Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Europäischer Sozialfonds

Soziale Innovation
Verringerung von Ausbildungsabbrüchen in der Altenpflege

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

Europäischer Sozialfonds

Soziale Innovation. Verringerung von Ausbildungsabbrüchen in der Altenpflege

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.0

Stand: 28.02.2017

Verwaltungsbehörde ESF in Bayern
im Bayerischen Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS)

Winzererstraße 9
80797 München ISG

Autor: Christian Loschelder, Jenny Bennett, Franziska Dachner

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190
50825 Köln

http://www.isg-institut.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 5
2. Informationen zur Ausbildungs- und Arbeitsmarksituation in der Altenpflege in Bayern 7
3. Monitoringdaten 11
4. Fallstudien 13
4.1 Auswahl der Fallstudien und Interviewpartner/innen 13
4.2 Abbruchquoten und allgemeine Herausforderungen in der Pflegeausbildung 13
4.3 Projektzugang 15
4.4 Spezifische Qualifikationen der Sozialpädagogen/innen 15
4.5 Schwerpunkte und Ablauf des Betreuungsangebots 16
4.6 Vernetzung 16
4.7 Soziale Innovation und Nachhaltigkeit 17
4.8 Ergebnisse 18
5. Fazit und Handlungsempfehlungen 20
6. Quellen 23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Schüler/innen der Altenpflege und Altenpflegehilfe in Bayern 7
Tabelle 2: Absolventen/innen und Abgänger/innen der Altenpflege und Altenpflegehilfe in Bayern 8
Tabelle 3: Arbeitsmarktdaten für die Altenpflege/-hilfe in Deutschland und Bayern 9
Tabelle 4: Merkmale der Teilnehmenden von Projekten zur „Verringerung der Abbruchquoten in der Pflegeausbildung“ 11
Tabelle 5: Ausgewählte Befragte beider Fallstudien 13

1. Einleitung

„Der ESF fördert soziale Innovation auf allen Gebieten seines Interventionsbereichs […], vor allem mit dem Ziel der lokalen oder regionalen Erprobung, Bewertung und Umsetzung in größerem Maßstab von innovativen Lösungen, darunter auch auf lokaler oder regionaler Ebene, um sozialen Bedürfnissen in Partnerschaft mit den relevanten Partnern und vor allem den Sozialpartnern zu begegnen" (Artikel 9 Abs. 1, ESF-VO Nr. 1304/2013).

Ziel der Förderung ist die „Entwicklung und [der] Test innovativer, neuer, besserer, wirksamerer oder effizienterer Lösungen, Produkte, Services, Organisation, Modelle oder [die] Gewinnung neuer sozialer Beziehungen und Partner […]. Sie können technische Innovationen umfassen, wenn sie in einen Zusammenhang mit sozialen Bedürfnissen und Anliegen gebracht werden." (StMAS 2015]

Die ESF-Verwaltungsbehörde in Bayern hat im Operationellen Programm (StMAS 2014) Themen für soziale Innovation festgelegt und wird ggf. unter Beteiligung der Sozialpartner weitere Themen festlegen. Zur Finanzierung der sozialen Innovation sind für die Prioritätsachsen A, B und C jeweils 5 % der Gesamtmittel reserviert. Die finanziellen Mittel zur Förderung der sozialen Innovation belaufen sich damit auf insgesamt ca. 14 Mio. Euro.

Laut Operationellem Programm (ebd.) sollen:

- in Prioritätsachse A z. B. zur Sicherung des Fachkräftebedarfs modellhaft Ausbildungsprojekte gefördert werden, die zum Abbau geschlechterstereotypischen Berufswahlverhaltens führen. Hierbei sollen Jugendliche dazu ermutigt werden, einen Ausbildungsplatz in einem eher genderuntypischen Beruf aufzunehmen, mit dem Ziel einer langfristigen Verringerung der Ungleichgewichte zwischen Männern und Frauen. Im Bereich betrieblicher Ausbildungsförderung werden sozial innovativ begleitende Maßnahmen zur Verringerung vorzeitiger Ausbildungsabbrüche angeboten. Im Bereich der Weiterbildung und Anpassungsqualifizierung sollen sozial innovative Maßnahmen getestet werden, die sich v. a. an Geringqualifizierte und Ältere richten oder im gesamtbetrieblichen Zusammenhang durchgeführt werden. Hierbei sollen Instrumente getestet werden, die darauf abzielen, die geringe Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppen zu erhöhen.
- in Prioritätsachse B u. a. neue Lösungen zur Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit erarbeitet werden, mit dem Ziel neue und effektive (präventive oder aktive) Instrumente zur Stabilisierung und Qualifizierung Langzeitarbeitsloser zu testen, um eine Integration in den Arbeitsmarkt oder eine Ausbildung zu erreichen.
- in der Prioritätsachse C Maßnahmen umgesetzt werden, die zu einer Verringerung eines vorzeitigen Schulabbruchs oder zur Verbesserung des Zugangs zu allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen.

