



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Anette Langner (SPD)

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit

Übergänge zwischen Schule und Arbeitswelt (2. Anfrage)

1. Wie verteilen sich die Maßnahmen im Übergangssystem prozentual auf Träger?
Gibt es eine überproportionale Beteiligung von bestimmten Trägern der Maßnahmen?

Antwort:

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) nach § 61 SGB III

Zum Herbst 2011 wurden in Schleswig-Holstein 3.000 Plätze für die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) zur Verfügung gestellt. Diese teilen sich auf eine Vielzahl von Bildungsträgern auf. Den größten prozentualen Anteil übernimmt ein Auftragnehmer mit 12 %. Die kleinsten Anteile entsprechen jeweils 2 % an der Gesamtplatzzahl. Im Mittel ist ein Auftragnehmer jeweils mit einem Anteil von rund 5 % an dem Produkt BvB im Land Schleswig-Holstein beteiligt. Jede BvB wird mit den geforderten Bedingungen und Konditionen ausgeschrieben. Nach einer standardisierten Wertung der eingereichten Konzepte wird der Zuschlag erteilt. Trägerübersichtslisten mit den zugeschlagenen Losen und Aufträgen werden aus Gründen des Datenschutzes nicht veröffentlicht.

Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt (B5/ ZP Arbeit)

In den 15 Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins ist jeweils ein Träger der beruflichen Bildung als Zuwendungsempfänger koordinierend im Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt tätig.

Regionen	Koordinierende Träger
Stadt Flensburg	JAW Flensburg
Kreis Nordfriesland	BAW (Bildungs- und Ausbildungswerkstatt Südtondern gGmbH (JAW))
Kreis Rendsburg-Eckernförde	AVES (Ausbildungsverbund Rendsburg-Eckernförde)
Kreis Segeberg	JobA (Junge Menschen in offener beruflicher Bildung GmbH) (JAW)
Kreis Ostholstein	JobB GmbH (JAW)
Stadt Neumünster	AVN (Ausbildungsverbund Neumünster) (JAW)
Kreis Pinneberg	WAK Elmshorn (Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein)
Hansestadt Lübeck	BQL (Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH) (JAW)
Kreis Dithmarschen	JAW Dithmarschen
Kreis Steinburg	JAW Steinburg
Kreis Stormarn	JAW der Kreishandwerkerschaft Stormarn
Kreis Herzogtum-Lauenburg	JAW Geesthacht
Kreis Plön	JAW Plön
Kreis Schleswig-Flensburg	JAW Schleswig Stadt
Landeshauptstadt Kiel	JAW Kiel

Die Durchführung der berufsorientierenden Handlungsfelder (Coaching, Kompetenzfeststellung, Berufsfelderprobung und Qualifizierungsbausteine) in Flexiblen Übergangsphasen an Regional- und Gemeinschaftsschulen, an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt Lernen und in den Berufseingangsklassen wird durch diese und weitere 28 Bildungsträger sichergestellt. Auszugsweise seien hier genannt: Bildungsstätten der Handwerkskammer und der Kreishandwerkerschaften, die Grone Schule, das bfw Berufsbildungswerk, die rabs gemeinnützige Gesellschaft für regionale Arbeits-, Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Serviceangebote mbH in Rendsburg sowie das TSBW Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum.

Die erstmalige Trägerauswahl erfolgte im Jahr 2007 auf Grundlage einer Schulbefragung durch das Bildungsministerium, da die interministerielle Lenkungsgruppe Schule und Arbeitswelt bestehende Strukturen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auf örtlicher Ebene als prioritäres Auswahlkriterium festgelegt hatte. Darüber hinaus waren und sind ausgeprägte Kooperationskompetenzen und Erfahrungen in der ESF-Projektentwicklung entscheidende Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung dieses komplexen Förderprogramms, die die deutlich überwiegende Koordinierungsleistung der JAW-Einrichtungen begründet. Die nachfolgenden Förderzeiträume 2009 – 2011 und 2011 – 2013 wurden mit Entscheidungen der regionalen Steuerungsgremien hinterlegt, in denen neben den Projektbeteiligten u.a. die örtlichen Arbeitsagenturen, die Jobcenter und Kommunalvertretungen Mitglied sind. Die Komplexität des Handlungskonzepts und seine instituti-
onsübergreifende Abwicklung bestätigen diese Vorgehensweise.

Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten jungen Menschen unter 25 Jahren (B 6 / ZP Arbeit)

Die Auswahl der Träger erfolgt über die Auswahl der Projekte, für welche eine Förderung beantragt wurde. Dabei werden die Projekte über ein einheitliches Prüfschema dahingehend bewertet, ob und inwieweit sie die Förderbestimmungen erfüllen und entsprechend mit Punkten versehen. Ausgewählt werden die Projekte mit den höchsten Punktzahlen, denn diese lassen den höchsten Erfolg der Maßnahme erwarten. Insgesamt zeigen sich bei der Auswertung regelmäßig erhebliche qualitative Unterschiede. Einige Träger zeichnen sich durch besonders hohe Professionalität aus und zeigen auch bei Zwischenprüfungen entsprechend gute Ergebnisse. Im Zeitraum 2010 bis 2011 wurden folgende Träger mit ihren Projekten berücksichtigt:

2010:

- Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH, Itzehoe
- Ausbildungsverbund Neumünster – AVN
- BQG Personalentwicklung GmbH, Ratzeburg
- Brücke Schleswig-Holstein gGmbH (3 Projekte: Kreise Pinneberg, Plön, Itzehoe)
- GSM Training und Integration GmbH (Kiel)

2011:

- GSM Training und Integration GmbH (2 Projekte: Kreise Pinneberg, Schleswig)
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH (2 Projekte)
- JAW Kiel (2 Projekte)
- Ausbildungsverbund Neumünster – AVN (2 Projekte)
- Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein
- Werkstatt für Arbeit, Landschaft und Kultur e.V.
- Newstart gGmbH
- Diakonisches Werk Altholstein- Zentrum für berufliche Bildung
- Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe GmbH

2. Wie wird die Wirksamkeit des Handlungskonzeptes Schule & Arbeitswelt gemessen? Wie viele Jugendliche haben durch die Beteiligung am Handlungskonzept direkt eine Ausbildung aufgenommen?

Antwort:

Die Wirksamkeit des Handlungskonzeptes Schule & Arbeitswelt wird ebenso wie die Wirksamkeit der weiteren Aktionen des Zukunftsprogramms Arbeit (ZP Arbeit) mit Hilfe eines Monitoringsystems gemessen. Dabei wird insbesondere die Zielerreichung im Hinblick auf zum Beginn der Förderperiode festgelegte Indikatoren gemessen. Mit diesem Verfahren werden Daten des Trägers, des Vorhabens und der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfasst. Die Erhebung erfolgt im Handlungskonzept über entsprechende Abfragen unterjährig bei jedem Erstattungsantrag sowie jährlich mit dem Zwischenverwendungsnachweis bzw. dem Verwendungsnachweis (messbare Ziele und Sachbericht).

Im Rahmen des Projektstammblattverfahrens werden auf Jahresbasis die kumulierten Angaben bezüglich der Teilnahmestruktur von Vorhaben erfasst.

In dem Projektstammblatt werden durch die Träger die Angaben aus den pseudonymisierten Teilnehmerfragebögen kumuliert und an die Bewilligungsbehörde (Investitionsbank Schleswig-Holstein) gemeldet. Die pseudonymisierten Teilnehmerfragebögen verbleiben aus datenschutzrechtlichen Gründen beim Träger. Sämtliche aggregierte Daten werden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben in einer zentralen Datenbank (Pro-Nord) durch die Bewilligungsbehörde erfasst und sowohl für die Erfolgsmessung im Rahmen von Durchführungsberichten an die Europäische Kommission als auch für Evaluierungen des Handlungskonzepts Schule & Arbeitswelt herangezogen.

Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt (B5/ ZP Arbeit)

Das Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt verfolgt folgende Ziele:

- Reduzierung des Anteils der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die die allgemein bildende Schule ohne Abschluss verlassen, von 9,8% im Jahr 2005 auf 6,5% im Jahr 2013
- Verbesserung der Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit und damit Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit von 11,0% im Jahr 2006 auf 6,4% im Jahr 2013

Das Handlungskonzept ist 2011 im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit (ZP Arbeit) durch die Rambøll Management Consulting GmbH evaluiert worden. Diese Evaluierung hat ergeben, dass die Quote der Schülerinnen und Schüler, die die allgemein bildende Schule ohne Schulabschluss verließen, anteilig im Zeitraum von 2005-2009/10 von 9,8% auf 7% gesunken ist.

