes Problem, ich kann mit Chef reden. Firma macht alles für mich. Wenn die mich wollen – ich will mein Leben lang dableiben.“ (Z. 1169 -1177)* Letztlich erklären acht der interviewten Auszubildenden, dass sie eher Schwierigkeiten in der Schule haben, als im Betrieb, sie die Schule aber trotzdem sehr wichtig finden.

Auch aus der Fokusgruppe mit den Sprachkurslehrer*innen geht hervor, dass die Betriebe Schutzfaktoren für die Auszubildenden sein können und sie bringen dies mit den Sprachkursen in einen Zusammenhang. Die Sprachkurslehrer*innen berichten davon, dass sie vor allem die Rückmeldung von den Auszubildenden bekommen, dass diese Freude an der Arbeit im Betrieb haben: *„Ja, das ist tatsächlich so, dass viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen [...] die sagen okay, ich bin jetzt halt Maler. [...] Diese praktische Tätigkeit finden sie toll. Sie lernen sehr viel und sie können mir auch erklären, wie man eine Wand tapeziert und wie man sie bemalt und was weiß ich was. Aber halt eben dieses Theoretische ist zu viel und es fällt ihnen sehr schwer.“* (130 – 136) Die Ausbildungsbetriebe nehmen eine Doppelrolle ein: einerseits vermitteln sie Ausbildungsinhalte, wie das Führen eines Betriebsheftes, und sind somit Teil der theoretischen Berufsausbildung und andererseits betreuen Sie den praktischen Teil der Berufsausbildung. Als negatives Einzelfallbeispiel beschreibt eine Sprachkurslehrer*in: *„Jetzt hab ich meine Schüler wieder zusammen. Ich habe gesagt: gut, wir machen da Berichtshefte; Einträge. Wir gucken wer, wie, was. Und da waren zwei Personen darunter, die gesagt haben: Berichtsheft? Was ist das? Halbes Jahr in Betrieb.“* (Z. 434 -437) Die Ausbildungsbetriebe bilden eine wichtige Schnittstelle zwischen den Ansprüchen der Berufsschulen und den Bedarfen der Auszubildenden. Ein weiterer Aspekt hierbei ist die Freistellung der neuzugewanderten Auszubildenden, so dass sie einen Sprachkurs besuchen zu können. *„Die große Herausforderung ist, die Schüler frei zu lassen. Die Freilassung vom Betrieb halt.“* (Z. 828 – 829) Insofern die Auszubildenden für den Sprachkurs freigestellt werden, haben sie zunächst einmal die Chance, überhaupt am Sprachkurs teilzunehmen, haben aber auch mehr Zeit zum Lernen, weniger Stress und können sich auf ihre Lernfelder konzentrieren. So hat die Freistellung einen positiven Effekt. Hingegen wirkt es sich negativ aus, wenn die Betriebe die Auszubildenden nicht freistellen: Die Auszubildenden können nicht zum Deutschkurs gehen und somit nicht ihre Sprachkenntnisse ausbauen. Sowohl aus den Interviews mit den Auszubildenden als auch aus der Fokusgruppe geht hervor, dass die interviewten Auszubildenden Unterstützung von ihren Betrieben und insbesondere von Leitungen erfahren und dies eine bedeutende Ressource darstellt: *„Also ich habe hier z. B. Teilnehmer, da sind die Betriebe voll hinterher. Also ich hab einen Teilnehmer, da hat der Chef tatsächlich nochmal extra Nachhilfe organisiert und sagt: freitags du hast Kurs. Also das heißt donnerstags arbeitest du nicht so lange. Und dann kommt halt einfach von der Seite des Chefs Unterstützung.“* (Z. 444 – 447) Hingegen sind die Auszubildenden, die eher wenig Unterstützung von Seiten ihres Ausbildungsbetriebs erfahren, im Sprachkurs eher unkonzentriert oder können gar nicht daran teilnehmen. *„Das ist das, was mich manchmal stört, dass die Betriebe, die Azubis so dermaßen ausnutzen, dass sie keine Zeit haben, für die Arbeiten zu lernen. Ja, da müssen sie samstags noch arbeiten und dann kannst du nicht zum [Deutsch-]Kurs gehen, weil du musst arbeiten.“* (Z. 397 - 400) Daher wünschen sie sich beispielsweise ein Treffen mit den Ausbildungsbetrieben zu Beginn des Schuljahres, um sich zu besprechen und die Ziele sowie die Relevanz des

Sprachkurses transparent zu machen. Dabei soll die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Akteuren gestärkt werden. *„Aber es wäre wichtig, dass man sich zusammensetzt und einfach zeigt, wie wichtig das ist, dass auch die Betriebe verstehen: was möchten wir mit dem Kurs erreichen. Wie läuft das Ganze ab? Und wie wichtig das ist, dass die Teilnehmer da sind, dass sie auch zum Teil ihre Pflichten beiseitelegen können, im Betrieb. Wo einfach die Betriebe, auch ihrerseits sagen: okay, ich verstehe es, ich sehe es ein. [...] Wie wichtig die Kurse für die Teilnehmer sind, für die Jungs und für die Mädels. Und wie wichtig das eigentlich, auch für die Betriebe ist, wenn sie erfolgreiche Azubis haben, weil auch die Betriebe haben ihre IHK-Zulassungen, auch die Betriebe stehen unter Druck, wenn dann von ihren 10 Azubis nur 2 bestehen. Das sagte die IHK: wo klemmt es eigentlich?“ (Z. 1297 – 1306)*

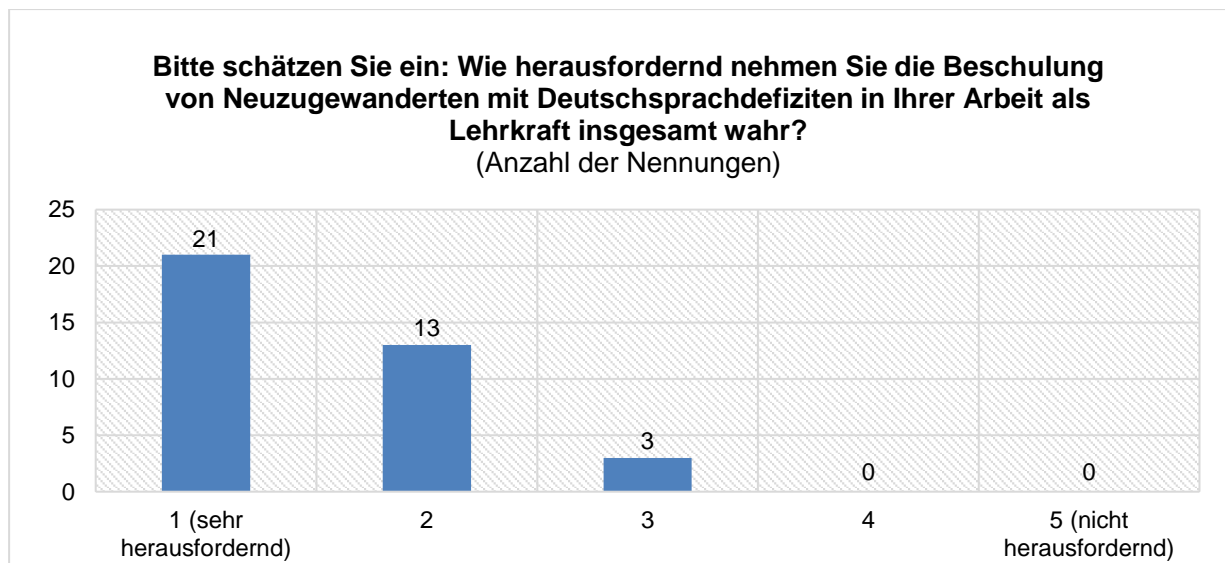
Ausbildung als Grundlage für eine sichere Zukunft in Deutschland

Für die interviewten Neuzugewanderten stellt die Ausbildung die Grundlage für eine sichere Zukunft in Deutschland dar. Alle interviewten Auszubildenden betonen, dass sie sich für ihre Zukunft ein gutes, sicheres Leben in Deutschland wünschen und dass sie in Deutschland bleiben wollen. Dabei sehen sie die Ausbildung als Grundlage dafür, ihre Ziele für die Zukunft zu erreichen. Neun der befragten Auszubildenden erklären explizit, dass sie die Ausbildung schaffen wollen, um dann in Deutschland zu arbeiten, eine Wohnung zu haben und eine Familie gründen zu können. Sieben der Befragten verbinden ein Leben in Deutschland mit einer sicheren Zukunft, Gesundheit und Chancen auf einen Arbeitsplatz. *„Mir ist wichtig, dass ich meine Ausbildung fertig mache [...] Deswegen möchte ich nach Ausbildung auch arbeiten und dann an Zukunft denken. Das wäre eine gute Leben zu haben. Es ist schon natürlich hier sicher alles und sehr gut. Aber auf jeden Fall muss man auch ein bisschen schaffen und danach unser Leben immer sicherer machen. [...] Ein gutes Leben heißt also: eine gute Job, was ich mache Ausbildung gut danach haben und gut arbeiten.“ (Z. 221 – 228)* Die Hälfte der interviewten Auszubildenden berichtet von Ängsten, Schlaflosigkeit und Grübeln aufgrund einer ungewissen Zukunft bzgl. eines dauerhaften Aufenthalts in Deutschland. *„Ich möchte jetzt die Ausbildung fertig machen und weiter machen, mit meine Ziel. Aber manchmal kommt in Kopf: was wird passieren, wenn ich nach die Ausbildung nicht eine Stelle finde? Was wird dann passieren? Dann [...] kann auch manchmal schlecht schlafen zum Beispiel. Ich wünsche mehr Sicherheit für die Zukunft, mehr Information, was man machen kann, was man besser machen kann, dass wir hier bleiben kann.“ (Z. 120 -124)* Ein weiterer Belastungsfaktor ist das geringe Gehalt, mit dem sie schwerlich die Lebenshaltungskosten abdecken können und die Überstunden, die nicht abgegolten werden: *„Aber die Arbeit ist zu viel alleine. Also in Betrieb ist zu viel Arbeit und dann Überstunde und dann nochmal und noch ich muss viel zu viel tun. Und dann diese [...] 600 Euro das ist zu viel ganz knapp. Zu wenig Geld. Und dann ich mach viel Arbeit und dann zu wenige Geld. Weil, an eine Tag das kostet zu viel Geld. Und dann ich habe nur 600 Euro und muss eine Fahrkarte zahlen und das Essen und Trinken alles. Das ist auch ein bisschen ganz schwierig. Das ist auch nicht einfacher. Das ist ganz*

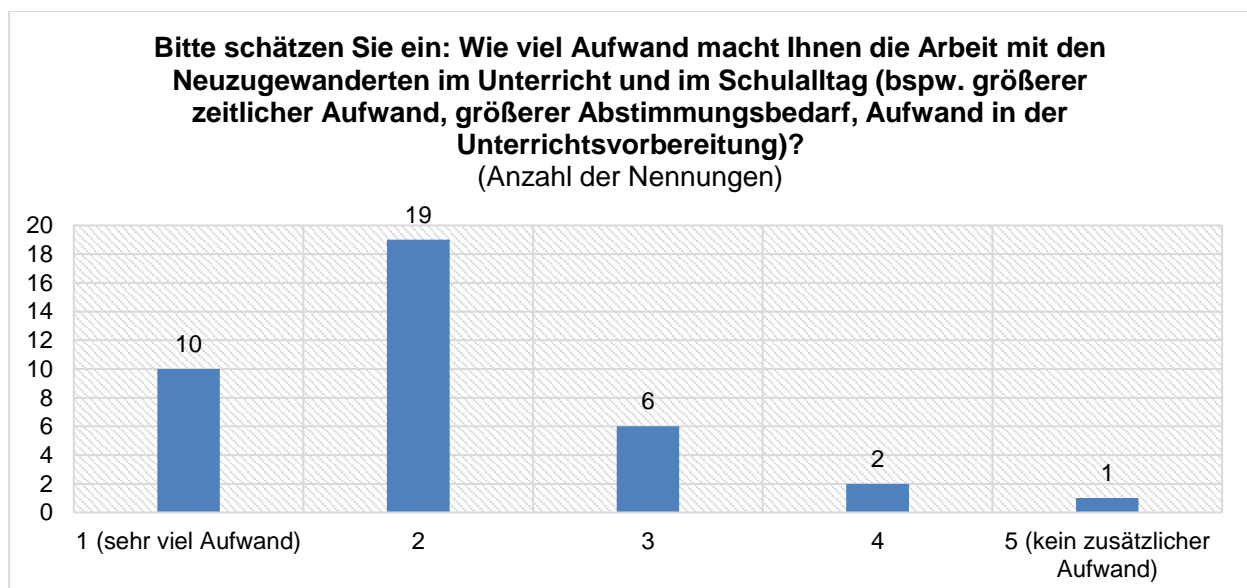
schwierig für mich.“ (Z. 29 – 35) „Wir leben auch ganz allein und bezahlen alles komplett alleine. Deine eigene Wohnung hast du für mich. Eigene Wohnung, Strom, musst du selber zahlen. Das ist auch teuer. Was essen, etwas trinken.“ (Z. 71 – 73)

Herausfordernde Situation für Berufsschullehrkräfte

Auch die Ergebnisse der Befragung der Berufsschullehrkräfte unterstreichen die schulischen Herausforderungen sowohl für die Auszubildenden als auch für sie als Unterrichtende. Der Großteil der 37 befragten Lehrkräfte (89 Prozent) nimmt die Situation als sehr herausfordernd wahr.



In der folgenden Grafik zeigt sich, dass die Beschulung einer so großen Anzahl von Auszubildenden mit Deutschsprachdefiziten in einem hohen Aufwand für die Berufsschullehrkräfte resultiert.



Die Auswertung der Fallstatistik zeigt, dass die Gruppe der Neuzugewanderten in Ausbildung eine heterogene Gruppe ist, die sich in Bezug auf Alter, Vorbildung, Herkunft, Aufenthaltsstatus sowie Netzwerke stark unterscheidet. Dementsprechend sind die Bedarfe individuell zu betrachten und stellen besonders in Formaten wie dem Schulunterricht oder dem Sprachkurs Herausforderungen für Lehrkräfte und Auszubildende dar.

Ein entscheidender Punkt, der sowohl in den Interviews als auch in der Lehrkräftebefragung genannt wird und sich auch in der Fallstatistik widerspiegelt, sind die geringen Deutschkenntnisse und die damit einhergehenden Schwierigkeiten, besonders im schulischen Teil der Ausbildung. Aber auch Rahmenbedingungen wie beispielsweise das geringe Ausbildungsgehalt, verbunden mit hohen Lebenskosten, stellen eine Hürde dar. Aus der Fallstatistik geht hervor, dass über zwei Drittel der erfassten Auszubildenden alleine leben und somit überwiegend für ihre Lebenshaltungskosten mit ihrem Auszubildendengehalt aufkommen müssen. Hierbei spielt auch der Aufenthaltsstatus eine große Rolle, da dieser maßgeblich dafür ausschlaggebend ist, ob Auszubildende einen Zugang zu sozialen Leistungen bekommen, ohne dass sich dies negativ auf ihren weiteren Aufenthalt auswirkt, oder nicht. Dass der Ausbildungsabschluss wichtig für eine Zukunftsperspektive ist, zeigt sich nicht nur in den Interviews. Über ein Drittel der Neuzugewanderten aus der Fallstatistik haben durch die Ausbildung eine Chance auf einen gesicherteren Aufenthalt und somit eine bessere Zukunftsperspektive in Deutschland, da sie sich aktuell in einer Duldung oder Gestattung befinden.

Um diese Herausforderung in der Ausbildung erfolgreich zu meistern, bedarf es sowohl der Eigenmotivation der Auszubildenden als auch ein funktionierendes Unterstützungsnetzwerk von allen relevanten Akteuren in Betrieb und beruflicher Schule. Zudem benötigt es passende Förder- und Beratungsangebote, wie sie aktuell vom Ausbildungsmanagement in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern aufgebaut und angeboten werden.

5.2. Ergebnisse zum Ausbildungsmanagement

Die Auswertung der Fallstatistik, der Lehrkräftebefragung, der Tätigkeitsberichte und die Ergebnisse aus den Interviews und der Fokusgruppe geben Aufschluss zu den fall- und schulbezogenen Aktivitäten des Ausbildungsmanagements.

Nach einem Überblick über das Aufgabenspektrum des Ausbildungsmanagements werden sowohl die Beratungsgespräche mit den Schüler*innen als auch die verschiedenen Vermittlungstätigkeiten der Ausbildungsmanager*innen detailliert dargestellt. Darüber hinaus wird das Peer Mentoring als eine neu hinzugewonnene Tätigkeit des Ausbildungsmanagements in den Blick genommen. Abgeschlossen wird das Kapitel mit den Perspektiven der Berufsschullehrkräfte und der neuzugewanderten Auszubildenden auf die Aufgaben des Ausbildungsmanagements.