Ein Innovationsausschuss (Unterausschuss des Begleitausschusses) entscheidet dabei abschließend unter Bezug auf die ESF-Verordnung sowie die Geschäftsordnung des Begleit- bzw. Innovationsausschusses, ob die Kriterien der sozialen Innovation innerhalb eines betreffenden Fördervorhabens vorliegen.

Die ESF-Verwaltungsbehörde in Bayern veröffentlicht mindestens einmal jährlich einen Förderaufruf zu verschiedenen Themen der sozialen Innovation.

Themen des 1. Förderaufrufs zur sozialen Innovation, der am 25.02.2015 veröffentlicht wurde, waren die „Bekämpfung von Armut - Chancen für Langzeitarbeitslose", „Fachkräfte, Anpassung, Arbeitsmarkt der Zukunft" und die „Verbesserung der Berufsausbildung Jugendlicher". Innerhalb dieser Themen wurden weitere Förderschwerpunkte definiert.

Der vorliegende Bericht konzentriert sich ausschließlich auf Projekte zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche in der Altenpflege, die im Zusammenhang mit der „Verbesserung der Berufsausbildung Jugendlicher" umgesetzt wurden. Insgesamt wurden sechs Projekte gefördert.

Ziel des Berichts ist die Klärung, welche Problemlagen allgemein in der Altenpflege-/Altenpflegehilfeausbildung bestehen, welche Maßnahmen im Rahmen der Projekte dagegen durchgeführt werden und ob dies zu einer Verringerung der Abbruchquoten in der Altenpflege-/Altenpflegehilfe-Ausbildung führt.

Der Bericht gliedert sich wie folgt: Zur Darstellung der aktuellen Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation im Bereich der Altenpflege in Bayern, werden zunächst Sekundärdaten der amtlichen Statistik herangezogen. Anschließend folgen

Informationen zum Umsetzungsstand, welche über das Monitoringsystem ESF Bavaria 2014 zur Verfügung stehen. Um vertiefende Kenntnisse über die Umsetzung und die zugrundeliegenden Wirkungsmechanismen zu gewinnen, wurden außerdem zwei Fallstudien in ausgewählten Projekten durchgeführt, deren Analyse den Hauptteil des vorliegenden Evaluationsberichts ausmacht. Der Bericht endet mit einem Fazit sowie Handlungsempfehlungen zur Optimierung der Förderung.

2. Informationen zur Ausbildungs- und Arbeitsmarksituation in der Altenpflege in Bayern

Die Ausbildung im Bereich der Altenpflege bzw. Altenpflegehilfe erfolgt als schulische Ausbildung in Berufsschulen. Im Schuljahr 2015/2016 gab es im Freistaat Bayern nach den Daten des Bayerisches Landesamtes für Statistik insgesamt 7.346 Schüler/innen in der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in (ohne den experimentellen Schulversuch Generalistik mit beruflichen Schwerpunkt[1]). Somit ist die Schüleranzahl in diesem Ausbildungsbereich seit dem Schuljahr 2011/2012 kontinuierlich um 15 % gestiegen. Nur 23 % der Schüler/innen war im Schuljahr 2015/2016 männlich. Jede/r vierte Schüler/in besaß keine deutsche Staatsbürgerschaft. Dies bedeutet einen Anstieg von über 70 % seit dem Schuljahr 2011/2012. Dabei ist insbesondere der Anteil männlicher Schüler in der Altenpflege seitdem um beinahe 90 % angestiegen. Zudem liegt der Anteil der Schüler/innen im Schuljahr 2015/2016 ohne deutsche Staatsbürgerschaft über dem bayerischen Gesamtdurchschnitt der 15- bis 25-Jährigen mit einem Ausländeranteil von 15 %.