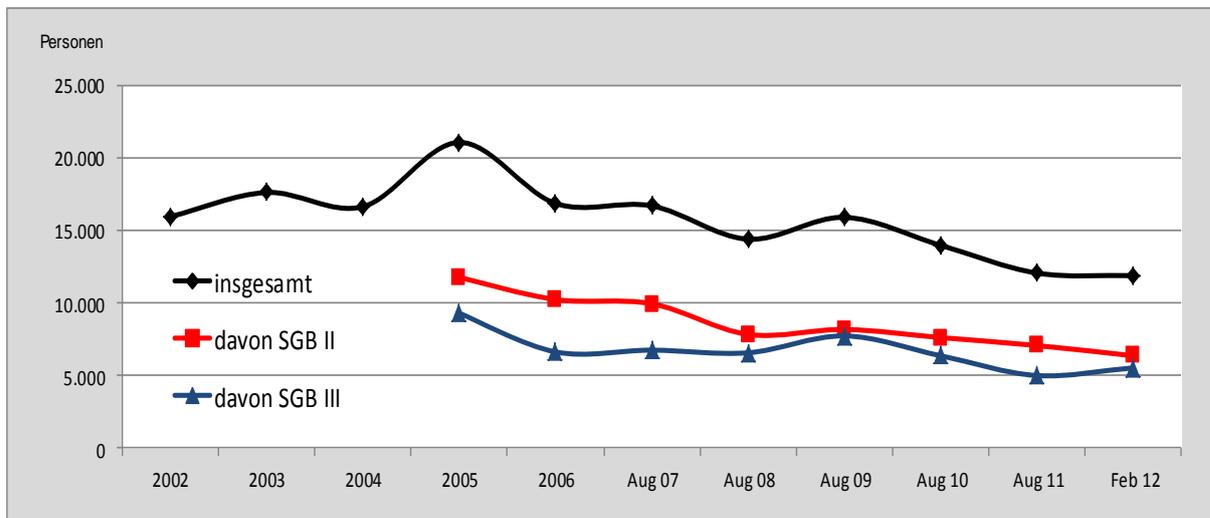
Zudem hat eine Verbleibsstatistik des Ministeriums für Bildung und Kultur für das Schuljahr 2009/10 ergeben, dass 23,58% der Schüler/-innen der Flexiblen Übergangphase im direkten Anschluss an die Schule eine duale Ausbildung aufgenommen haben.

Des Weiteren liegt eine landesweite Zwischenbilanz der Arbeit in den regionalen Steuerungsgremien vor. Die Zwischenbilanz beleuchtet vor allem die institutionsübergreifende Zusammenarbeit auf regionaler Ebene im Verhältnis zu den Landesministerien und beschreibt Entwicklungspotentiale des Handlungskonzepts Schule & Arbeitswelt.

Daten aus dem Projektstammblattverfahren für das Jahr 2011 liegen mit Jahresbericht der Investitionsbank Schleswig-Holstein im April 2012 vor.

Die Wirksamkeit des Handlungskonzepts wird auf regionaler Ebene z.B. mittels Betriebsbefragungen erfasst. Regionale Wirksamkeitsanalysen liegen in der Verantwortung der jeweiligen regionalen Partner.

Die Jugendarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein hat sich von 16.857 im Jahr 2006 auf 11.882 (7,5 %) im März 2012 reduziert. Nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss über die Entwicklung seit Einführung des SGB II:

Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein 2002 bis heute:

3. Falls die Frage mit nein beantwortet wird oder nicht beantwortet werden kann: Woran macht man dann den Erfolg fest? Gibt es neben dem Kriterium „Berufsorientierung“ auch andere Bewertungsmaßstäbe?

Antwort:

Siehe Antwort zu Frage 2.

4. Wie wird der Erfolg der Berufseingangsklassen bewertet?

Antwort:

Seit dem Schuljahr 2007/2008 ersetzen in Schleswig-Holstein die Berufseingangsklassen (BEK) die bisherigen JoA Klassen (Berufsschule für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz oder Berufsvorbereitung). Die Berufseingangsklassen nehmen berufsschulpflichtige Jugendliche auf, die sich nach Verlassen der allgemein bildenden Schule oder Förderzentren in keinem anderen (Aus-) Bildungsgang oder in keiner Bildungsmaßnahme befinden.

In der Berufseingangsklasse erhalten die Jugendlichen einen, beim nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses an zwei Tagen in der Woche Berufsschulunterricht. Darüber hinaus werden sie im Rahmen des Handlungskonzepts Schule & Arbeitswelt durch ein auf Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit ausgerichteten Coaching individuell betreut und beraten. Ferner können die Jugendlichen freiwillig an Kompetenzfeststellungen, Berufsfelderprobungen und an Qualifizierungsbausteinen teilnehmen.