Aufgabenspektrum

In den ersten anderthalb Jahren der Umsetzung lag ein Schwerpunkt der Aufgaben des Ausbildungsmanagements in der Erschließung des Handlungsfelds und in der Implementierung von Grundstrukturen für die Projektumsetzung. Hierfür waren viele Aushandlungsprozesse an den Berufsschulen und Betrieben sowie mit den Sprachkursträgern notwendig. Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Ausbildungsmanagements lag bislang auf der Implementierung der Sprachkurse (siehe Kapitel 5.3.) und der Integration des neuen Angebots in die bisherigen schulischen Strukturen. Zudem war es wichtig, innerschulische Kooperationen zu Fachlehrkräften, der Jugendsozialarbeit, Beratungslehrkraft, Sonderpädagogischer Dienst, Integrationsbeauftragte etc. aufzubauen. Hier sind intensive Klärungsprozesse notwendig, damit das Ausbildungsmanagement sich anschlussfähig in die Schulstruktur integrieren kann und den schulischen Akteuren das Aufgabenfeld und die Funktion des Ausbildungsmanagements ersichtlich wird. Weitere Aufgaben, die in geringerem Maße wahrgenommen wurden, waren die Stärkung der Kompetenzen und Motivation der Auszubildenden, der Kontaktaufbau mit den Betrieben, die Vermittlung der Auszubildenden an Hilfs- und Unterstützungssysteme, Beratung und Begleitung der Auszubildenden bei Themen wie aufenthaltsrechtlichen Fragen, Alltagsproblemen und Konflikten und der Aufbau von außerschulischen Netzwerken. Die Ausbildungsmanager*innen haben zur Erfüllung ihrer Aufgaben vielfältige Kontakte zu außerschulischen Akteuren. Pro Schuljahr werden von zehn bis zu 22 unterschiedliche externe Kooperationspartner (Beratungsstellen, Soziale Dienste, Ehrenamtliche, Vereine, etc.) genannt. Insbesondere der Ausbildungscampus und die dortigen Projektbeteiligten (Jobcenter, Arbeitsagentur, Jugendmigrationsdienst, etc.) sind feste Kooperationspartner. Es finden bspw. gemeinsame Abstimmungen statt, wie die Vermittlung der Auszubildenden an das Lernzentrum des Ausbildungscampus erfolgen kann und welche Kurse und Angebote geplant werden.

Generell war es in der ersten Umsetzungsphase wichtig, das Projekt bei allen neuzugewanderten Auszubildenden bekannt zu machen und mit ihnen in Kontakt zu kommen, um deren Bedarfe zu eruieren. Die Ausbildungsmanager*innen zeichnet aus, dass sie für alle neuzugewanderten Auszubildenden der jeweiligen Schule die Ansprechperson sind, die im Schulalltag leicht aufgesucht werden kann und ein niedrigschwelliger Kontakt möglich ist. Durch die Schulschließungen ist deutlich geworden, wie wichtig der alltägliche Kontakt mit den Auszubildenden ist. Es war möglich, mit vielen Auszubildenden über digitale Medien Kontakt zu halten, allerdings in geringerem Umfang als zuvor am Schulstandort. Manche der Auszubildenden konnten, auch durch mehrmalige Anrufe oder Nachrichten, gar nicht mehr erreicht werden. Neben der Corona-Situation und der Organisation der Sprachkurse gibt es weitere Herausforderungen in der Projektumsetzung für das Ausbildungsmanagement. Als ein Beispiel ist hier die Kommunikation mit den Auszubildenden über ihren schulischen Leistungsstand zu nennen. Viele Auszubildende erkennen oft erst sehr spät im Laufe der

Ausbildung, welche schulischen Herausforderungen sie in der Ausbildung erwarten und suchen deshalb erst spät Hilfe. Überlegungen wie das Ausbildungsmanagement hier zukünftig präventiver ansetzen kann, sind wichtige zukünftige Entwicklungsschritte.

Je nach Berufsschule gibt es unterschiedliche Gewichtungen in den fallübergreifenden Tätigkeitsschwerpunkten des Ausbildungsmanagements, da die Bedarfe und Handlungsmöglichkeiten an den Schulen jeweils unterschiedlich sind. An einer der beteiligten Schulen hat das Ausbildungsmanagement die Schule beispielsweise darin unterstützt, Schulkonferenzen und Fortbildungen rund um die Sprachförderung zu organisieren. An einer anderen Schule war ein Schwerpunkt des Ausbildungsmanagements der Kontaktaufbau mit einem Verein, um die Auszubildenden mit digitalen Endgeräten auszustatten und ihnen grundlegende Informationen zum Umgang mit den Geräten zu vermitteln.

Zusammenfassend lassen sich die Aufgaben des Ausbildungsmanagements mit folgenden Stichworten beschreiben:

- Ansprechperson am Ort der Schule für neuzugewanderte Auszubildende, Betriebe und schulische Akteure
- Bedarfserhebung bei neuzugewanderten Auszubildenden
- Planung und Organisation von Sprachförderangeboten an der Schule
- Vermittlung und Begleitung von Auszubildenden in bestehende (Förder-) Angebote
- Analyse des bisherigen Fördersystems und Zusammenarbeit mit Partnern zur Umsetzung zusätzlicher Angebote
- Begleitung und Beratung der neuzugewanderten Auszubildenden während der Ausbildung
- Aufbau und Umsetzung des Peer Mentoring Projekts (siehe Peer Mentoring)
- Netzwerkarbeit
- Wissensmanagement

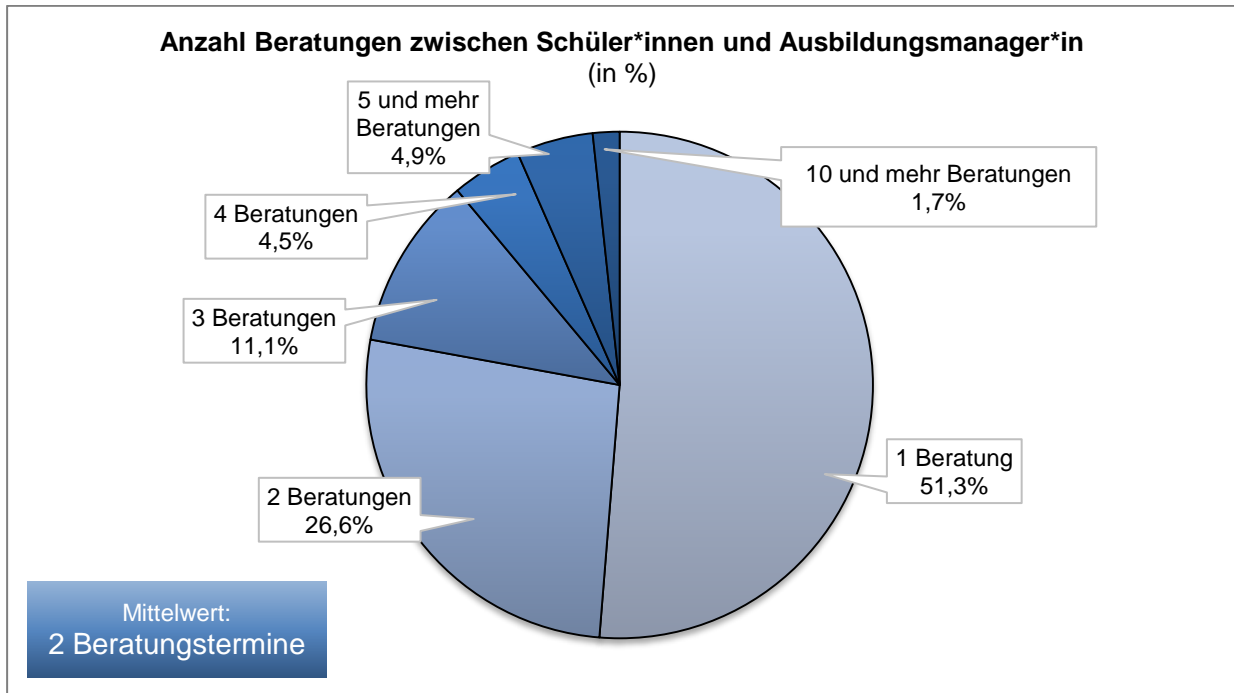
Anhand der folgenden Kennzahlen soll die fallbezogene Arbeit des Ausbildungsmanagements detaillierter dargestellt werden.

Beratungsgespräche der Ausbildungsmanager*innen

Die Anzahl der Beratungsgespräche zwischen Schüler*innen und Ausbildungsmanager*innen ist bei insgesamt 470 Auszubildenden dokumentiert. Die Ausbildungsmanager*innen haben ab dem zweiten Schulhalbjahr 2019/20 angefangen dieses Merkmal zu erheben, weshalb sich die folgenden Auswertungen lediglich auf den Zeitraum danach beziehen. Zu den Beratungsgesprächen zählen nicht die alltäglichen Kontakte (bspw. auf dem Flur, kurz in der Klasse, kurze Telefonate oder Kennenlerngespräche, etc.). Diese Vielzahl an Kontakten (wie auch der intensive Kontakt mit den Betrieben und Kooperationspartner*innen) beschreibt ein zusätzliches

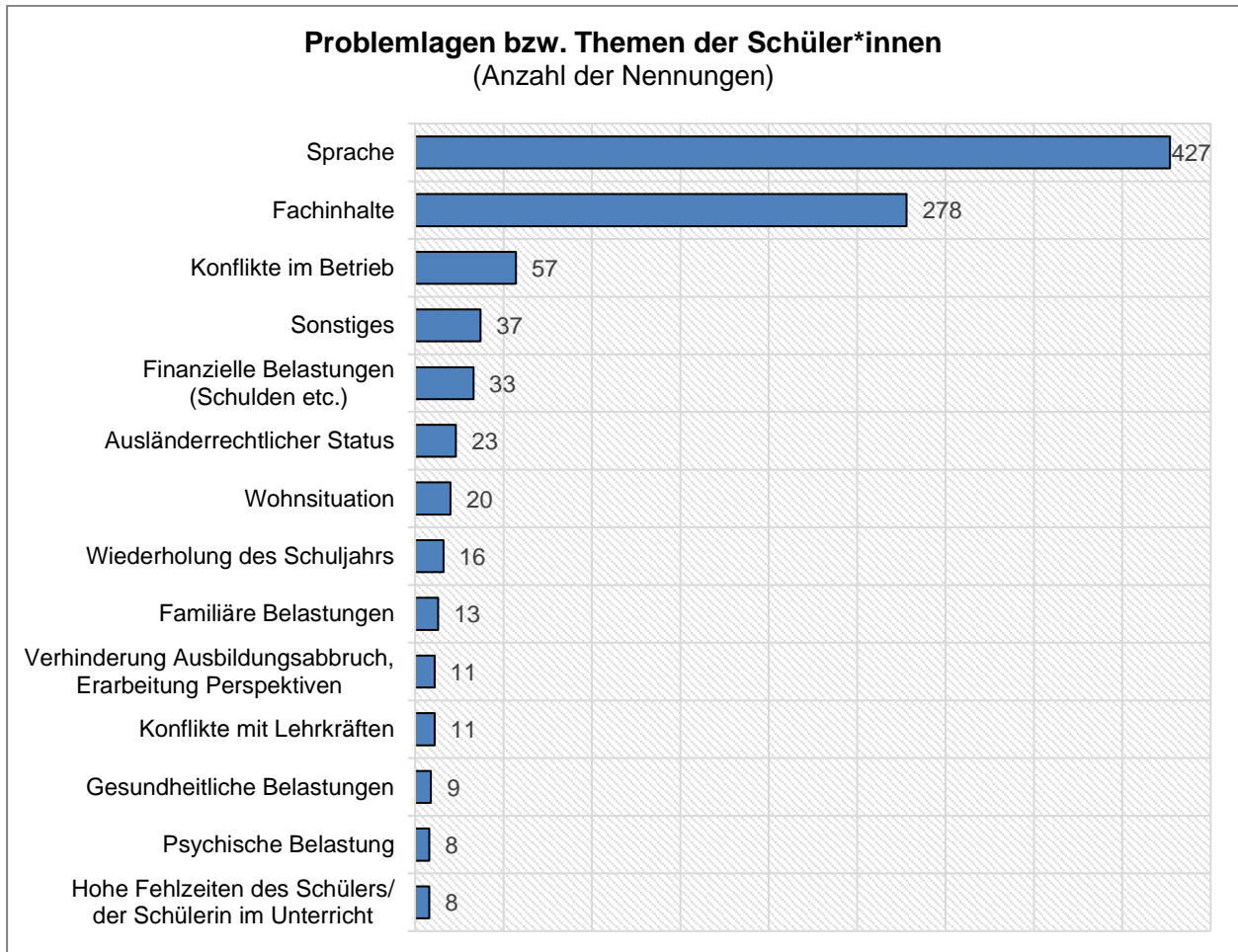
Aufgabenfeld der Ausbildungsmanager*innen, welches jedoch nicht quantitativ abgebildet werden kann.

Die maximale Anzahl an Beratungsgesprächen zwischen Schüler*in und Ausbildungsmanager*in liegt bei 19 Gesprächen. Durchschnittlich fanden im erfassten Zeitraum zwei Beratungsgespräche pro Auszubildendem statt. Im folgenden Schaubild wird die Verteilung der stattgefundenen Beratungen differenzierter dargestellt:



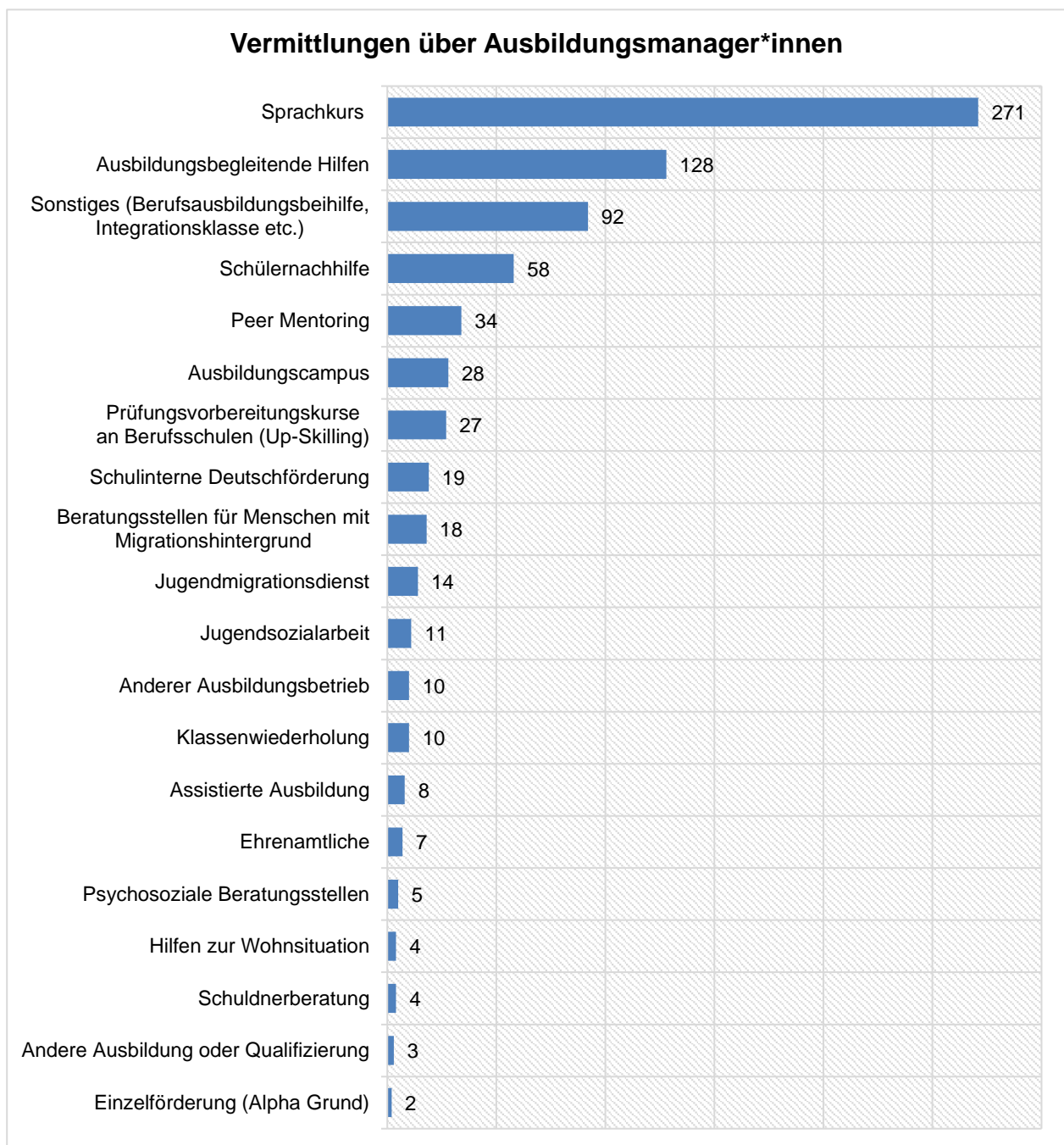
Inhalte der Beratungen

Bei der Erfassung von Problemlagen beziehungsweise Themen der Auszubildenden sind Mehrfachnennungen möglich. Insgesamt sind in diesem Rahmen 951 Nennungen von den Ausbildungsmanager*innen dokumentiert. Im folgenden Schaubild ist zu erkennen, dass die Themen Sprache und Fachinhalte die inhaltlichen Schwerpunkte für die Auszubildenden darstellen.