Die Anzahl der Schüler/innen in der Altenpflegehilfe bzw. Pflegefachhilfe (Altenpflege) betrug für das Bundesland Bayern im Schuljahr 2015/2016 1.628 Schüler/innen. Die Schüleranzahl in der Altenpflegehilfe ist seit dem Schuljahr 2011/2012 kontinuierlich um beinahe ein Viertel gesunken. Auch in der Altenpflegehilfe ist der Frauenanteil an allen Schülern/innen mit 77 % erwartungsgemäß hoch. Fast jede/r vierte Schüler/in in der Altenpflegehilfe besaß keine deutsche Staatsangehörigkeit. Dieser Anteil ist seit dem Schuljahr 2011/2012 um 20 % angestiegen. Mit 42 % deutlich angestiegen ist hierbei der Anteil an männlichen Schülern in der Altenpflegehilfe ohne deutsche Staatsbürgerschaft.

Tabelle 1: Schüler/innen der Altenpflege und Altenpflegehilfe in Bayern

	2015/2016	2014/2015	2013/2014	2012/2013	2011/2012	Veränderung 2016/ 2012	
						absolut	in %
Altenpfleger							
GESAMT	7.346	7.133	6.826	6.685	6.241	+1.105	+15
… davon männlich	1.723	1.528	1.447	1.451	1.331	+392	+23
Ausländer/innen	1.807	1.369	1.003	782	518	+1.289	+71
… davon männlich	576	336	212	118	81	+495	+86
Altenpfleger (Schulversuch Generalistik mit beruflichem Schwerpunkt)							
GESAMT	364	434	406	216	-	-	
… davon männlich	78	103	90	45	-	-	-
Ausländer/innen	42	35	24	9	-	-	-
… davon männlich	8	4	4	1	-	-	-
Pflegefachhelfer (Altenpflege)							
GESAMT	1.628	1.724	1.847	1.765	2.026	-398	-24
… davon männlich	368	389	362	372	416	-48	-13
Ausländer/innen	396	305	311	254	315	81	20
… davon männlich	89	79	68	48	52	37	42

Datenquelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Statistische Berichte B2100C, Berufliche Schulen in Bayern Schuljahre 2011/2012 bis 2015/16.

[1] In diesem Schulversuch können sich die Schüler/innen zu Beginn der Ausbildung für den Schwerpunkt Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege entscheiden. Gemeinsame Lernziele sind, unabhängig vom gewählten Schwerpunkt, in der generalistischen Ausbildung für alle gleich, das heißt, sie umfassen alle Altersgruppen – Kinder, Erwachsene und alte Menschen. Darüber hinaus sind je nach Schwerpunkt in den Lernfeldern zusätzliche Differenzierungsstunden vorgesehen (ISB 2016).

Im Schuljahr 2015/2016 gab es 2.829 Absolventen/innen und Abgänger/innen in der Altenpflege (ohne Schulversuch Generalistik mit beruflichem Schwerpunkt). Analog zur Schülerentwicklung ist auch die Absolventenanzahl seit dem Schuljahr 2011/2012 kontinuierlich um 32 % deutlich angestiegen. Ebenfalls seitdem deutlich angestiegen ist sowohl die Anzahl der Absolventen/innen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (30 %) als auch die Anzahl der Absolventen/innen, die ihre Ausbildung nicht vollständig (37 %) durchliefen. Bezogen auf die Gesamtzahl ist der Anteil der Schüler/innen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen haben über den Zeitverlauf relativ konstant geblieben. Während der Anteil in 2011/2012 bei 72 % lag, sank er im Schuljahr 2015/2016 leicht auf 70 %.