Die Umsetzung der Berufseingangsklassen erfolgt aktuell an 24 Standorten der Berufsbildenden Schulen bzw. Regionalen Berufsbildungszentren. Vorrangiges Ziel der Berufseingangsklassen ist es, möglichst viele Jugendliche noch im laufenden Schuljahr in Ausbildung oder in Bildungsgänge der berufsbildenden Schulen zu vermitteln.

Die landesweite Auswertung der Übergänge von Schülerinnen und Schülern hat im Schuljahr 2009/10 folgende Übergänge aus der Berufseingangsklasse ergeben:

Übergänge in:	in %
Ausbildung	16,9
Weiterführende Schule (BFS)	12,2
Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BvB)	31,1
Ausbildungsvorbereitendes Jahr (AvJ)	8,3
Berufliche Tätigkeit/ FSJ/ Sonstige	9,6
Abbruch	5,6
Verbleib unbekannt	16,2

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die Übergänge in Ausbildung in den Kreisen und kreisfreien Städten von max. 41,6 % - min. 6,8 % variieren.

Eine Bewertung der Berufseingangsklassen ergibt sich aus der Evaluierung der Rambøll Management Consulting GmbH sowie einer Bereisung von 23 BEK-Standorten durch das Ministerium für Bildung und Kultur im Jahr 2008. Ferner wurde das Handlungskonzept im Jahr 2009 durch den Landesrechnungshof geprüft.

Als Ergebnis lässt sich ableiten, dass die Unterstützung durch Coaching-Fachkräfte von den Jugendlichen sowie von den Lehrkräften als sehr positiv bewertet wird. Insbesondere durch den Einsatz von Coaching-Fachkräften konnte jeweils in der Zeit vom Schuljahresbeginn bis zu den Herbstferien erreicht werden, dass eine Vielzahl von Schülerinnen und Schülern der Berufseingangsklassen in Ausbildung oder andere Angebote der beruflichen Bildung vermittelt werden konnten.

Die Evaluierung hat folgende Ergebnisse und Wirkungen erzielt:

- Das Coaching stellt das „Herzstück“ des Handlungskonzepts dar. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in ihrer beruflichen Orientierung sowie in ihren Selbstwirksamkeitserwartungen gefördert. Durch den regen Austausch mit allen Beteiligten leisten die Coaching-Fachkräfte bedarfsorientierte Beratung und Begleitung.
- Die Kompetenzfeststellung erreicht die intendierten Zielsetzungen: Die Schülerinnen und Schüler lernen, sich selbst besser einzuschätzen und erkennen ihre Stärken. Dies fördert das Selbstbewusstsein und erhöht die Motivation der Jugendlichen. Die Testergebnisse werden im Unterricht bislang allerdings noch unzureichend weiterverwendet. Vorgaben zur weiteren Nutzung sollten hier entwickelt und an die Lehrkräfte herangetragen werden.
- Die Berufsfelderprobungen sind ein wichtiger Baustein im Handlungskonzept: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen verschiedene Berufsfelder und deren Anforderungen kennen. Sie entdecken eigene berufspraktische Fähigkeiten, wodurch das Selbstwertgefühl der Jugendlichen positiv beeinflusst wird. Aufgrund der hohen Bedeutung praktischer Erfahrungen sollte geprüft

werden, den Praxisanteil im Handlungskonzept zu erhöhen.

- Die Konzeption und Umsetzung der Qualifizierungs-Bausteine sollte verbessert werden: Das gemeinsame Verständnis der Ziele, die mit den Qualifizierungs-Bausteinen verfolgt werden, muss wachsen. Entsprechend sollten der Rahmen festgelegt und die Ziele konkretisiert werden. Um dem mangelnden Interesse seitens der Jugendlichen entgegenzuwirken, wird angeregt, die Angebote niedrigschwelliger auszugestalten, beispielsweise durch Angebote vor Ort an der Schule oder über eine verpflichtende Teilnahme an bestimmten Modulen.

Aus Sicht der Landesregierung wird die Umwandlung der JoA-Klassen zu Berufseingangsklassen positiv bewertet, wenngleich der Evaluationsbericht Verbesserungspotential beschreibt. Besonderen Handlungsbedarf gibt es aus Sicht des Ministeriums für Bildung und Kultur hinsichtlich der Ausweitung der Stundentafel der Berufseingangsklassen sowie einer Ausweitung des fachpraktischen Anteils (Praktika) für die Schülerinnen und Schüler.