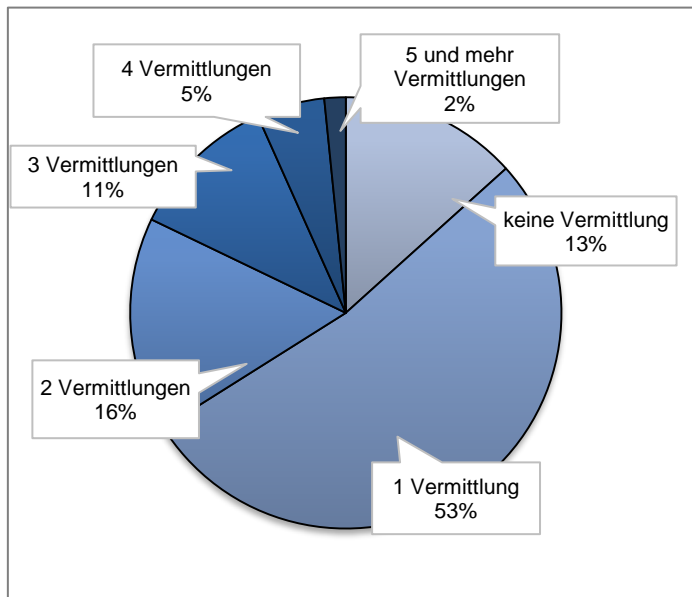


Vermittlungen über Ausbildungsmanager*innen

Häufig vermitteln die Ausbildungsmanager*innen an Sprachkurse, Maßnahmen und andere Beratungs- und Unterstützungsstellen. Bei der Erfassung dieser Vermittlungen sind Mehrfachnennungen möglich. So sind insgesamt 753 Nennungen von den Ausbildungsmanager*innen dokumentiert. In der folgenden Grafik wird dargestellt, zu welchen Akteur*innen die Ausbildungsmanager die Auszubildenden vermitteln. Man kann erkennen, dass die Sprachkurse (vorwiegend die BAMF Azubi Sprachkurse) hier mit 271 Nennungen den Schwerpunkt ausmachen.



Bei 13 Prozent der Schüler*innen ist keine Vermittlung hinterlegt. Etwa die Hälfte der Auszubildenden (53 Prozent) kommt auf eine Vermittlung und 16 Prozent auf zwei Vermittlungen durch die Ausbildungsmanager*innen. Drei Vermittlungen sind bei elf Prozent der Schüler*innen dokumentiert, bei fünf Prozent sind vier Vermittlungen dokumentiert. Fünf oder mehr Vermittlungen durch die Ausbildungsmanager*innen gibt es im dokumentierten Zeitraum bei zwei Prozent der Schüler*innen.



Peer Mentoring Projekt

Schon im ersten Jahr des Modellprojekts wurde ersichtlich, dass für viele neuzugewanderte Auszubildende ein Bedarf an einer niedrighschwelliger und auch kurzfristig organisierbaren Lernbegleitung und Sprachförderung besteht. Dieser Bedarf konnte bisher nicht durch andere schon existierende Angebote gedeckt werden: So konnten einige aufgrund der speziellen Teilnahmebedingungen nicht an den BAMF Sprachkursen teilnehmen und lange Arbeitszeiten und weite Fahrtwege verhinderten die Teilnahme an anderen Nachhilfeangeboten. Deshalb entstand eine Projektidee für eine niedrighschwellige Lernbegleitung am Ort der Berufsschule, die rasch und pragmatisch umgesetzt werden konnte. Die Grundidee ist, dass lernstarke Schüler*innen ehrenamtlich ihre neuzugewanderten Mitschüler*innen als Mentor*innen und Lernbegleiter*innen gezielt bei der Erarbeitung des Schulstoffs unterstützen. Da die Mentor*innen selbst Schüler*innen an der Berufsschule sind, kennen sie die Anforderungen in der Berufsschule und den Schulstoff gut. Koordiniert und begleitet wird das Projekt durch das Ausbildungsmanagement. Das Ausbildungsmanagement ist für die Gewinnung, Auswahl und das Matching der Mentor*innen mit den neuzugewanderten Auszubildenden zuständig und begleitet das Tandem oder die Kleingruppe kontinuierlich. Die Ausbildungsmanager*innen sind bei allen Fragen und Problemen ständige Ansprechpartner*innen. Die Arbeit der Mentor*innen wird unterstützt, indem ihnen Fortbildungen zu relevanten Themen angeboten werden. Zudem ist ein Begleitprogramm für alle Teilnehmenden angedacht (bspw. Ausflug, gemeinsames Fest). Für ihr

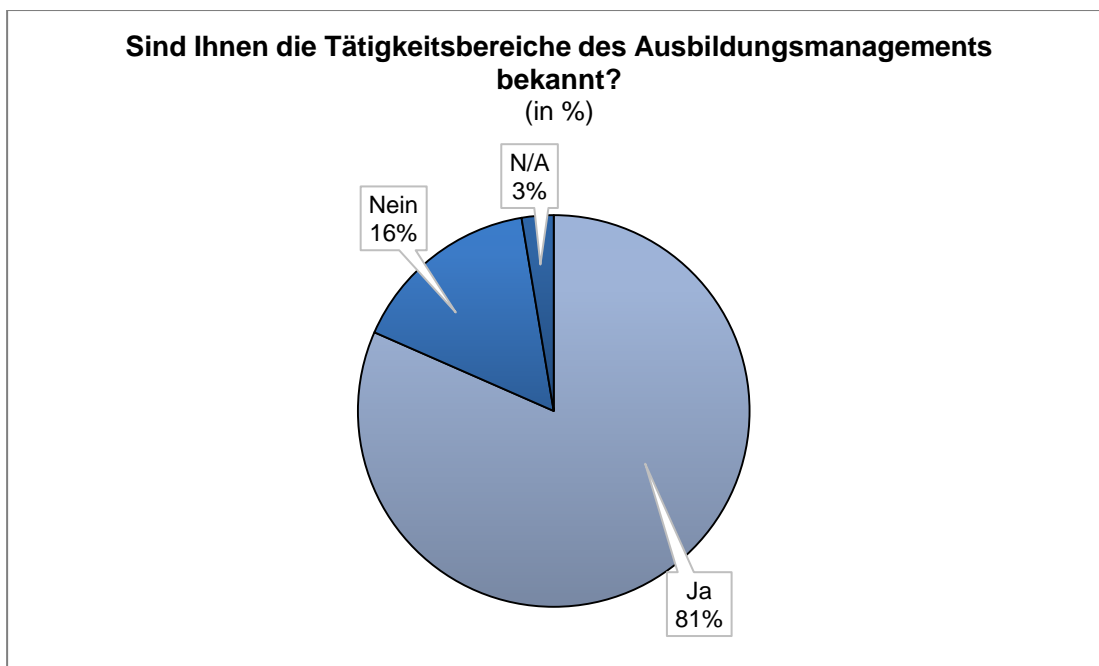
ehrenamtliches Engagement erhalten die Mentor*innen eine Aufwandsentschädigung. Zur Finanzierung des Projektes konnten zwei Stiftungen (LBBW Stiftung und Louis-Leitz-Stiftung) gewonnen werden.

Im Schuljahr 2020/21 wurde das Projekt gestartet, nachdem es zuvor an einer Schule eine Pilotierungsphase gab. Die Projektlaufzeit beträgt zwei Schuljahre. Bislang konnten durch das Peer Mentoring Projekt 32 Mentees durch 17 Mentor*innen begleitet werden. 16 Tandems finden als Einzelmentoring statt und 7 als Gruppenmentoring.

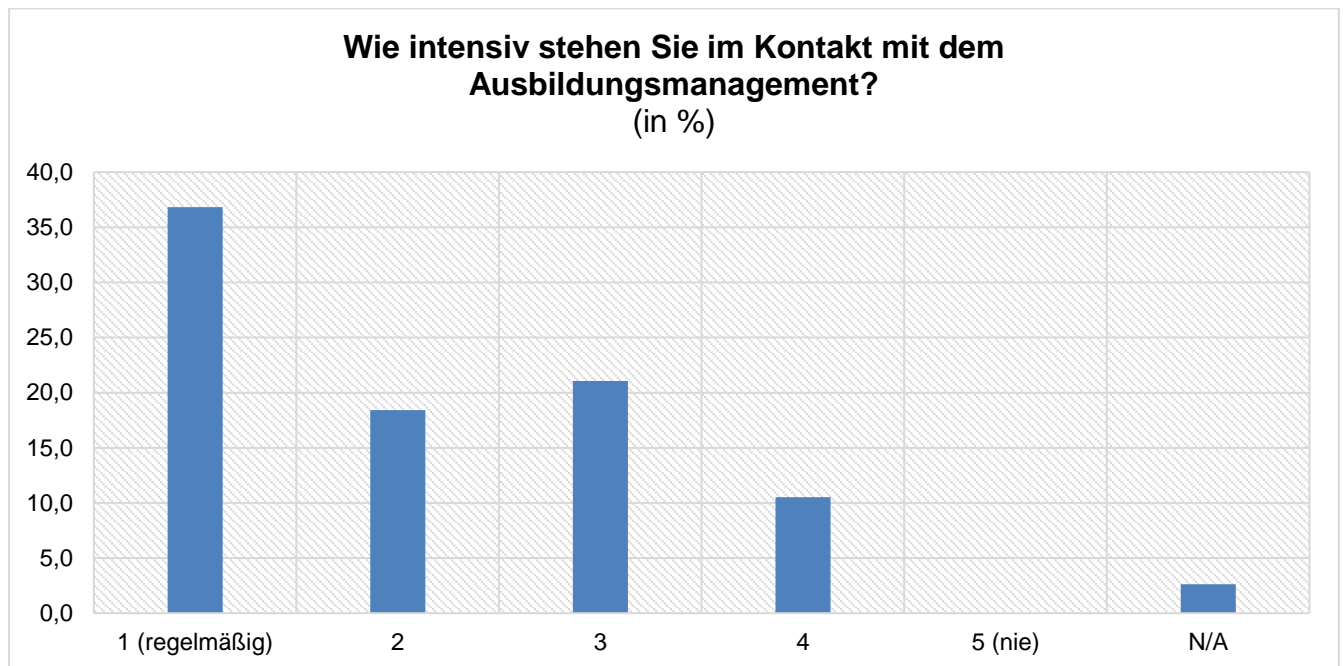
Insgesamt wurde auch die Umsetzung dieses sogenannten Peer-Mentoring-Projekts durch die Schulschließungen in der Umsetzung behindert, da es zwischenzeitlich keine Möglichkeit gab, sich an der Schule oder anderen öffentlichen Orten für die Lernbegleitung zu treffen.

Bekanntheit des Ausbildungsmanagements an der Schule

Die Befragung der Lehrkräfte zeigt, dass das Ausbildungsmanagement nach einem Jahr schon gut an der Schule angekommen ist. 81 Prozent der Lehrkräfte kennen die Tätigkeitsbereiche des Ausbildungsmanagements. Ziel ist es, dass allen Lehrkräfte die Tätigkeitsbereiche bekannt sind.



Zudem stehen 55 Prozent der Lehrkräfte in regelmäßigem oder eher regelmäßigem Austausch mit dem Ausbildungsmanagement, was die untenstehende Grafik illustriert.



Ausbildungsmanager*innen als Schlüsselposition

In den Interviews mit den Neuzugewanderten in Ausbildung hat sich herausgestellt, dass die Ausbildungsmanager*innen eine Schlüsselposition für die Umsetzung und das Gelingen des Modellprojekts darstellen. Neun der befragten Auszubildenden erzählen von regelmäßigem, direktem Kontakt zu den Ausbildungsmanager*innen. Es berichten durchweg alle Befragten über positive Erfahrungen mit ihren Ausbildungsmanagern*innen. Die interviewten Auszubildenden empfinden ihre/n Ausbildungsmanager*in als unterstützend und erzählen von einer ganzheitlichen Hilfestellung: „Dass es Ausbildungsmanager gibt, das ist ein Luxus, das ist gut. [...] Ich hatte Probleme, er hat Nachhilfe gefunden. [...] [Name Ausbildungsmanager] kann auf jeden Fall gut helfen. Er findet immer eine Lösung. Wenn ich wollte mich [Name Ausbildungsmanager] sprechen, er ist immer da oder mache einen Termin.“ (Z. 916 - 922) Fünf der befragten Auszubildenden betonen deutlich die gute Erreichbarkeit der Ausbildungsmanager*innen. Alle Auszubildenden, die Kontakt zu ihren Ausbildungsmanager*innen hatten, würden diese anderen Auszubildenden weiterempfehlen und betonen, dass sie Ihre/n Ausbildungsmanager*in brauchen: „Aber normalerweise, wenn er von der Stadt acht Stunden da sein, dann muss er acht Stunden da sein. Wir brauchen jede Menge Herrn X. [...] Je länger er in der Schule ist, desto besser.“ (Z. 922 – 925) Nur ein/e Befragte/r weiß nicht, wer der/ die zuständige Ausbildungsmanager*in ist.

Sowohl in den Interviews mit den Auszubildenden als auch in der Fokusgruppe mit den Sprachkurslehrer*innen manifestiert sich die Stelle der Ausbildungsmanager*innen als Schlüsselposition. Die Sprachkurslehrer*innen sehen die Ausbildungsmanager*innen als

Ansprechpartner*innen, wenn eine Diskrepanz zwischen Interessen der Akteure entsteht. Die Ausbildungsmanager*innen können auf die unterschiedlichen Projektbeteiligten zugehen und Wünsche sowie Bedürfnisse der Einzelnen kommunizieren. Unter anderem beschreiben die Sprachkurslehrer*innen, dass die Gruppen in den Sprachkursen sehr heterogen sind, ihre Vor- und Sprachkenntnisse, ihre Schulbildung und ihre Orientierungsfähigkeit betreffend. *„Aber die größte Herausforderung ist natürlich eben die Lücken in der Schulbiographie. Es geht hier weniger um Sprache, sondern mehr um die- Ja, um die essenziellen [...] Basisfähigkeiten, die man hier lernt in diesen westlichen Ländern. Also in Ländern, wo es dann Bildung auf relativ gutem Niveau ist und vorhanden sind. Und das ist dann die erste Schwierigkeit. Sie sind die Schüler und sie wissen ja also überhaupt nicht, wo sie da anfangen, wo sie andocken sollen.“* (Z. 292 – 297) Hier wird eine „Lücke“ beschrieben, die im gesamten Modellprojekt eine Rolle spielt. Die Sprachkurslehrer*innen charakterisieren die Ausbildungsmanager*innen als die Instanz, die die Wünsche und Bedürfnisse aller Projektbeteiligten kennt und in der Lage ist, diese Lücke zu schließen: *„Dann haben wir so eine riesengroße große Lücke dazwischen. Und wenn man einen guten Ausbildungsmanager hat, dann kümmert er sich praktisch um diese Lücke. Dann ist er ein Vermittler zwischen der Schule und dem Betrieb. Sie wollen das einfach so, dass man ein gemeinsames Bild sehen kann. Aber was ist jetzt dieser Schüler? Kann er sich jetzt gut orientieren oder nicht?“* (Z. 508 – 512) Die Ausbildungsmanager*innen arbeiten eng mit den Auszubildenden, den Berufsschulen, den Ausbildungsbetrieben und Sprachkurslehrer*innen zusammen, kennen die Bedarfe und werden als Mittler*innen wahrgenommen. Von einer der Sprachkurslehrer*innen wird ein Beispiel für eine Intervention von Seiten der Ausbildungsmanager*innen mit einem positiven Ergebnis, zugunsten der Auszubildenden, beschrieben: *„Also ich rede mit meinen Ausbildungsmanagern und sage: Hey, passt mal auf. Ich habe da Teilnehmer, die Betriebe stellen sich da ein bisschen quer. Da hab ich jetzt einen Fall gehabt, weil der Teilnehmer gemeint hat: sein Chef würde ihn nicht zum Unterricht lassen. Das haben wir dann zurückgemeldet, an die Ausbildungsmanagerin und sie hat sich sofort mit dem Betrieb in Verbindung gesetzt. Siehe da: der Teilnehmer ist im Unterricht.“* (Z. 461 – 465) Insofern die Ausbildungsmanager*innen gut erreichbar und präsent sind, werden sie von den Sprachkurslehrer*innen als große Unterstützung wahrgenommen. *„Ja, das ist der große Vorteil, dass man heutzutage diese Ausbildungsmanager hat. Weil die da schon einiges leisten.“* (Z. 473 – 474) Der persönliche Kontakt ist den Sprachkurslehrer*innen sehr wichtig. *„Den zweiten Ausbildungsmanager habe ich noch nie zu Gesicht bekommen. Und das ist, wo ich mir denke: klar, das funktioniert auch per E-Mail. Aber ein persönlicher Kontakt ist doch einfach mal wichtig, dass man sich hinsetzt sagt: wo hakts denn eigentlich?“* (Z. 1076 – 1078) Insgesamt wird die Stelle der/ des Ausbildungsmanagers*in und im Speziellen der enge Kontakt und die gute Erreichbarkeit sehr positiv eingeschätzt, wengleich sich die Sprachkurslehrer*innen regelmäßig

stattfindende, fest verankerte Treffen mit den Ausbildungsmanager*innen wünschen, um diverse Themen zu besprechen.