Die Entwicklung der Absolventenzahlen in der Altenpflegehilfe-Ausbildung ist ebenfalls analog zur Schülerentwicklung in diesem Ausbildungsbereich. So gab es im Schuljahr 2015/2016 1.671 Absolventen/innen bzw. Abgänger/innen in der Pflegefachhilfe (Altenpflege), was einem Rückgang von 23 % seit dem Schuljahr 2011/2012 entspricht. Seitdem ist ebenfalls die Anzahl der Absolventen/innen rückgängig, die sowohl ihre Ausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben (23 %) als auch der Personen, die ihre Ausbildung nicht vollständig absolvierten (30%). Bezogen auf die Gesamtzahl aller Abgänger/innen ist der Anteil der Personen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss mit jeweils 75 % in 2011/2012 bzw. 2015/2016 konstant geblieben.

Tabelle 2: Absolventen/innen und Abgänger/innen der Altenpflege und Altenpflegehilfe in Bayern

	2015/2016	2014/2015	2013/2014	2012/2013	2011/2012	Veränderung 2016/2012	
						absolut	in %
Altenpflege							
nicht vollständig	833	840	800	737	524	+309	+37
vollständig, aber ohne Erfolg	27	42	36	30	22	+5	+19
vollständig, mit Erfolg	1.969	1.766	2.014	1.843	1.371	+598	+30
GESAMT	2.829	2.648	2.850	2.610	1.917	+912	+32
Altenpfleger (Schulversuch Generalistik mit beruflichem Schwerpunkt)							
nicht vollständig	47	47	43	9	0	+47	-
vollständig, aber ohne Erfolg	4	1	2	0	0	+4	-
vollständig, mit Erfolg	131	104	19	0	0	+131	-
GESAMT	182	152	64	9	0	+182	
Pflegefachhelfer (Altenpflege)							
nicht vollständig	363	431	456	517	471	-108	-30
vollständig, aber ohne Erfolg	50	59	49	51	36	14	28
vollständig, mit Erfolg	1.258	1.281	1.210	1.343	1.545	-287	-23
GESAMT	1.671	1.771	1.715	1.911	2.052	-381	-23

Datenquelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Statistische Berichte B2100C, Berufliche Schulen in Bayern Schuljahre 2011/2012 bis 2015/16.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über relevante Arbeitsmarktdaten für die Altenpflege/-hilfe in Deutschland und Bayern im Jahr 2015 und 2016. So waren im Juni 2016 535.163 Menschen in Deutschland und 75.042 Menschen im Bundesland Bayern sozialversicherungspflichtig in der Altenpflege beschäftigt. Der Frauenanteil sowohl in Deutschland (84 %) als auch in Bayern (86 %) war in diesem frauendominierten Berufszweig dabei erwartungsgemäß sehr hoch. Bundesweit gab es unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege 51.721 Auszubildende (10 %). In Bayern lag die Zahl bei 5.735 Auszubildenden (8 %). Deutschlandweit gab es 2016 235.590 und in Bayern 33.710 Vollzeitbeschäftigte in der Altenpflege. Dieser Anteil ist in Bayern mit 45 % nur geringfügig höher als im Bundesgebiet (44 %). In Deutschland und in Bayern waren die jeweiligen Anteile der Helfer (45 %), der Fachkräfte (53 %) und der Spezialisten/Experten (2 %) für das Jahr 2016 identisch. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsabschluss war in Bayern mit 11 % leicht niedriger als im Bundesgebiet (14 %). Der Anteil an Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss betrug in Bayern nahezu 80 % und bundesweit 76 %.

Arbeitslos gemeldet waren im Bereich der Altenpflege im Jahr 2016 im Bundesgebiet 33.314 Menschen und in Bayern 2.312 Menschen. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Arbeitslosigkeit in der Altenpflege bundesweit etwas stärker zurück als in Bayern. Am stärksten von der Arbeitslosigkeit betroffen waren dabei die Pflegehelfer/innen. Der Anteil an