Schlussfolgernd aus den Evaluationsergebnissen zum Ausbildungsmanagement ist festzuhalten: Damit das Ausbildungsmanagement seine Funktionen erfüllen kann, bedarf es zunächst einen nachhaltigen Aufbau an Grundstrukturen an den Schulen sowie einen gewissen Grad an Bekanntheit im Kollegium sowie bei den Auszubildenden. Zwischen den verschiedenen Akteuren bedarf es besonders guter Kooperationen und insbesondere eine enge Absprachen zwischen Lehrkräften, Fachstellen und Betrieben sowie einen engen, persönlichen Kontakt zu den Auszubildenden, was das Ausbildungsmanagement als Knotenpunkt leistet. Eineinhalb Jahre nach Start des Modelprojekts wird bereits deutlich, dass das Angebot von Auszubildenden sowie auch von Lehrkräften gut angenommen wird. Die Auswertung der Fallstatistik zeigt, dass die Schwerpunkte bei den betreuten Auszubildenden in der Sprach- und Fachförderung lagen. Hierfür wurde das Modellprojekt entwickelt und das Ausbildungsmanagement setzt deshalb an dieser Stelle mit den Azubi-Sprachkursen an. Zudem wurde das Peer-Mentoring als ein weiteres Fördertool entwickelt und das Ausbildungsmanagement vermittelt an bestehende Unterstützungsangebote. Weiterhin unterstützt das Ausbildungsmanagement die Klärung von Konflikten zwischen den Betrieben und Auszubildenden. Ferner zeigt sich in der Fallstatistik auch, dass Rahmenbedingungen wie Aufenthalt, Wohnung und finanzielle Belastungen, und die damit einhergehende Beratung und Anbindung an (Jugend-)Sozialdienste und Fachstellen, wichtige Aspekt sind, um die Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren.

5.3. Ergebnisse zu den Sprachkursen

Zur Beschreibung der Sprachkurse werden das Vorgehen und die Planungsprozesse für die Umsetzung der Sprachkurse, die Auswertungen der Eingangssprachtestungen (schriftlich und mündlich), die Sprachkurs- und Teilnehmendenanzahl, wie auch die Angebotsformen dargestellt. Der zweite Teil des Abschnitts fokussiert sich auf die Darstellung der ersten Ergebnisse der Kursevaluation. Die Auswertungen beziehen sich auf die Tätigkeitsberichte, die Fragebogenerhebung zu den Sprachkursen durch die Auszubildenden sowie die qualitativen Erhebungsmethoden.

Zusammenfassende Beschreibung der Sprachkurse

Die Sprachkurse für Auszubildende sind auch für das BAMF eine neue Kursform, die bislang in Deutschland noch nicht angeboten wurde und schwerpunktmäßig in Stuttgart entwickelt wird. Dies verlangt von allen Beteiligten ein hohes Engagement, große Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zur Innovation sowie viele Ressourcen zur Entwicklung dieses neuen Angebots.

Zu Projektbeginn fand zwischen der Projektkoordination und dem BAMF unter Beteiligung aller Projektbeteiligten ein intensiver Verhandlungsprozess statt, um die Bedingungen und Voraussetzungen zur Umsetzung der Kurse zu klären. Da auch in der Umsetzungsphase wiederholt neue Herausforderungen auftreten, für die eine Lösung gefunden werden muss, steht die Projektkoordination kontinuierlich in regelmäßigem Austausch mit dem BAMF.

Grundstruktur zur Planung der Sprachkurse

Koordiniert vom Ausbildungsmanagement planen Sprachkursträger und Berufsschule die Umsetzung der Sprachkurse. In dieser ersten Projektphase benötigt es noch eine lange Vorlaufzeit bis zum Start der Sprachkurse, da neue Verfahrensweisen zwischen allen Beteiligten ausgehandelt werden und die jeweiligen Kooperationspartner (Projektkoordination, Schule, Sprachkursträger, BAMF) Grundstrukturen für die Umsetzung finden müssen. Das Ausbildungsmanagement und die Schule identifizieren die potenziellen Teilnehmer*innen und klären die Zeiten für den möglichen Kurs. Alle interessierten Auszubildenden nehmen dann an einer Sprachstandserhebung teil. Im Anschluss daran ist das Ziel möglichst homogene Gruppen zu bilden und gleichzeitig darauf zu achten, dass die größtmögliche Anzahl von Auszubildenden einen Sprachkurs besuchen können. Zur Bildung der Gruppen fließen Faktoren wie der Sprachstand, der Ausbildungsgang, das Lehrjahr, die Bildungsbiografie, organisatorische Rahmendingungen sowie individuelle Belange der Auszubildenden mit ein. Wenn eine Gruppe feststeht, erarbeitet der Sprachkursträger für diese spezifische Gruppe ein pädagogisches Konzept und reicht dieses zur Genehmigung beim BAMF ein. In dem pädagogischen Konzept werden die Lernziele und Themenschwerpunkte beschrieben. Hierfür ist ein intensiver Austauschprozess zwischen Sprachkursträger und Berufsschule notwendig, da die Inhalte der Ausbildung, individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden und deren Probleme im Fachunterricht erarbeitet werden. Parallel dazu klärt das Ausbildungsmanagement mit den Betrieben die Freistellung und sorgt gemeinsam mit dem Sprachkursträger dafür, dass alle notwendigen Unterlagen der Auszubildenden zur Anmeldung und Erstellung der Kursberechtigung beim BAMF eingereicht werden. Das BAMF prüft nach Genehmigung des Konzepts alle Teilnehmendenunterlagen und erstellt die Genehmigungen für den Sprachkurs. Nach der Durchführung dieser Prozesse kann der Sprachkurs beginnen. In diesem Prozess benötigt es insgesamt eine Vielzahl von Absprachen zwischen allen Projektbeteiligten, die Projektkoordination unterstützt das Ausbildungsmanagement dabei. Trotz all dieser Bemühungen kann es aufgrund der Komplexität an den beruflichen Schulen dazu kommen, dass ein geplanter Sprachkurs nicht stattfinden kann. Als Beispiel ist zu nennen: zwischen Ausbildungsmanager, Sprachkursträger und Berufsschule wurde zu Beginn des Schuljahres der Zeitraum für den Sprachkurs festgelegt und an den bekannten Daten (Prüfungstermine etc.) ausgerichtet. Aufgrund der Corona-Situation hat die Innung im Laufe des Schuljahres die geplanten Prüfungstermine kurzfristig geändert und in den Zeitraum des Sprachkurses gelegt, somit konnte

dieser nicht wie geplant umgesetzt werden und es musste kurzfristig nach anderen Lösungen gesucht werden.

Zudem hat es sich bei der Umsetzung der Sprachkurse gezeigt, dass eine kontinuierliche Begleitung jedes Sprachkurses durch das Ausbildungsmanagement essenziell ist, da es ansonsten bei vielen Auszubildenden zu hohen Fehlzeiten kommt. Zudem tauchen wiederholt inhaltliche Fragen auf, die zur Qualitätssicherung der Sprachkurse bearbeitet werden müssen.

Anzahl Sprachkurse und Teilnehmende

Im Schuljahr 2019/20 wurden an fünf Berufsschulstandorten acht Sprachkurse umgesetzt, davon waren fünf vom BAMF geförderte Sprachkurse und drei städtisch finanzierte Sprachkurse. Aufgrund der durch die Pandemie bedingten Schulschließungen konnten nach den BAMF-Richtlinien geplante Sprachkurse nicht mehr umgesetzt werden. Alle Sprachkurse mussten unterbrochen werden. Bei der Wiederaufnahme wurden einzelne Sprachkurse abgebrochen, da beispielsweise die Mindestteilnehmerzahl nicht mehr erreicht wurde. Aus diesen Gründen wurden manche Sprachkurse über das Projektbudget finanziert, damit eine Förderung stattfinden konnte. An einer Berufsschule wurden für die Schüler*innen, deren Sprachkurs ganz ausfiel, ersatzweise zwei einwöchige Prüfungsvorbereitungs- und Sprachkurse in den Sommerferien umgesetzt. Dieses Angebot wurde in Kooperation mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft realisiert und durch das Projekt Up-Skilling finanziert. Zudem haben zwei Berufsschulen für ihre Schüler*innen eine schulinterne Deutschförderung angeboten, bei deren Umsetzung das Ausbildungsmanagement unterstützt hat. Insgesamt konnten durch diese Angebote 162 neuzugewanderte Auszubildende erreicht werden.

Im laufenden Schuljahr 2020/21 sind bislang 17 Sprachkurse geplant oder schon in Umsetzung. Auch in diesem Schuljahr gestaltet sich die Umsetzung der Sprachkurse aufgrund der Corona-Situation als sehr herausfordernd, da viele Schüler*innen nicht im Präsenzunterricht unterrichtet werden und dadurch oft ein Teil der potenziell Teilnehmenden nur schwer erreicht wird. Zudem mussten aufgrund der Corona-Verordnung mitunter wöchentlich Klärungen und Anpassungen von der Projektkoordination mit den Ausbildungsmanager*innen in der Umsetzung vorgenommen werden.

Nach aktuellem Planungsstand werden durch die Sprachkurse in dem laufenden Schuljahr 210 neuzugewanderte Auszubildende erreicht. Allerdings kann sich diese Anzahl im Laufe des Schuljahres reduzieren, wenn nicht alle potenziellen Teilnehmenden einen Sprachkurs beginnen können, es zu Schulabbrüchen, etc. kommt.

Stundenanzahl Sprachkurse

In Abstimmung mit dem BAMF ist für die Umsetzung der Sprachkurse ein Umfang von 100 bis 150 Unterrichtseinheiten pro Schuljahr vorgesehen. Eine höhere Anzahl an Unterrichtseinheiten pro Schuljahr ist im Rahmen der dualen Ausbildung aufgrund fehlender Zeitressourcen nicht umsetzbar. Im ersten Jahr der Umsetzung des Modellprojekts an einem Schulstandort kann diese Anzahl von Unterrichtseinheiten noch nicht erreicht werden, da umfangreiche schulinterne Planungen und Abstimmungen sowie Absprachen mit den Betrieben notwendig sind.

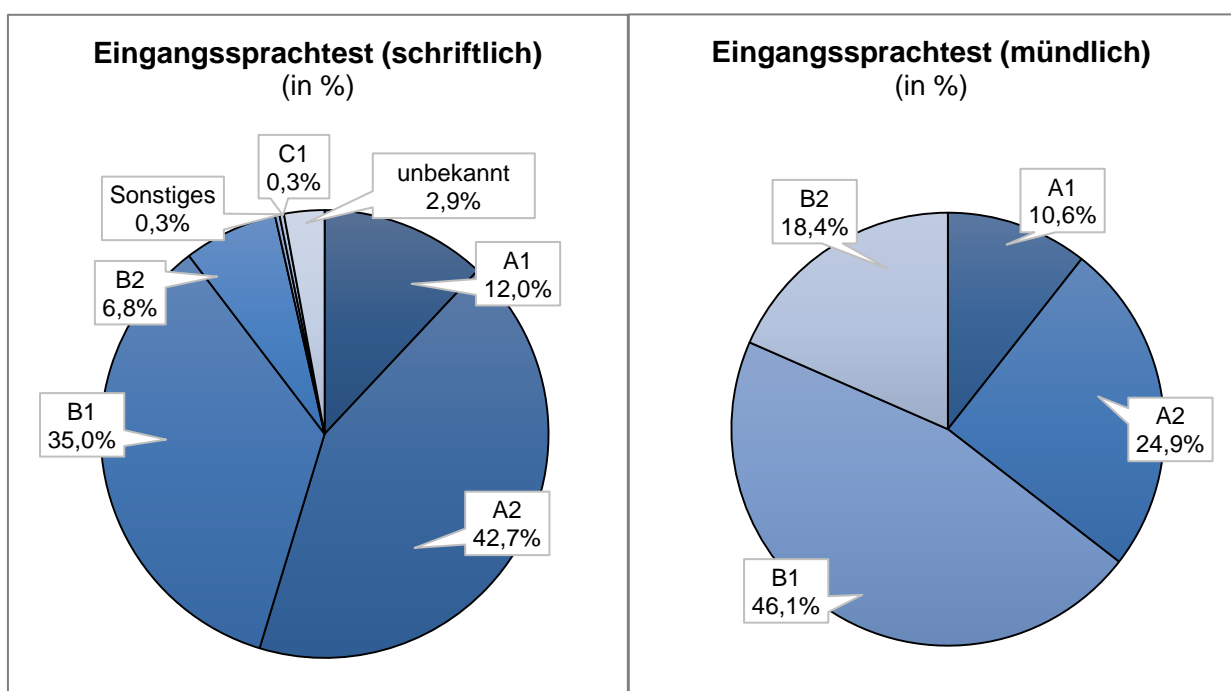
Angebotsform

Je nach Unterrichtsorganisation am Berufsschulstandort wird Teilzeit- oder Blockunterricht angeboten. An manchen Schulstandorten sind diese Modelle auch gemischt. Aufgrund dessen muss jede Berufsschule ein individuelles Modell konzipieren, um die Sprachkurse in die jeweilige Schul- und Unterrichtsstruktur integrieren zu können. Daher gibt es für die Sprachkurse meist drei Angebotsformen: Der Sprachkurs wird als Blockmodell angeboten und die Schüler*innen besuchen in einer mehrwöchigen Blockphase den Sprachkurs. Im Teilzeitunterricht wird der Sprachkurs wöchentlich oder zweiwöchentlich angeboten. Zudem gibt es noch gemischte Modelle, bei denen Blockphasen und Teilzeitunterricht kombiniert werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Sprachkursevaluation dargestellt.

Anzahl Sprachtestungen und (schriftliche/mündliche) Ergebnisse

In der ersten schriftlichen Eingangssprachtestung sind für insgesamt 309 Fälle die Ergebnisse in der Fallstatistik erfasst. Für die erste mündliche Eingangssprachtestung haben die Ausbildungsmanager*innen die Daten von 217 Schüler*innen dokumentieren können. In den folgenden Grafiken werden die Ergebnisse der schriftlichen (links) und der mündlichen (rechts) Eingangssprachtestung dargestellt.