den Arbeitslosen in der Altenpflege betrug 2016 im Bundesgebiet 90 %; in Bayern lag der Wert mit 88 % nur leicht darunter. Der Anteil an arbeitslosen Altenpflege-Fachkräften lag in Bayern mit 11 % leicht über dem des Bundesgebiets. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Arbeitssuchenden in der Altenpflege für das Bundesgebiet und das Bundesland Bayern. So gab es 2016 bundesweit 69.329 Arbeitssuchende (d. h. arbeitslose und nicht-arbeitslose Arbeitssuchende) und in Bayern 4.450 Arbeitssuchende in der Altenpflege. Auch hier war der Anteil der arbeitssuchenden Helfer mit über 85 % im Bundesgebiet und in Bayern sehr hoch. Der Anteil der arbeitssuchenden Fachkräfte lag 2016 in Bayern mit 13 % leicht über dem bundesweiten Anteil. Demgegenüber gab es im Jahr 2016 im Bundesgebiet 20.308 und in Bayern 2.9.18 gemeldete Arbeitsstellen in der Altenpflege. Im Vorjahresvergleich stieg damit die Anzahl gemeldeter Stellen sowohl bundesweit als auch in Bayern leicht an. Über 60 % der gemeldeten Arbeitsstellen im Bundesgebiet und in Bayern richtete sich hierbei an examinierte Fachkräfte. Dabei war der Anteil an gemeldeten Arbeitsstellen für Fachkräfte in Bayern im Vergleich zum Vorjahr (65 %) leicht rückläufig. Die Anzahl gemeldeter Stellen für Altenpflegehelfer/innen stieg in Bayern im Vorjahresvergleich hingegen um 5 %. Knapp 40 % der gemeldeten Arbeitsstellen richtete sich 2016 somit an Helfer.

Tabelle 3: Arbeitsmarktdaten für die Altenpflege/-hilfe in Deutschland und Bayern

Arbeitsmarktdaten für die Altenpflege	Deutschland				Bayern			
	Juni 2016	%	Juni 2015	%	Juni 2016	%	Juni 2015	%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	**535.163**		**514.162**		**75.042**		**72.625**	
davon Frauen	452.081	84	436.264	85	64.218	86	62.429	86
davon Auszubildende	51.721	10	50.653	10	5.735	8	5.590	8
davon in Vollzeit	235.590	44	227.793	44	33.710	45	32.724	45
davon Helfer	241.054	45	229.955	45	33.630	45	32.165	44
davon Fachkraft	283.495	53	273.749	53	39.978	53	39.045	54
davon Spezialist/Experte	10.614	2	10.458	2	1434	2	1415	2
davon ohne Berufsabschluss	77.459	14	74.293	14	8.168	11	8.021	11
davon mit anerkanntem Berufsabschluss [1)]	405.709	76	388.986	76	59.609	79	57.613	79
davon mit akademischem Berufsabschluss [2)]	18.836	4	16.838	3	2.814	4	2.509	3
davon Ausbildung unbekannt	33.159	6	34.045	7	4.451	6	4.482	6
Arbeitslose	**33.314**		**35.115**		**2.312**		**2.324**	
davon Helfer	29.971	90	31.711	90	2.028	88	2.031	87
davon Fachkraft	3.112	9	3.172	9	243	11	259	11
davon Spezialist/Experte	231	1	232	1	41	2	34	1
Arbeitssuchende [3)]	**69.329**		**72.525**		**5.182**		**5.183**	
davon Helfer	60.668	88	63.807	88	4.450	86	4.456	86
davon Fachkraft	8.289	12	8.332	11	669	13	672	13
davon Spezialist/Experte	372	1	386	1	63	1	55	1
Gemeldete Arbeitsstellen	**20.308**		**18.589**		**2.918**		**2.390**	
davon Helfer	7.603	37	6.476	35	1.098	38	781	33
davon Fachkraft	12.557	62	11.973	64	1.766	61	1.559	65
davon Spezialist/Experte	148	1	140	1	54	2	50	2

1) "mit anerk. Berufsabschluss" ist Summe aus "mit anerk. Berufsabschluss" und "Meister-/Techniker-/gleichwertiger Fachschulabschluss"
2) "mit akademischem Abschluss" ist Summe aus "Bachelor", "Diplom/Magister/Master/Staatsexamen" und "Promotion"
3) Arbeitsuchende sind arbeitslose Arbeitsuchende und nicht-arbeitslose Arbeitsuchende

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Laut Bundesagentur für Arbeit (2016) bestand in der Altenpflege Mitte 2016 in allen Bundesländern ein Fachkräftemangel[2] an examinierten Fachkräften und Spezialisten. Demnach stehen in keinem Bundesland, also auch nicht in Bayern, ausreichend arbeitslose Bewerber/innen zur Verfügung, um die gemeldeten Stellen zu besetzten. So sind gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte/-spezialisten im Bundesdurchschnitt 153 Tage vakant.