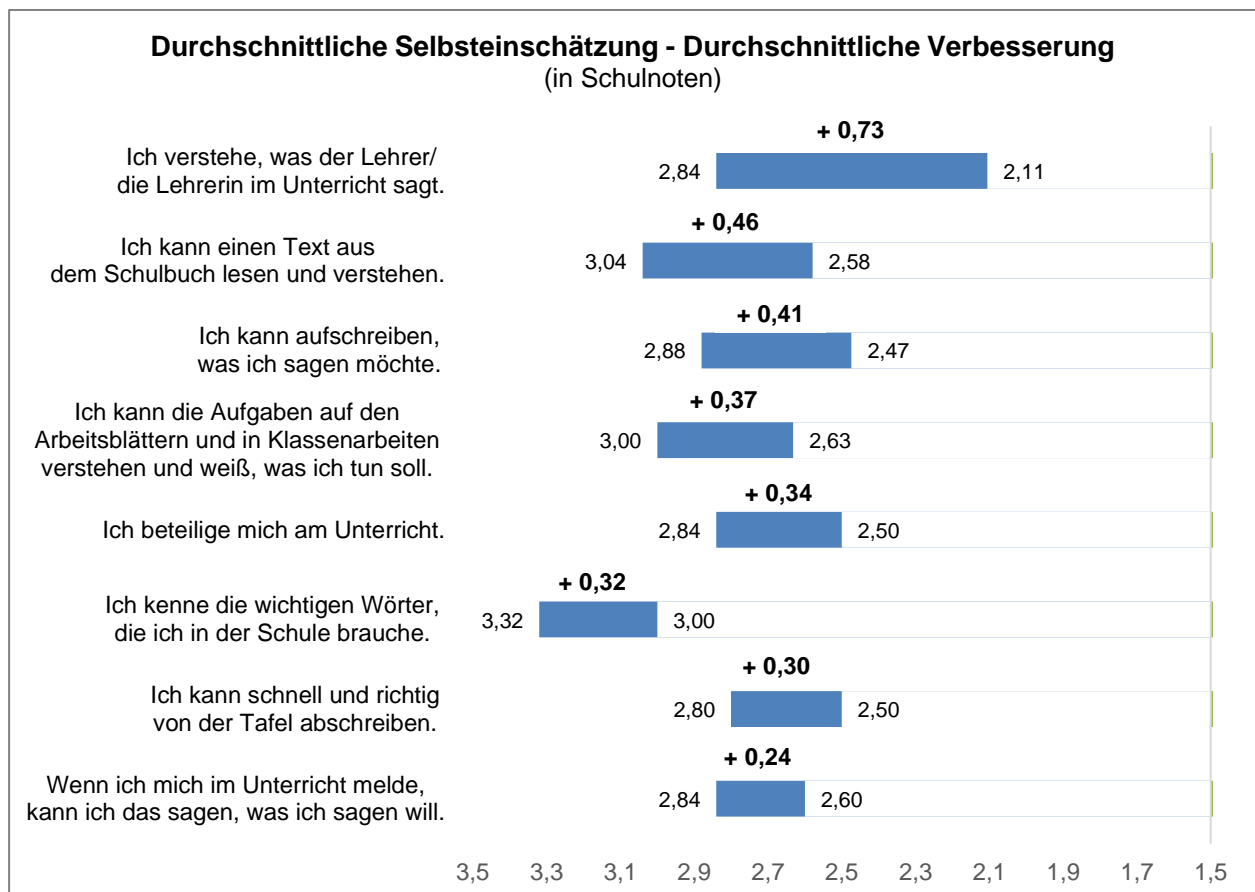
Ergebnisse der Sprachkursevaluation

Verteilung auf Lehrjahre

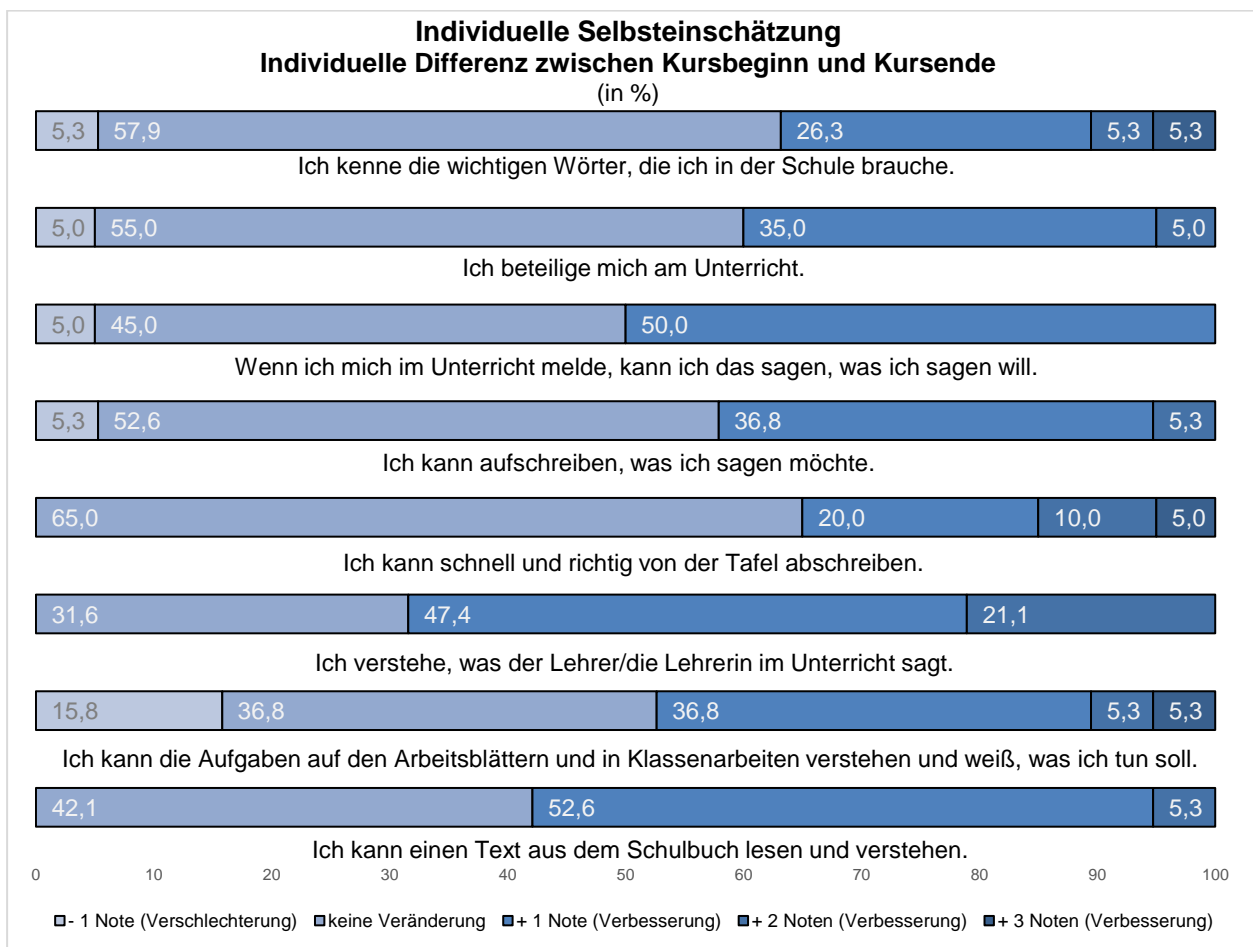
Im Schuljahr 2019/20 waren die Teilnehmenden der hier evaluierten Sprachkurse laut den dokumentierten Angaben (26 Angaben) entweder im ersten oder im zweiten Lehrjahr. Der Großteil (73,1 Prozent) der Auszubildenden war im ersten Lehrjahr und ein kleinerer Teil (26,9 Prozent) war zum Zeitpunkt des jeweiligen Sprachkurses im zweiten Lehrjahr.

Selbsteinschätzung Auszubildende

Im Rahmen der Kursevaluation werden die Schüler*innen zu Kursbeginn und zu Kursende um eine Selbsteinschätzung gebeten. Sie können die unterschiedlichen Aussagen jeweils mit einer Schulnote bewerten. Im Folgenden werden die Mittelwerte und die Veränderung zwischen Kursbeginn und Kursende dargestellt. Die Mittelwerte beziehen sich auf alle dokumentierten Selbsteinschätzungen, die zustande kamen (bei Kursbeginn: 25 / bei Kursende: 19-20). Die Zahl links vom Balken steht für den Mittelwert zu Kursbeginn und die Zahl rechts vom Balken für den Mittelwert zum Kursende. Über dem Balken findet sich die Differenz, welche die Verbesserung darstellt.



Zu Kursbeginn wurde die Aussage „Ich kann schnell und richtig von der Tafel abschreiben“ durchschnittlich am besten bewertet, die Aussage „Ich kenne die wichtigen Wörter, die ich in der Schule brauche“ am niedrigsten. Dieser Aspekt des schulischen Unterrichts wird von den Auszubildenden auch nach dem Kurs am niedrigsten bewertet und scheint eine besondere Herausforderung für den Schulalltag darzustellen. Zum Kursende hin wurde die Aussage „Ich verstehe, was der Lehrer/die Lehrerin im Unterricht sagt“ durchschnittlich am besten bewertet. Hier fand nach der Selbsteinschätzung der Schüler*innen auch die stärkste Verbesserung statt. Bei diesem Aspekt scheint der Sprachkurs besonders intensiv zu wirken. Offensichtlich verbessern die Auszubildenden durch die Teilnahme die Fähigkeit die Lehrkraft zu verstehen stark und können somit dem Unterricht generell besser folgen. Bei der Aussage „Wenn ich mich im Unterricht melde, kann ich das sagen, was ich sagen will“ zeigt sich die geringste Veränderung, wobei die durchschnittliche Selbsteinschätzung hier ohnehin zu Kursbeginn recht hoch war. Diese Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf den Mittelwert der Bewertungen. Zusätzlich von Interesse können aber auch die individuellen Veränderungen zwischen der Bewertung zu Kursbeginn und der Bewertung zum Kursende sein. In folgender Grafik wird dargestellt, welcher Anteil der Teilnehmenden, welche Veränderung in der Bewertung vorweist.



Hier sticht besonders die Verteilung zur Aussage „Ich kann schnell und richtig von der Tafel abschreiben“ hervor. Insgesamt 35 Prozent der Teilnehmenden geben hier jeweils eine Verbesserung an, 20 Prozent davon verbessern sich um eine Note, 10 Prozent um zwei Noten und bei fünf Prozent zeigt sich sogar eine Verbesserung von drei Noten. Am ungleichmäßigsten verteilt sind die Veränderungen bei der Aussage „Ich kann die Aufgaben auf den Arbeitsblättern und in Klassenarbeiten verstehen und weiß, was ich tun soll“.

Schüler*innenurteil – Rückmeldungen zum Kurs

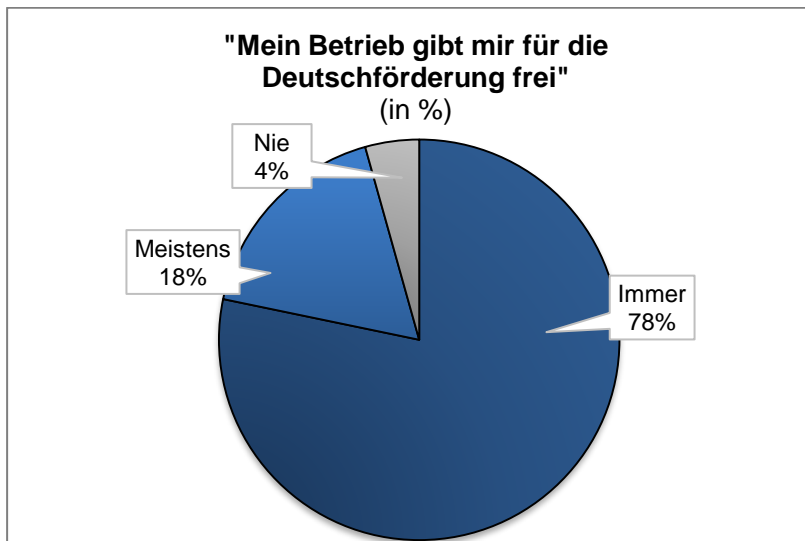
Ein weiterer Teil der Kursevaluation besteht aus den Rückmeldungen der Schüler*innen zum Sprachkurs. Auch hier werden einzelne Aussagen jeweils anhand von Schulnoten eingeschätzt. In der folgenden Tabelle werden die Mittelwerte der vorhandenen Daten dargestellt.

Schüler*innenurteil - Rückmeldungen zum Sprachkurs	
(anhand von Schulnoten)	
	Mittelwert
Ich bin gerne zum Sprachkurs gegangen.	1,8
Die Lehrerin/Der Lehrer geht auf meine Fragen und Probleme ein.	1,9
Der Lehrer/Die Lehrerin erklärt deutlich und verständlich.	2,1
Ich verstehe was der Lehrer/die Lehrerin erklärt und komme gut im Unterricht mit.	2,3
Das Niveau des Sprachkurses ist insgesamt passend für mich.	2,4
Der Lehrer/Die Lehrerin nutzt verschiedene Methoden im Unterricht (Ideensammeln, Präsentieren, Arbeit in der Gruppe, Film, Video).	2,5
Der Lehrer/Die Lehrerin gibt jedem einzelnen Schüler/Schülerin, je nachdem wie gut er/sie Deutsch kann, leichte oder schwere Aufgaben.	2,6
Der Kurs hat mir dabei geholfen, meine Deutschsprachkenntnisse zu verbessern.	2,7
Die Inhalte aus dem Kurs passen gut zur Schule.	2,7
Die Lehrerin/Der Lehrer hat mir gezeigt, wie ich alleine lernen kann.	2,7
Der Kurs hat mir geholfen in der Schule besser zu werden.	2,9

Teilnahmehäufigkeit

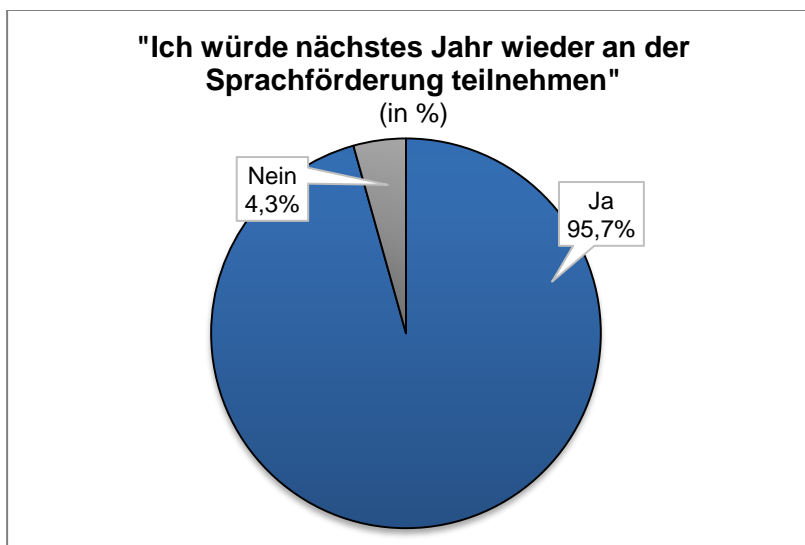
Des Weiteren wurden die Auszubildenden gefragt, wie häufig sie am Sprachkurs teilgenommen haben. Auf der Basis von 23 dokumentierten Antworten, geben 34,8 Prozent an „meistens“ und 65,2 Prozent „immer“ teilgenommen zu haben. Weiterhin Teil der Evaluation war die Frage danach, ob die Kurszeiten gut für die Schüler*innen sind. 90,9 Prozent der Auszubildenden stimmten der Aussage zu „Die Kurszeiten sind gut für mich“ zu.

Freistellung Kursteilnehmende



In Bezug auf die Betriebe der Auszubildenden wurde danach gefragt, ob die Schüler*innen für die Deutschförderung frei bekommen. Die obenstehende Grafik basiert auf 23 Angaben.

Wiederteilnahme



Schließlich sollen die Sprachkurs-Teilnehmenden beantworten, ob sie es in Betracht ziehen, nächstes Jahr wieder an der Sprachförderung teilzunehmen. Hier ist ersichtlich, dass 95,7 Prozent wieder am Sprachkurs teilnehmen würden und dies wird als starker Indikator angesehen, dass die Kurse hilfreich für die Auszubildenden sind.

In der Auswertung der Interviews mit den neuzugewanderten Auszubildenden sind die Deutschkenntnisse als Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Absolvieren der Ausbildung benannt und entsprechend wird der Deutsch-Sprachkurs als elementare Unterrichtseinheit der Ausbildung angesehen. Auch die Ergebnisse der Fokusgruppe verdeutlichen dies.

Deutschkenntnisse als Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Absolvieren

Neun der zwölf befragten Auszubildenden markieren ihre Deutschkenntnisse als wichtige Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Absolvieren der Ausbildung und für ihr Leben insgesamt. Sie beschreiben, dass sie die Sprachkenntnisse brauchen, um die Inhalte und Aufgaben im Fachunterricht zu verstehen, mit Kolleg*innen zu interagieren und für bspw. Behördengänge. Gut deutsch sprechen zu können, *„das ist sehr sehr wichtig. Das ist die Muttersprache. Muss man lernen ja. Wenn man hier will leben, z. B. in Deutschland. Ich halte das für richtig, dass man richtig die deutsche Sprache kennt. [...] Manchmal man bekommt eine Brief und versteht überhaupt nichts. Dann ist irgendwann ein Interview und da kommt ein Interview oder beim Arzt. Die Sprache ist auf jeden Fall sehr sehr sehr wichtig! [...] Wenn man Sprache nicht richtig kennt, wie kann man alles andere lernen? Wie kann man seine Meinung erklären? Sprache ist sehr sehr wichtig.“* (Z. 900 – 910) Die Mehrzahl der interviewten Auszubildenden verbindet gute Deutschkenntnisse mit Erfolg im Beruf und Unabhängigkeit: *„Also bei mir deutsch lernen: sehr sehr sehr sehr wichtig. Ja, weil hier in Deutschland alles ist mit Brief. Ja, bekommen viel Briefe. Und wenn du nicht lesen oder verstehen kann, du musst immer mit deine Kollegen oder deine Nachbarin zeigen dein Brief. Vielleicht ist deine Geheimnis aber du musst diese Leute zeigen. Damit du helfen kann. Und aber wenn du deutsch lesen und verstehen kannst. Du musst immer deine Sachen lesen und mit dir die Leute auch. Du bist in Deutschland, du musst mit die Leute auch gut verstehen und kommunizieren. [...] Wenn gut deutsch sprechen, niemand kennt deine Geheimnis. Wenn du eine Brief bekommst, du musst das selber lesen.“* (Z. 585 – 593).

Der Deutschkurs als elementare Unterrichtseinheit der Ausbildung

Die neuzugewanderten Schüler*innen markieren den Deutschkurs als zentrale Unterrichtseinheit während der Ausbildung. Neun der zwölf Interviewten haben einen Deutschkurs in der Berufsschule besucht und finden es gut, dass es einen solchen gibt. Die Hälfte der Auszubildenden wünscht sich, dass Sie mehr Stunden des Deutschkurses absolvieren können. Zudem fänden sieben der befragten Auszubildenden einen variablen Themenschwerpunkt in den Deutschkursen hilfreich. *„Also ich wünsche, wenn dreimal ist die Woche Deutschkurs haben, das hilft uns besser, weil in diese Situation nächste Jahr, wir haben ja die Abschlussprüfung und das ist unsere letzte Chance. Das müssen wir gut machen und weitermachen. Die Deutschkurs ist die Wichtigste.“* (Z. 146-149) *„Und die zweite Sache ist: das wäre gut, wenn man Beispiel ab jetzt [...]: wenn zweimal mindestens [...], dass wir an einem Freitag Beispiel mit Deutsch einfach lernen und die zweite mit Gemeinschafts- oder Wirtschaftskunde machen und auch vorbereiten. Das wäre sehr gut für uns.“* (Z. 250 – 253) Zwei der befragten Auszubildenden berichten, dass sie im Deutschkurs Inhalte aus dem Fachunterricht wiederholen und Fragen dazu oder zu ihren Hausaufgaben stellen können. Acht der befragten Auszubildenden bemerken eine Verbesserung Ihrer Deutschkenntnisse durch den Deutschkurs: *„Weil, Deutsch ist auch schon aber es ist schon besser geworden als früher. Jetzt ist besser geworden. Weil, wir machen fast jeden Freitag*

Textverständnis und Fragen beantworten und solche Sachen. Das – jetzt ist gut geworden.“ (Z. 327 – 329)

Die Sprachkurslehrer*innen plädieren zudem für bedarfsgerechtere Angebote für die neuzugewanderten Auszubildenden: *„Dann müsste man schon, finde ich auch je nachdem so nach den ersten vier bis sechs Wochen schauen: okay, wenn die Jungs halt noch mehr Bedarf haben, dann halt noch einen zweiten Teil einbauen. Wenn man sieht: okay, sie kommen gut mit ein Tag reicht ihnen aus- [...], dann würde ich es auch dabei belassen.“ (Z. 890 – 894)*

Die Auszubildenden lernen in den Sprachkursen nicht nur Sprache allgemein, sondern die fachspezifische Sprache. Dies hilft ihnen, im Beruf zurecht zu kommen und die Ausbildung zu absolvieren. Als Herausforderung wird von den Sprachkurslehrkräften formuliert, dass der Sprachkurs neben dem Ausbildungsmanagement die einzige Möglichkeit für die Auszubildenden ist, Fragen zum Fachunterricht im Speziellen oder der Ausbildung im Allgemeinen zu stellen. Die Sprachkurslehrkräfte beschreiben, dass die Fragen der Auszubildenden häufig fachspezifisch sind und aus dem Sprachkurs zum Teil eine Art Nachhilfeunterricht wird. In diesem ist zwar der Spracherwerb der Mittelpunkt, jedoch geht der Sprachkurs weit darüber hinaus und vermittelt auch gesellschaftsbezogene Aspekte: *„Ohne diese kommunikativen Fähigkeiten kann man auch keinen Wissenstransfer gewährleisten. Der Schüler muss ja im Stande sein, muss dieses Instrumentarium haben, zum Wissenstransfer. [...] Natürlich kommt noch das Weltbild dazu. Also dieses Weltbild bewegt sich nicht in der Realität eines Industrie-4.0-Landes, also mit dieser ganzen Komplexität. Es ist nicht konform dieses Weltbild. Bei vielen gibt es einfach kein Verständnis dafür. Was soll wir mit so viel Text? Ich will doch nur arbeiten. Also ich will nur fleißig sein und mein Geld bekommen und glücklich sein. Ja, das ist leider auch mal was- Was heißt leider, vielleicht auch zum Glück gehört ja auch zu unseren Aufgaben, solche Sachen zu erklären. Ja zum Beispiel Fachlehrer haben dazu keine Zeit. Sie haben keine Zeit da ein Weltbild zu erklären.“ (Z. 1412 – 1422)* Daher wünschen sich die Sprachkurslehrer*innen eine höhere Orientierung an den Bedarfen der Neuzugewanderten in Ausbildung, beispielsweise eine zusätzliche Unterrichtseinheit, um z. B. Fragen zu klären und Hausaufgaben zu machen, da Sprachkurslehrkräfte nur vereinzelt die inhaltlichen fachbezogenen Fragestellungen in ihrer Tiefe im Kurs abdecken können.

Entwicklung und Motivation bei den Auszubildenden

Die Sprachkurslehrer*innen beschreiben, dass die am Sprachkurs teilnehmenden Auszubildenden sehr motiviert sind und eine positive Entwicklung der Sprachkenntnisse erkennbar ist. Sie äußern sich sehr positiv über die Arbeitsbereitschaft, die Mitarbeit und Nutzung der Unterrichtsmaterialien durch die Auszubildenden: *„Sie schreiben zwar sehr langsam, aber sie können trotzdem die Aufgaben lösen. Also auch mündlich sind sie voll dabei. Also so unerwartet geben Sie Meldung, wo ich mir denke: Wow!“ (Z. 98 – 99)* Insgesamt bewerten die Lehrer*innen die Sprachkurse als sehr angenehm, weil sie eine hohe Teilnahme- und Lernbereitschaft von

Seiten der Auszubildenden wahrnehmen. *„Wenn man das [mit] Integrationskursen oder mit anderen Kursen vergleicht, sind diese Schüler eigentlich überdurchschnittlich motiviert. Wir wissen ja, worum es hier eigentlich geht. Sie sehen eine Perspektive, sie sehen auch ein gewisses Ziel. Viele, die in Integrationskursen oder in Hilfskursen sind, sie sehen: da ist es noch kein Ziel. Und viele sind noch auf der Suche. Hier in diesem Fall, die Motivation ist schon da. Es ist schon sehr – in dieser Hinsicht ist es sehr angenehm.“* (Z. 332 – 337) Die Sprachkurslehrer*innen berichten von Situationen, in denen die Kursteilnehmer*innen gezielt nachfragen, wie sie besser lernen können und wo sie bspw. einen Computerkurs machen können. Manche Auszubildenden wollen sich zudem nach bestandener Ausbildung noch weiterbilden und bspw. ihren Meister machen. Die Sprachkurslehrer*innen erzählen von der positiven Entwicklung der Auszubildenden, welche sie in den Sprachkursen erkennen: *„Und ich habe super Teilnehmer. Er ist seit acht Jahren in Deutschland. Kam als Analphabet hierher und er ist so mega gut dabei. Er macht jetzt sein drittes Lehrjahr wirklich und hat es sehr gut bestanden [...] und er hat gesagt: der Kurs hilft enorm. Da ist auch, wie man sieht, bei ihm tatsächlich diese Progression, die Entwicklung und er möchte zum Beispiel seinen Meister machen später. Da sieht man halt: die Einstellung, die ihn einfach nur vorwärtsbringt.“* (Z. 102 – 107). Schließlich sehen sie den Sprachkurs als wichtiges Element an, dass die Grundlage zum Wissenserwerb schafft: *„Aber im ersten Jahr geschehen da schon sehr wichtige Sachen. Wenn da bestimmte Sachen nicht passieren, dann zieht es sich einfach durch die ganze Ausbildung. Dann haben wir auch Fälle, die einfach auf dem niedrigen Niveau geblieben sind. So das erste Schuljahr, das erste Azubi-Jahr ist eigentlich ganz wichtig. Das sollte eigentlich so eine Basis schaffen. Und auf dieser Basis dann immer wieder aufbauen.“* (Z. 1530 – 1534)

Trotz dessen, dass die Sprachkurslehrer*innen bei den am Sprachkurs teilnehmenden Auszubildenden eine hohe Motivation bemerken, schildern sie, dass es Probleme mit der Anzahl der Kursteilnehmer*innen gibt. Entweder gibt es von vornherein zu wenige Teilnehmer*innen: *„Ich hab nicht so viele Teilnehmer. In einem war kein Problem [...] aber in dem zweiten hatten wir wirklich Schwierigkeiten die 7 zusammen zu kriegen, die wir für BAMF brauchen.“* (Z. 89 – 92) oder die vorab angemeldeten Teilnehmer*innen kommen nicht: *„Und ich unterrichte jetzt bei der [...]schule zwei Gruppen und das sind vor allem Fliesenleger, teilweise Maurer. [...] Das waren 7 Personen und in der zweiten Gruppe [...]. Jetzt habe ich erst am Freitag das dritte Mal in diese zweite Gruppe, wo ein bisschen mehr Schüler sind. Und da kann ich leider noch nicht viel von dieser Gruppe sagen. Und sie waren nicht alle anwesend.“* (Z. 148 - 155). Die Sprachkurslehrkräfte berichten, dass die Sprachkurse insgesamt sehr gut laufen, sie sehen Fortschritte bei den Auszubildenden. Sie betonen jedoch auch, dass durch Corona die Sprachkurse teilweise nicht stattgefunden haben. Online-Unterricht hat in einem Kurs gut geklappt, in welchem mit MS-Teams alle gut zurechtgekommen sind. An anderen Berufsschulen war dies schwieriger. *„Wir haben kein Online-Kurs. Haben letztes Jahr was mit Online versucht,*

aber bei den aktiven Azubis hat es nicht so richtig funktioniert.“ (Z. 50 – 52) Auch die befragten Auszubildenden erklären, dass sich der Online-Unterricht insgesamt schwierig gestaltet: „Online-Schule wegen Corona, war nicht einfach. [Wir haben] keine Laptops von der Schule“ (Z. 1042) und Sprachkurse, aufgrund von Corona ausgefallen sind: „Seit einem Monat kann ich nicht mehr teilnehmen. Es findet kein Unterricht statt. Wegen Corona.“ (Z. 485 – 486)

Sprachkurslehrer*innen als Unterstützung und Bezugsperson

Die Sprachkurslehrer*innen sehen sich selbst als Unterstützung und Bezugspersonen für die Auszubildenden. Die Sprachkurslehrer*innen beschreiben ihre Hauptaufgabe in der Sprachvermittlung. Konkret geben Sie an, den Auszubildenden Kenntnisse zu Grammatik, Silbentrennung, Artikelnutzung usw. nachhaltig vermitteln zu wollen. *„Das Ziel ist, dass ihr Techniken, praktisch das Werkzeug bekommt, um später eure Prüfung erfolgreich zu bestehen.“ (Z. 701 – 702) Dabei legen sie großen Wert auf Individualisierung. Sie gehen auf die Wünsche der Auszubildenden ein und wiederholen nochmal den Stoff aus dem Fachunterricht, besprechen offene Fragen, Grammatik und Hausarbeiten. „Ich nutze diese Chance, diesen Unterschied zwischen den schwachen und stärkeren Teilnehmern, weil sie voneinander viel besser und viel stärker zum Teil lernen können zu, als wenn ich als Lehrkraft es ihnen sage. Da ist eigentlich für mich halt- weil je größer die Gruppe ist, umso schwerer ist es, individuell, auf die einzelnen, einzugehen. Jetzt, als ich im Online-Unterricht war, war das ein bisschen einfacher, weil ich versucht habe, meine Unterlagen und die Hausaufgaben individuell zu geben. [...] Stichwort ist halt Individualisierung.“ (Z. 316 – 323) Da die Sprachkurslehrer*innen die Kurse bedarfsorientiert und individualisiert gestalten, bezeichnen sich die Sprachkurslehrer*innen als Unterstützung, Bezugs- und Vertrauensperson für die Auszubildenden. Sie helfen ihnen bei verschiedenen Themen wie z. B. die Kultur und die Gesellschaft kennenzulernen und diese besser zu verstehen, obwohl es nicht ihre primäre Aufgabe ist. „Außerdem durch dieses Pilotprojekt gewinnen die Azubis noch eine Bezugsperson. Was bei vielen Jugendlichen fehlt. Viele sind hier ohne Ansprechpartner. Ok. Sie haben zwar- aber wie schon Kollegin gesagt hat: nicht jeder versteht sich mit jedem. Und mir sind schon Sachen vorgekommen, dass sie Fragen hatte wie: Wie kann ich ein Mädchen in Deutschland anmachen?“ (Z. 1436 – 1440) „Ja, und wir haben jetzt auch dieses Jahr Corona-Zeit. Da geht ja auch einiges oder sehr sehr viel verloren. Bei solchen jungen Menschen natürlich. Diejenigen, die alleine auf sich gestellt sind, also in diesem Alter, brauch man auch eine Vertrauensperson. [...] Wenn da irgendwelche Fragen kommen oder sowas, dann erkläre ich das auch immer gerne und sie sind dann auch dankbar. Es ist leider anstrengend und jeder von uns braucht ja Vertrauenspersonen so für bestimmte Phasen. Ja. Eigentlich ist es die Aufgabe der Familie. Aber wenn man die Familie nicht hat und damit keine Bezugsperson, dann ist es ja schon besser als gar nichts, wenn man da Fragen beantwortet oder ein paar Tipps gibt. Ja, das ist dann auch so ein bisschen unsere Aufgabe. Zwischendurch.“ (Z. 1463 – 1471). Insgesamt benennen die Sprachkurslehrkräfte, dass die Auszubildenden durch das Modellprojekt*

Bezugspersonen gewinnen, die z. B. die fehlende Familie, die erschwerte Orientierung usw. zumindest stückweise kompensieren kann.

Nach eineinhalb Jahren Projektlaufzeit zeigen sich bereits die ersten Erfolge der Azubi-Sprachkurse an den beruflichen Schulen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Etablierung dieser neuen Förderungsform ein hohes Maß an Kooperation von allen Beteiligten fordert. Durch das Aufeinandertreffen verschiedener Strukturen müssen immer wieder Aushandlungsprozesse stattfinden, um zu vermeiden, dass die Förderung an bürokratischen Hürden oder anderen Rahmenbedingungen scheitert. Hier ist die Rolle der Projektleitung als Verhandlungspartner*in unersetzbar. Bereits jetzt konnten einige Hürden in Bezug auf den Zugang und den Umfang der Förderung beseitigt werden. Bei anderen Rahmenbedingungen bedarf es auch in Zukunft weiterer Verhandlungen und Abstimmungsprozesse.

Die Komplexität der Azubi-Kurse zeigt sich ebenfalls bei der Durchführung an den beruflichen Schulen. Hier müssen die Ausbildungsmanager*innen möglichst zeitnah zusammen mit Trägern, Betrieben und Auszubildenden, unter Beachtung des Stundenplans der beruflichen Schulen, inhaltlich sinnvolle und zeitlich und organisatorisch realisierbare Sprachkursgruppen bilden. Durch die Pandemie sind hier weitere Hürden wie Onlineunterricht und Schulschließungen dazugekommen. Die Lücke zwischen Schulstart und dem Start des BAMF-Kurses wurde bis jetzt mit Projektmitteln oder schulinterner Förderung überbrückt. Um die Förderung nachhaltig zu etablieren, bedarf es hier in Zukunft weiterer Abstimmungsprozesse.

Die Auswertung der Sprachtestungen vor Beginn des Kurses zeigen, dass es einen Bedarf an Sprachkurse gibt. Es ist festzustellen, dass die Teilnehmenden besonders im schriftlichen Teil weniger gute Ergebnisse erzielen. Dies ist eine Erklärung dafür, warum die Teilnehmenden vorwiegend in der Berufsschule und mehr als im Betrieb Schwierigkeiten haben, da in vielen Betrieben wenige schriftliche Aufgaben erledigt werden müssen.

Ferner zeigt die Auswertung eine Diskrepanz zwischen der in der Fallstatistik angegebenen vorhandenen Zertifikaten und der Ergebnisse der Testungen. Eine direkte Gegenüberstellung ist hier auf Grund der Datenerfassung zwar nicht möglich, trotzdem zeigt sich, dass sich fast die Hälfte der Zertifikate im B1-Bereich befanden, während die Testungen bei der Sprachförderung im schriftlichen Bereich überwiegend ein A2 ergaben. Dies lässt vermuten, dass auch Auszubildenden mit Sprachzertifikaten B1 oder höher tatsächlich ein eher geringeres Sprachniveau bei Eintritt in die Ausbildung haben und somit eine Sprachförderung unabdingbar ist.

Trotz der veränderten Bedingungen durch die Pandemie sind durch die Durchführung der Kurse erste Verbesserungen deutlich erkennbar. Mit Blick auf die Teilnahme ist zu sehen, dass die Förderung von den Auszubildenden und Betrieben gut angenommen wird. Viele Teilnehmende zeigten sich im Kurs motiviert und gaben auch an, an einem weiteren Sprachkurs teilnehmen zu wollen. Zudem nehmen sowohl die Sprachkurslehrkräfte als auch die Berufsschullehrkräfte eine

Verbesserung bei der Zielgruppe wahr (siehe 5.4). Die Herausforderungen für das Projekt werden neben der Optimierung der Rahmenbedingungen darin bestehen, noch mehr Auszubildende mit Förderbedarf und deren Betriebe für die Sprachförderung zu gewinnen.

5.4. Ergebnisse zum Gesamtprojekt

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse der Evaluation dargestellt, die sich auf die Umsetzung des Gesamtprojekts beziehen. Es wird das Aufgabengebiet der Projektkoordination beleuchtet, bei der alle Fäden des Modellprojekts zusammenlaufen. Herausgearbeitet werden sowohl Hinweise für die Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Projektumsetzung als auch Hinweise zum Gewinn des Modellprojekts insgesamt. Grundlage bilden die Ergebnisse aus dem Tätigkeitsbericht des Ausbildungsmanagements, die Ergebnisse aus der Fokusgruppe sowie die Lehrkräftebefragung.

Aufgabenspektrum der Projektkoordination

Die Projektkoordination, angesiedelt bei der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft, hat die Gesamtleitung des Projektes inne und ist für das Bildungsmanagement in diesem Arbeitsbereich zuständig. Die Projektkoordination leitet das Team der Ausbildungsmanager*innen und ist gemeinsam mit dem Schulverwaltungsamt als personalverwaltende Stelle für die Auswahl und das Einstellen des Personals zuständig. Zur Qualitätssicherung der Arbeit des Ausbildungsmanagements finden regelmäßige Jour Fixe statt. Zudem ist sie für die Planung der Einarbeitungsqualifizierung und Fortbildungen des Ausbildungsmanagements zuständig.

Die Koordination hat die Aufgabe den neuen Aufgabenbereich nach innen und außen zu profilieren und weiterzuentwickeln, mit den Kooperationspartner*innen übergreifende Strukturen und Abläufe abzustimmen und bei neuen Fragen und Themen grundsätzliche Verfahrensweisen, neue Projekte und Ideen zu entwickeln. Die Koordination übernimmt insgesamt die Gesamtsteuerung des Aufgabenbereichs des Ausbildungsmanagements und ist für die Evaluation der Tätigkeit verantwortlich. Im Projekt leitet die Koordination die Arbeitsgruppe Neuzugewanderte in Ausbildung, die Austauschgremien mit den Schulleitungen, Sprachkursträgern und dem BAMF. Oft sind intensive Abstimmungsprozesse zwischen dem BAMF, den Sprachkursträgern und den Schulen notwendig. Bei Problemen in der Umsetzung berät sie die jeweiligen Projektbeteiligten und unterstützt die Partner in der Lösungsfindung.

Ferner ist die Projektkoordination für das Bildungsmanagement im Handlungsfeld der Neuzugewanderten in Ausbildung verantwortlich. Ziel ist die Abstimmung der unterschiedlichen schulischen und außerschulischen Bildungsangebote der Zielgruppe, damit Doppelstrukturen vermieden sowie Lücken im System identifiziert und behoben werden können. Zudem ist die Entwicklung von Lösungen für die Bedarfe der neuzugewanderten Auszubildenden ein Aufgabengebiet, was die Rahmenbedingungen der Arbeit für das Ausbildungsmanagement

verbessert. Weiterhin ist die Koordination für die Budgetplanung des Modellprojekts und für die Entwicklung und Verbesserung der Strukturen zur Gewinnung von Bundes- und Landesmitteln sowie die Akquise von Drittmitteln über Stiftungen und für die Arbeit der Ausbildungsmanager*innen zuständig. Hier sind insbesondere die vom BAMF geförderten Sprachkurse sowie das neu entwickelte Peer-Mentoring-Projekt ein Schwerpunkt. In den Tätigkeitsberichten des Ausbildungsmanagements ist das Vorhandensein und die Unterstützung durch die Projektkoordination als ein wichtiger Gelingensfaktor beschrieben, insbesondere für die Klärung der strukturellen Fragen, in der Einarbeitungsphase sowie in der Unterstützung der Kommunikation und des Austausches mit allen Projektbeteiligten. Die Koordination führt damit dazu, dass die Ausbildungsmanager*innen vor Ort effektiv arbeiten können und Neuzugewanderte auf ihrem Weg in den Beruf stärken können.