[2] Die Bundesagentur für Arbeit untersucht in einer halbjährlich durchgeführten Fachkräfteengpassanalyse bundesweit u. a. wie sich Angebot und Nachfrage nach Berufen auf die Fachkräftesicherung auswirken, um Fachkräftemängel zu identifizieren.

Dieser Durchschnitt ist um 70 % höher als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Rechnerisch kommen hierbei auf 100 gemeldete Stellen für Altenpfleger/innen nur 38 Arbeitslose. Kein Fachkräfteengpass zeigt sich hingegen bundesweit bei den Altenpflegehelfern/innen. So gibt es deutlich mehr arbeitslose Altenpflegehelfer/innen als gemeldete Stellen. Die durchschnittliche Vakanzzeit beträgt hier 85 Tage, was nur geringfügig über der durchschnittlichen Vakanzzeit über alle Berufe liegt. Rechnerisch kommen auf 100 Stellen für Altenpflegehelfer/innen 493 Arbeitslose.

Demgegenüber ist allerdings aus Sicht der Bayerischen Staatsregierung eine belastbare Prognose, wie hoch bspw. der Bedarf an Altenpflege-Auszubildenden im Bundesland Bayern bis zum Jahr 2020 oder gar 2050 ist, aufgrund vielfältiger Einflüsse auf die Entwicklungen in der Altenpflege allgemein nicht möglich (Bayerischer Landtag 2012a/2012b).

3. Monitoringdaten

Nach dem Förderaufruf wurden sechs Projekte zur Verringerung der Abbruchquote in der Altenpflegeausbildung mit einem Finanzvolumen von insgesamt 575.975 Euro bewilligt (Durchschnitt pro Projekt: 95.996 Euro; Minimum: 29.398 Euro; Maximum: 315.753 Euro). Davon entfallen 280.502 Euro auf den ESF.

Bislang gab es in den seit August/September 2015 bewilligten 2-jährigen Projekten zur Verringerung der Abbruchquote in der Pflegeausbildung insgesamt 694 Teilnehmereintritte (vgl. Tabelle 4). Der Frauenanteil beläuft sich hierbei auf 77 %, was die Tatsache widerspiegelt, dass die Altenpflege/-hilfe nach wie vor ein frauendominierter Berufsbereich ist. Über 40 % aller Teilnehmenden war dabei unter 25 Jahre und jeder zweite Teilnehmende zwischen 25 und 54 Jahren alt. Drei Viertel der Auszubildenden haben kein Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung (ISCED I und 2). Jeder vierte Teilnehmende verfügt jedoch mindestens über einen mittleren Schulabschluss (Sekundarstufe II) oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. 1 % der Teilnehmenden hat einen (Fach-)Hochschulabschluss. Sowohl das Alter der Teilnehmenden als auch der Bildungsstand lässt darauf schließen, dass es sich häufig bei den Auszubildenden nicht um Berufsanfänger/innen, sondern um Berufswechsler/innen bzw. -rückkehrer/innen handelt.

4 % aller Teilnehmenden sind alleinerziehend. Jede/r dritte Teilnehmer/in hat einen Migrationshintergrund. Vereinzelt gibt es auch Teilnehmer/innen mit Behinderungen oder sonstigen Benachteiligungen.[3]

Tabelle 4: Merkmale der Teilnehmenden von Projekten zur „Verringerung der Abbruchquoten in der Pflegeausbildung“