Aus der Analyse der Fokusgruppe mit den Sprachkurslehrkräften ergeben sich zudem weitere Hinweise auf Faktoren für eine erfolgreiche Projektumsetzung.

Enge und aktive Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen als Grundpfeiler

In der Analyse der Fokusgruppe konnte herausgearbeitet werden, dass die Sprachkurslehrer*innen die enge und aktive Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen als Grundpfeiler des gesamten Projekts sehen. Insgesamt wünschen sich die Sprachkurslehrer*innen mehr Struktur, Transparenz und Unterstützung von den beteiligten Institutionen, um die Sprachkurse erfolgreich ausgestalten zu können. Konkret erhoffen Sie sich mehr Unterstützung von Seiten der Stadt Stuttgart und mehr Präsenz, Informationen sowie direkte Koordination von dieser Seite insofern, als dass sie die Berufsschulen und Betriebe für ihre Themen sensibilisieren. *„Das wäre natürlich schon ein Wunsch, dass, wenn Sie diese Möglichkeit haben und wenn es in ihrem Ermessen liegt, in ihrem Kompetenzfeld- Da wäre es ganz wichtig, die Schulleitung vor allem dafür zu sensibilisieren. Und dementsprechend werden auch die Schulen, die Ausbildungsmanager sensibilisiert. Weil, die Organisation muss schon stimmen.“* (Z. 1151 – 1158) Zudem wünschen sich die Sprachkurslehrkräfte noch mehr Informationen über das Ausbildungssystem und über die Auszubildenden, die ihre Kurse besuchen. *„Ich kenne mich mit dem System nicht. Es war auch zu bemängeln, dass wir Lehrer so wenig wissen von den Menschen. Das habe ich jetzt erst verstanden.“* (Z. 118 – 120) Insgesamt wird eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten als sehr wichtig angesehen, um die Sprachkurse passgenau und gewinnbringend anbieten zu können.

Organisation von Seiten der Berufsschulen als Gelingensgrundlage

Insofern die Fachlehrer*innen und Schulleitungen der Berufsschulen und die Ausbildungsmanager*innen Transparenz schaffen, gut erreichbar und organisiert sind, bewerten die Sprachkurslehrer*innen das Gelingen des Projekts positiv: *„Und meiner Meinung nach hat es*

*eigentlich ganz gut geklappt, auch dank der Unterstützung seitens Schule. Scheinbar ist man noch ganz offen. Und auch der Ausbildungsmanager an der Schule. Ja, irgendwie passt es alles zusammen. Seitens Herrn X [Ausbildungsmanager] und Frau Y [Sprachkursträger] und Schulleiter [...] Da waren wir auch und hatten ja auch so eine gewisse Zuversicht, [...] da passiert was Gutes. Meiner Meinung nach ist es ja auch so geworden.“ (Z. 223 – 227). Insofern die Organisation von Seiten der Berufsschulen eher negativ bewertet wird, wird dies als Belastung wahrgenommen: „An meiner ___-Schule funktioniert es einwandfrei. Die Ausbildungsmanagerin, da ist die Schulleiterin voll hinterher und mit den ganzen Corona- und mit Teams mit Account-Einrichten, das hat einwandfrei funktioniert. Die zweite Schule die ___ also die Ausbildungsmanagerin ist ausgefallen. Und ihre Vertretung [...] hatte ich das Gefühl, weiß eigentlich gar nicht, was man machen muss. [...] Mit der stellvertretenden Schulleiterin- haben wir tatsächlich so viele Sachen, die mich jetzt betroffen haben, was den Verwaltungsaufwand angeht. Aber wo ich dachte: das belastet einfach so die Kooperation zwischen uns als Träger und der Schule an sich. [...] Und das sind halt so persönliche Dinge, wo ich dann selbst, ich als Hauptlehrkraft, auffangen muss- Die halt mich auch persönlich belasten.“ (Z. 1004 – 1017) Die Gestaltung der Sprachkurse gestaltet sich dann einfacher, wenn die Sprachkurslehrkräfte einen guten Zugang zu den Fachbüchern, Unterrichtsmaterialien, Wörterbücher, Abschlussprüfungen, etc. von der jeweiligen Fachschule haben. Insgesamt fühlen sich die Sprachkurslehrer*innen von den Schulen gut unterstützt und schätzen die Zusammenarbeit mit den Fachlehrer*innen als gelungen ein. Dabei wird das Team-Teaching als hilfreiches Instrument angesehen: „Wir haben einen Tag in der Woche Team-Teaching. Das bedeutet, ich bin zusammen mit allen Fachlehrern. [...] Und dann sitze ich da mit meinem Blatt Papier und notiere ich mir einfach so die ganzen Felder. Dann stelle ich mir einfach einen Plan für die nächste Woche. Ich sehe ja die ganzen Schüler. Und das ist sehr sehr gute Erfahrung.“ (Z. 941 – 948).*

Bewertung des Modellprojekts aus Sicht der Sprachkurslehrkräfte

Alles in allem wird das Modellprojekt, trotz bestehender Herausforderungen, von den Sprachkurslehrkräften sehr positiv bewertet. Als größte Herausforderungen beschreiben die Sprachkurslehrer*innen die heterogenen Basisvoraussetzungen und Bedürfnisse der neuzugewanderten Auszubildenden und diesen gerecht zu werden. Wie bereits beschrieben wurde, gehen die Aufgaben der Sprachkurslehrkräfte über die reine Sprachvermittlung hinaus. Um die Kurse qualitativ gut anbieten zu können, bedürfen sie einer intensiven Vor- und Nachbereitung sowie eines regelmäßigen Austauschs mit Ausbildungsmanagement und Fachlehrkräften, die in ihrer Gänze nur rudimentär honoriert wird. So wird dieses notwendige Zeitpensum entweder ehrenamtlich abgeleistet oder in einem Fall zumindest teilweise durch den Sprachkursträger abgedeckt, wofür dieser keine Refinanzierung bekommt. Dies kritisieren die Sprachkurslehrkräfte und wünschen sich von Seiten des BAMF und der Stadt Stuttgart mehr Unterstützung und Wertschätzung in Form einer Bezahlung. „Da wünschte ich mir, auch seitens des BAMFs und der

Stadt: mehr Unterstützung, bessere Honorierung. Klar auch seitens meines Arbeitgebers. Aber ich muss ehrlich sagen, ich kriege alles, was er für den Kurs bekommt. Aber ich will es auch einfach- Nicht, dass man den Träger honoriert, sondern die Lehrkräfte. Ja, dass man halt einfach nur tatsächlich dem BAMF klarmacht, was für ein enormer Aufwand das ist, für uns.“ (Z. 1206 – 1210)

Die Analyse ergab letztlich, dass die Sprachkurslehrer*innen eine ebenso heterogene Gruppe sind. Sie sind z. T. festangestellt oder freiberuflich, arbeiten für unterschiedliche Träger und bringen verschiedene Vorkenntnisse sowie vielfältiges Schwerpunktwissen mit. Dies wurde im Laufe der Diskussion als Chance bewertet, insofern sie miteinander arbeiten und sich absprechen könnten, so dass sie voneinander profitieren. Letztlich wünschen sie sich eine regelmäßige Zusammenarbeit miteinander und einen Austausch z. B. von Erfahrungen und Materialien. *„Ich wollte nochmal kurz, für den Anschluss vorschlagen: wenn das weiter so laufen soll, falls dieses Projekt weitergehen sollte und wir uns schon kennen. Vielleicht könnten die irgendwas haben, eine Plattform, wo wir uns weiterhin austauschen können, wo wir vielleicht auch Materialien austauschen können. [...] Wenn ich schon, was didaktisiert habe, sensibilisiert habe. Warum sagen die anderen nicht davon profitieren?“ (Z. 1647 – 1652)*

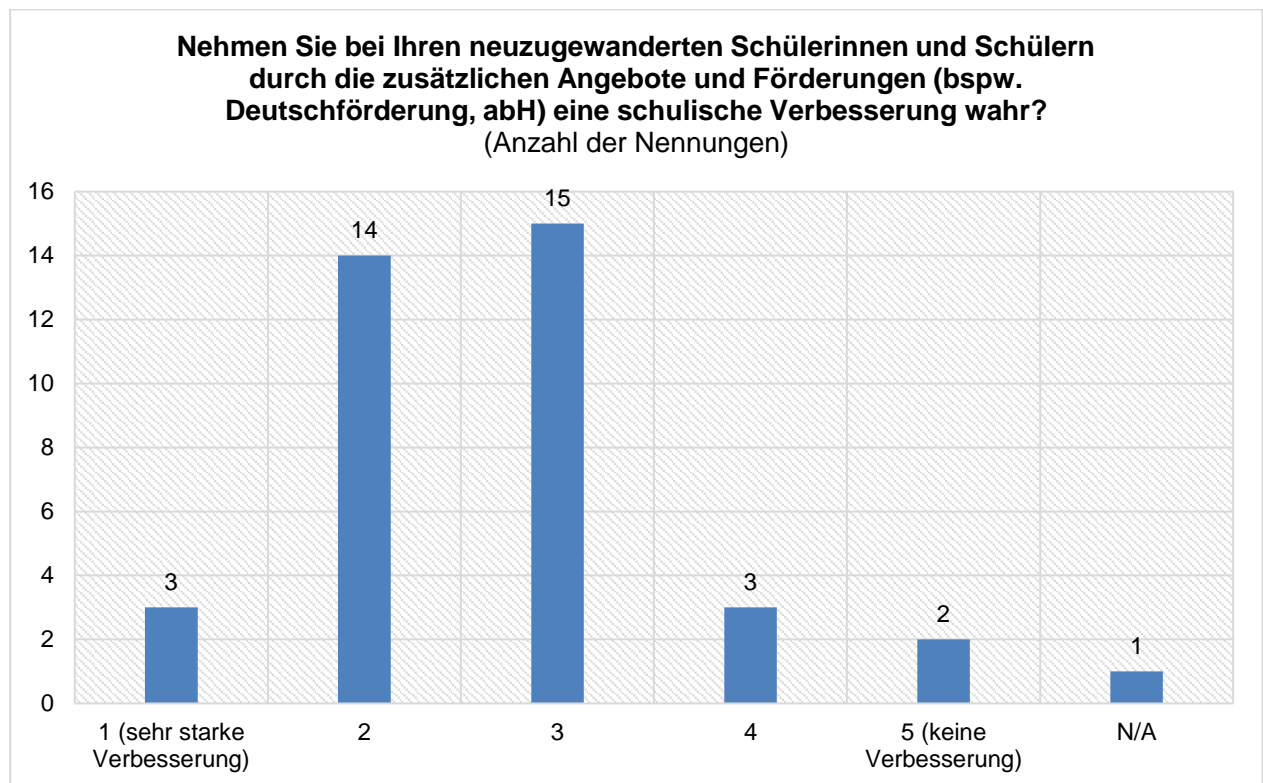
Die Sprachkurslehrer*innen sehen, trotz der Herausforderungen, einen großen Mehrwert für alle Beteiligten - für die Auszubildenden, die Schulen, die Ausbildungsbetriebe und die Gesellschaft. *„Sie lernen einfach die Fertigkeiten, die sie auch später im Beruf brauchen werden. Wenn ein Azubi einen Auftrag bekommt, muss er ihn doch verstehen können. [...] Es ist für mich wichtig, dass meine Azubis allein arbeiten können. Dass wenn sie dem Kunden helfen, dass sie den Kunden verstehen und wissen, was der Kunde von ihnen will. Und das ist ein Mehrwert nicht nur für den Azubi, sondern auch für den Arbeitgeber.“ (1318 – 1324)*

Das Modellprojekt wird, trotz bestehender Herausforderung, als ideale Konstellation bewertet, weil es sich konkret an den Bedarfen der neuzugewanderten Auszubildenden orientiert. *„Aber wir hier eigentlich übernehmen so eine Brückenfunktion – Wir haben natürlich sehr viele Komponenten. Und eigentlich übernehmen wir da so eine [...] so eine Herakles-Aufgabe. Weil Sprache ist einfach Kommunikation. [...] Es geschieht jetzt auf verschiedenen Ebenen vieles. Es gibt viele Veränderungen. Wir haben das schon angesprochen, also erstens diese Lücken im Basiswissen, schulische Ausbildung. Natürlich können wir das nicht komplett schließen, aber wir können da bestimmte Impulse geben. Also den Schülern. Sie einfach abholen. Und mit diesem Impuls können sie dann selbstständiger, wie Sie gesagt haben, selbstständige werden.“ (Z. 1368 – 1375).*

Wahrgenommene Verbesserung der Schulleistungen durch Berufsschullehrkräfte

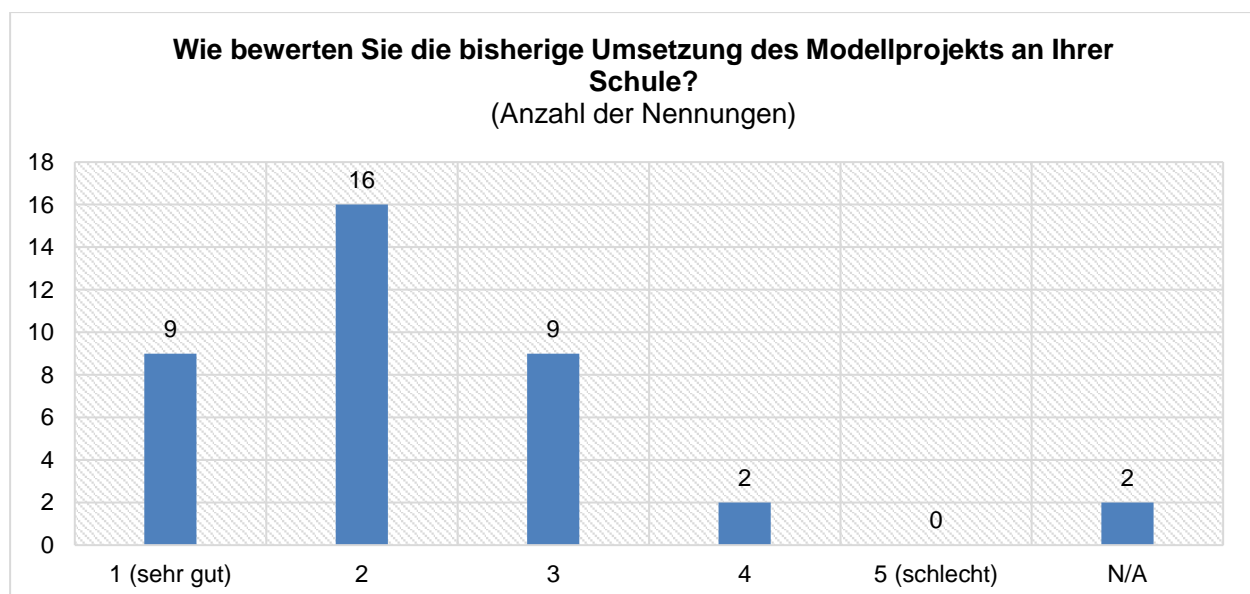
Auch die Ergebnisse der Befragung der schulischen Lehrkräfte zeigen, dass das Modellprojekt ein Gewinn für die Auszubildenden und die Schule ist. 92 Prozent der Berufsschullehrkräfte nehmen schon nach einem Projektjahr bei ihren neuzugewanderten Auszubildenden eine leichte

bis starke schulische Verbesserung wahr. Dies ist umso erfreulicher, da durch die coronabedingte Situation viele geplante Angebote nicht umgesetzt werden konnten.



Bewertung der Projektumsetzung durch Berufsschullehrkräfte

Auch für die Projektumsetzung insgesamt geben 66 Prozent der Lehrkräfte an, dass sie die Umsetzung als sehr oder gut erleben.



Hürden bei der Projektumsetzung

In den offenen Fragen des Fragebogens war es möglich, dass die Lehrkräfte eine differenzierte Einschätzung zum Modellprojekt geben. Die Antworten auf die Frage, welche Hürden oder

Schwierigkeiten sie wahrnehmen, wurden zu Kategorien zusammengefasst. Die Zahl gibt an, wie viele Lehrkräfte diese Antwort gegeben haben.

- Mangelhafte Unterstützung durch die Betriebe (7)
- Bürokratie und Politik (5)
- Persönliche Voraussetzungen der neuzugewanderten Auszubildenden (5)
- Rahmenbedingungen an Schulen (4)
- Heterogenität der Zielgruppe (3)
- Ausbildungsdauer als zu kurzer zeitlicher Rahmen für grundlegenden Spracherwerb (2)
- zu wenige Ausbildungsmanager (1)
- Abschlussprüfung (1)
- Schulische Vorbildung der Neuzugewanderten (1)

Insgesamt geben sieben Lehrkräfte an, dass durch die mangelhafte Unterstützung mancher Betrieben die größten Hürden für das Modellprojekt entstehen. Hierbei wird oft die Freistellung thematisiert und auch die sehr hohe zeitliche Inanspruchnahme der Auszubildenden in manchen Betrieben. Eine weitere Hürde nehmen sie durch die Bürokratie bei der Planung und Umsetzung der Sprachkurse wahr, da viel Zeit für diese Prozesse benötigt wird und die Sprachförderung dadurch erst verzögert starten kann. Zudem sind in der Planung viele Partner beteiligt, was die Umsetzung erschwert. Eine weitere Schwierigkeit nehmen die Lehrkräfte bei den persönlichen Voraussetzungen der neuzugewanderten Auszubildenden wahr. Dies bezieht sich bspw. darauf, dass manche Auszubildende sich grundsätzlich etwas nicht zutrauen. Als Voraussetzung für einen Lernerfolg wird Motivation, Lernfähigkeit, Sprachbegabung und Wissbegierde genannt.

Gewinn durch die Implementierung des Modellprojekts

Die Antworten auf die offene Frage „Was ist der Gewinn des Projektes“ geben einen ersten Einblick in die Sicht der befragten Lehrkräfte. Insgesamt wird deutlich, dass nur eine Lehrkraft, an deren Schule coronabedingt viele geplante Angebote ausfielen, einen eher geringen Gewinn durch das Modellprojekt sieht. Die Antworten anderer Lehrkräfte verdeutlichen, in welchen Dimensionen das Modellprojekt einen Gewinn für die Schule darstellen kann.

- Bessere und schnellere Integration der neuzugewanderten Auszubildenden (11)
- Gewinn von Ansprechperson (Ausbildungsmanager*innen) (6)
- Entlastung der Lehrkräfte (6)
- Zusätzliche Förderung (6)
- Höhere Wahrnehmung und Motivation der Auszubildenden (5)
- Erfolgreiche Schul- und Berufsabschlüsse sowie Kammerprüfungen (3)
- Gewinn von mehr Koordination und Zusammenarbeit (3)
- Sprachliche Fortschritte (3)
- Gewinn auch für schwächere Auszubildende außerhalb der Zielgruppe (2)
- Gewinn bisher gering (1)

Insgesamt ist eine gute und enge Kooperation zwischen Projektkoordination, Ausbildungsmanagement, Berufsschule, Sprachkursträger und Betrieben sehr bedeutsam. In Bezug auf die Sprachförderung, die als Hauptaufgabe bei der Etablierung des Projekts gesehen wurde, kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die befragten Lehrkräfte bereits leichte schulische Verbesserungen feststellen, die auf die Azubi-Kurse zurückzuführen sind. Auch die Sprachkurslehrkräfte sehen, dass das Angebot ab dem ersten Lehrjahr eine Lücke im Berufsschulsystem füllen kann. Der enge Kontakt zu den Sprachkurslehrkräften führt dazu, dass weitere Förderbedarfe von diesen erkannt und ans Ausbildungsmanagement kommuniziert werden. Besonders der Bedarf an zusätzlichen Fachunterricht wird hier nochmals erwähnt. In Zukunft können solche Strukturen als Synergien gedacht werden, um auf bestehende Bedarfe zeitnah reagieren zu können. Um besonders die fachbezogene Sprachförderung noch bedarfsgerechter und zielgerichteter umzusetzen, müssen Vorbereitungszeiten der Sprachkurslehrkräfte einheitlich und in größerem Umfang honoriert werden. Dadurch werden gute Dozent*innen, die sich bereits in das Thema eingearbeitet haben, langfristig an das Projekt gebunden.

In Bezug auf das Gelingen und Scheitern der Umsetzung des Gesamtprojekts erwähnten die befragten Lehrkräfte Punkte, die sich mit den Aussagen der Sprachkurslehrkräfte überschneiden:

- Zusammenarbeit mit den Betrieben sowie die Freistellung für die Sprachförderung
- Rahmenbedingungen für Auszubildenden wie Aufenthalt, Wohnsituation und finanzielle Problemlagen und die notwendige Unterstützung bei der Klärung dieser Themen durch das Ausbildungsmanagement
- Heterogenität der Klassen und Sprachkurse
- Bürokratie
- Motivation und persönliche Perspektive der Auszubildenden

Bei der Bewältigung dieser Aufgaben gibt es keinen Königsweg und jede Schule ist in ihren Strukturen, in ihrem Ausbildungsbereich und den dazugehörigen Auszubildenden ein komplexes System. Deshalb bedarf es eines gewissen Grades an Flexibilität, um auf aktuelle Veränderungen und Bedarfslagen eingehen zu können. Dafür ist der Aufbau einer soliden Grundstruktur notwendig, um in diesem Rahmen zeitnah auf Schwierigkeiten reagieren zu können.

6. Schlussfolgerungen und Ausblick

Grundsätzlich ist erkennbar, dass das „Modellprojekt Neuzugewanderte in Ausbildung“ erfolgreich initiiert, geplant und umgesetzt wurde. Die befragten Akteur*innen beschreiben eine Verbesserung der Ausbildungssituation der Neuzugewanderten, die auf das Modellprojekt zurückgeführt werden kann. In der Analyse wird deutlich, dass es in dem Modellprojekt klar bestimmbare Schlüsselpositionen gibt, die zum Gelingen des Projektes beitragen.

Gelingensfaktoren

Eine Schlüsselposition im Projekt sind die **Ausbildungsmanager*innen**. Diese sind Vermittler zwischen den Bedürfnissen, Erwartungen und Zielen der einzelnen Beteiligten und sind für die operative Umsetzung des Modellprojekts zuständig. Insofern es eine/n Ausbildungsmanager*in an der Berufsschule gibt, welche/r gut erreichbar und präsent ist, wird dies von den unterschiedlichen Akteur*innen als wichtige Unterstützung wahrgenommen. Wenn die Ausbildungsmanager*innen nicht gut erreichbar oder nicht regelmäßig vor Ort sind, nehmen die Akteur*innen dies als Belastung wahr. Insofern wird die Präsenz, die Erreichbarkeit und die Begleitung der am Projekt Beteiligten als Gelingensfaktor wahrgenommen.

Ein weiterer Gelingensfaktor ist die **Projektkoordination**, welche das Projekt koordiniert, anleitet und administrativ begleitet. Damit die Ausbildungsmanager*innen am Ort der Schule arbeitsfähig und wirksam sein können, benötigt es die intensive Begleitung durch die Projektkoordination. Sie behält schulübergreifend die Projektziele sowie die zeitlichen, organisatorischen und inhaltlichen Arbeitsprozesse im Blick, sodass die Planungen eingehalten und das Hauptziel erreicht werden kann. Zudem koordiniert sie die schulübergreifenden Abstimmungsprozesse und übernimmt die Kommunikation mit allen wichtigen Projektpartnern. Die Akquise von Drittmitteln (z. B. vom BAMF, von Stiftungen, etc.) ist hier verortet.

Eine regelmäßige Kommunikation mit allen Beteiligten und eine Transparentmachung der Projektziele und Rahmenbedingungen ist Voraussetzung für die Umsetzung des Projekts. Allgemein wird die enge **Vernetzung** der beteiligten Organisationen und Personen sowie **Transparenz und eine enge Kommunikation** als Gelingensfaktor eingeschätzt.

Eine weitere Schlüsselposition im Modellprojekt stellt die Schulleitung sowie das Kollegium der **Berufsschule** dar. Die Auswertung zeigt, dass besonders die Unterstützung vonseiten der Schule maßgeblich zur erfolgreichen Projektumsetzung beiträgt. Dies betrifft sowohl die organisatorische als auch inhaltliche Begleitung des Projekts. Wenn das Projekt bei den Lehrkräften bekannt ist und eine enge Kooperation zwischen Lehrkräften und Ausbildungsmanagement stattfindet, kann der einzelne Auszubildende besser begleitet und gefördert werden. Da die Lehrkräfte die Auszubildenden im Unterricht erleben, ist es ein wichtiger Gelingensfaktor, wenn sie die Auszubildenden an das Ausbildungsmanagement vermitteln. Zudem ist die Qualität des Sprachkurses von einer engen Kooperation zwischen Fachlehrkräften, Ausbildungsmanagement und Sprachkurslehrkräften und Träger abhängig. Je besser die Integration der Sprachkurse in den Stundenplan und die Kooperation, umso passgenauer kann die Förderung erfolgen. Auch die **Sprachkurslehrer*innen** sind in diesem Projekt Bezugspersonen und beeinflussen das Gelingen der Ausbildung in hohem Maße.

Des Weiteren sind **Ausbildungsbetriebe** und insbesondere die Vorgesetzten der Auszubildenden wichtige Anlaufstellen in dem Projekt. Sie sind neben der Berufsschule für einen Großteil der Ausbildung zuständig. Durch ihre Unterstützung des Modellprojekts, insbesondere

in Form der Freistellung, haben sie daher einen hohen Einfluss auf das Gelingen des Projekts. Zudem sind die Zufriedenheit und das Leistungsvermögen davon abhängig, wie gut und intensiv die Unterstützung durch den Betrieb erfolgt.

Stolpersteine

Als Stolperstein wird die **Vergütung der Sprachkurslehrer*innen** gesehen. Alle Sprachkurslehrer*innen geben an, dass sie einen hohen Aufwand mit dem Sprachkurs haben, welcher nicht entsprechend vergütet wird. Sie machen zudem deutlich, mit dem Gedanken zu spielen, das Projekt, aufgrund des immensen Aufwandes, welcher nicht mit dem Ertrag im Verhältnis steht, zu verlassen und es nicht fortzusetzen. Ein weiterer Stolperstein ist der **coronabedingte Ausfall des Fachunterrichts und der Sprachkurse**, da in dieser Zeit der Zugang zu den Auszubildenden und deren Unterstützung sehr erschwert wurde.

Ein weiterer Stolperstein ist die **regelmäßige Teilnahme der Auszubildenden an den Sprachkursen**. Hierfür müssen die potentiellen Teilnehmer*innen zunächst von dem Deutschkurs erfahren, des Weiteren hierfür von ihren Betrieben freigestellt werden und letztlich kontinuierlich teilnehmen. Durch den coronabedingten Lockdown sind die Sprachkurse zum Teil ausgefallen und Online-Kurse haben nur sehr eingeschränkt funktioniert. Für die Verbesserung der Sprachkenntnisse und für die Umsetzung des Sprachkurses ist eine stete Teilnahme am Sprachkurs sehr wichtig.

Ein Stolperstein bei der Umsetzung des Projekts sind zudem die **bürokratischen Hürden** bei der Umsetzung des Projekts. Da für das Projekt Partner zusammenarbeiten, die aus unterschiedlichen Systemen kommen und die Azubi-Kurse vollständig neu konzipiert werden, sind viele Abstimmungsprozesse notwendig. Zudem existieren viele gesetzliche Vorschriften und Verwaltungspraxen, die eine schnelle Umsetzung behindern. Die Sprachkursträger und Schüler*innen müssen viele Unterlagen einreichen, damit eine Genehmigung erfolgen kann. Viele Zugangshürden wurden vonseiten des BAMF schon gesenkt, trotzdem besteht immer noch ein hoher Verwaltungsaufwand.

Als ein weiterer Stolperstein für das Projekt wird ein **Personalwechsel** beim Ausbildungsmanagement angesehen. Da es für die Tätigkeit sehr wichtig ist, gute Beziehungen zu den Auszubildenden und gute Kooperationen mit den schulischen und betrieblichen Akteuren und ein neues Arbeitsgebiet aufzubauen, wirkt ein Personalwechsel oder ein längerer Ausfall beim Ausbildungsmanagement destabilisierend. Da die Ausbildungsmanager*innen an fast allen Schulen alleine arbeiten (die Gewerbliche Schule im Hoppenlau ist momentan die einzige Ausnahme), kann ein Wegfall bis zur Wiederbesetzung nicht kompensiert werden. Zudem gibt es aufgrund der Schuljahresstruktur oft bestimmte Zeitfenster für die Durchführung und diese können ohne Ausbildungsmanagement nicht eingehalten werden. Durch die Befristung der Stellen besteht keine langfristige Perspektive für die Ausbildungsmanager*innen. Dadurch sind

Wechsel von gut eingearbeiteten, routinierten Ausbildungsmanager*innen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse daher unvermeidlich.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Aufgrund des hohen und weiterhin ansteigenden Bedarfs an einer engen Begleitung und Betreuung neuzugewanderter Auszubildender, ist die Verstetigung und ggf. moderate Ausweitung des Projekts sinnvoll.

Die Ausbildungsmanager*innen sind Vermittler*innen zwischen den Projektbeteiligten, Ansprechpartner sowie die für die Durchführung verantwortlichen Personen, weshalb diese Stellen bedeutsam sind. Daher wird empfohlen, die Stellen zu verstetigen, um das Gelingen des Projekts zu gewährleisten und die Aufgaben weiter zu konkretisieren. Zudem ist es sinnvoll, den Stellenumfang an jeder Berufsschule auf mindestens 50 Prozent auszubauen, damit eine ausreichende Präsenz am jeweiligen Berufsschulstandort gesichert ist. Mit einem Stellenumfang von nur 25 Prozent ist die Erreichbarkeit des Ausbildungsmanagements sehr eingeschränkt und die Aufgaben können nicht ausreichend wahrgenommen werden.

Es stellt sich heraus, dass sich die Sprachkurslehrkräfte eine engere Vernetzung und Kommunikation mit der Projektkoordination wünschen und der Austausch in den bisherigen Gremien und Formaten sehr wichtig ist. Die Information und Ansprache sowie Einbeziehung aller Projektbeteiligten wird als bedeutender Gelingensfaktor bewertet sowie die enge Begleitung des Ausbildungsmanagements an jeder Berufsschule und die Pflege des gesamtstädtischen Netzwerks. Aus Kapazitätsgründen war dies auf Seiten der Projektkoordination nicht in vollem Maße möglich. Eine Erweiterung dieser Kapazität auf 50 Prozent Stellenanteil wird empfohlen, um der Komplexität der Aufgabe als Projektkoordination gerecht zu werden und das Projekt erfolgreich umzusetzen.

Eine zentrale Bedeutung kommt der engen Kommunikation mit allen Projektteilnehmer*innen zu. Daher wird empfohlen, die regelmäßig stattfindenden Koordinationstreffen beizubehalten und um ein Gremium mit allen beteiligten Sprachkurslehrkräften zu erweitern, sodass eine persönliche Absprache möglich ist.

Insofern die Auszubildenden für den Sprachkurs oder andere Unterstützungsformate freigestellt werden, haben sie zunächst einmal die Chance, überhaupt am Sprachkurs teilzunehmen aber auch mehr Zeit zum Lernen, weniger Stress und können sich auf ihre Lernfelder konzentrieren. So hat die Freistellung einen positiven Effekt. Deshalb ist das Ziel zukünftig die Zusammenarbeit mit den Kammern und den Betrieben zu intensivieren und bspw. mehr Betriebe für die Freistellung zu gewinnen.

Es ist weiterhin wichtig mit dem BAMF, den Sprachkursträgern und den Schulen an einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Sprachkurse zu arbeiten. Hierfür ist die weitere Verhandlung mit dem BAMF erforderlich. Zudem ist ein intensiverer Austausch mit

den außerschulischen Netzwerkpartnern wichtig, damit die Bedarfe der Zielgruppe in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen über den Ausbildungscampus oder anderen Angeboten aufgenommen werden können.

Eine Empfehlung ist zudem die Etablierung eines Vertretungssystems zwischen dem Ausbildungsmanagement, sodass Ausfälle des Ausbildungsmanagements an Schulen zumindest teilweise kompensiert und die wichtigsten Prozesse fortgeführt werden können.

Aus den ersten anderthalb Jahren der Projektumsetzung lassen sich Rückschlüsse ziehen, welche Themen über das Modellprojekt hinausgehend wichtig sind, um die Situation an den beruflichen Schulen und für die Zielgruppe zu verbessern. Da die Sprachniveaus und schulische Vorbildung vor Beginn der Ausbildung in vielen Fällen nicht ausreichend sind und ein Risiko für einen erfolgreichen Berufschulabschluss wahrscheinlich machen, ist es perspektivisch notwendig die berufsvorbereitenden Bildungsverläufe zu betrachten.

Aus dem Bericht wird auch ersichtlich, vor welcher großen Herausforderungen die Akteure an der Berufsschule stehen. Die Auszubildenden melden zurück, dass für sie die Schule sehr herausfordernd ist und Lehrkräfte bei Gelegenheit versuchen, sie zu unterstützen, indem sie sich beispielsweise nochmals Zeit nehmen und die Sachverhalte in einfachem Deutsch erklären. Die Herausforderung besteht hier darin, wie man die beruflichen Schulen insgesamt stärken kann, beispielsweise im Umgang mit der sehr großen Heterogenität der Schülerschaft im Unterricht und Schulleben.

Aus dem Bericht zeigt sich die Komplexität der involvierten Systeme in einer dualen Ausbildung. Hier ist es gewinnbringend, die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen allen Parteien zu verbessern, damit die Ausbildung gelingt. Ein wichtiger nächster Schritt kann der verstärkte Kontakt und die Kommunikation mit den Kammern und Betrieben sein.

Letztlich wirkt die Etablierung des Projekts und der damit neu geschaffenen Stellen nicht nur den Unsicherheiten der Neuzugewanderten in Ausbildung und der erhöhten Abbruchrate entgegen, sondern ist gleichzeitig eine folgerichtige und lohnenswerte Investition, die den wirtschaftlichen Wohlstand in Deutschland vorantreibt und gleichzeitig die benötigten Nachwuchskräfte sichert.