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Eintritte gesamt	**694**	**100%**	**535**	**77%**	**159**	**23%**
nach Altersgruppen						
unter 25 Jahre	304	44%	218	72%	86	28%
zwischen 25 bis 54 Jahre	373	54%	302	81%	71	19%
über 54 Jahre	17	2%	15	88%	2	12%
nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2 (Grundbildung/Sekundarbildung Unterstufe)	504	73%	388	77%	116	23%
ISCED 3 und 4 (Sekundarbildung Oberstufe/Postsekundäre Bildung)	181	26%	141	78%	40	22%
ISCED 5 bis 8 (Tertiäre Bildung - alle Stufen)	8	1%	5	63%	3	38%
nach Haushaltskontext						
Teilnehmer/innen in Erwerbslosenhaushalten	0	0%	0	0%	0	0%
Alleinerziehende	31	4%	30	97%	1	3%
Obdachlose	0	0%	0	0%	0	0%
Personen, die in ländlichen Gebieten leben	162	23%	129	80%	33	20%
Angaben zu sensiblen Daten						
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund	230	33%	168	73%	62	27%
Teilnehmer/innen mit Behinderungen	5	1%	3	60%	2	40%
Sonstige Benachteiligung	5	1%	2	40%	3	60%
Austritte gesamt	**173**	**100%**	**138**	**83%**	**35**	**17%**
davon reguläre Austritte	140	81%	116	84%	24	69%
davon vorzeitig Ausgetretene	8	5%	6	4%	2	6%
davon Abbrecher/innen	25	14%	16	12%	9	26%

Datenquelle: ESF Bavaria Reports 505a/b (Stand 24.02.2017).

Bislang aus den Projekten ausgetreten sind insgesamt 173 Teilnehmer/innen. Dies entspricht rund einem Viertel aller Teilnehmenden. Hiervon sind 81 % regulär ausgetreten, 5 % vorzeitig (positiver Austritt) und 14 % haben die Maßnahme abgebrochen. Im Vergleich zu den bayernweiten Abbruchquoten in der Pflege und unter der Berücksichtigung, dass alle Teilnehmenden einen individuellen Förderbedarf aufweisen, sind diese Ergebnisse durchaus als positiv zu bewerten. Zu beachten ist allerdings, dass zum Zeitpunkt der Betrachtung viele Teilnehmenden ihre Ausbildung noch

[3] Die Anteile beziehen sich auf die Gesamtteilnehmerzahl. Nicht berücksichtigt sind hierbei solche Teilnehmenden, die Angaben zu sensiblen Daten (Migrationshintergrund, Behinderung oder sonstige Benachteiligung) verweigert haben. Entsprechend ist anzunehmen, dass die Anteile zu den sensiblen Daten tatsächlich etwas höher ausfallen.

nicht vollständig abgeschlossen haben, so dass eine abschließende Bewertung über den Erfolg der Förderung derzeit noch nicht möglich ist.

4. Fallstudien

Die Fallstudie stellt eine übergreifende Forschungsstrategie dar. Ziel ist es in der Regel, die Wahrnehmungs- und Entschei-dungsabläufe unterschiedlicher Akteure, die Teil des Untersuchungsgegenstands sind, zu erfassen. Fallstudien werden vor allem eingesetzt, um die zugrundeliegenden Wirkungsmechanismen zu identifizieren.

In allen Fallstudien werden Interviews mit Experten/innen durchgeführt, für die vorab spezifische strukturierte Interviewleitfäden erstellt werden. Die (Einzel-)Interviews werden protokolliert und inhaltsanalytisch zu zusammenfassenden Fallberichten verdichtet. Die Fallstudien können außerdem durch zusätzliche Erhebungen unterschiedlicher methodischer Verfahren ergänzt werden. Die Auswertungsmethodik folgt einem vom ISG entwickelten und in vielen Projekten erprobten sowie bewährten Konzept, das die Vergleichbarkeit der Analyseergebnisse auch bei arbeitsteiliger Fallstudiendurchführung sicherstellt (Apel 2009).

4.1 Auswahl der Fallstudien und Interviewpartner/innen

Für die Evaluation der sozial innovativen Projekte im Bereich der Pflege wurden zwei Fallstudien durchgeführt. Als Grundlage für die Auswahl der Fallstudien dienen sechs sozial innovative Projekte, die die Verringerung der Abbruchquote in der Pflegeausbildung zum Ziel haben. Diese Projekte werden von drei verschiedenen Trägern, teilweise an mehreren Durchführungsorten, umgesetzt. Von diesen Projekten wird ein Projekt in ländlichem Gebiet und fünf Projekte in städtischen Gebieten durchgeführt. Alle Projekte dauern etwa zwei Jahre.

Für die Fallstudien wurde jeweils ein im ländlichen und ein im städtischen Gebiet gefördertes ESF-Projekt von je zwei unterschiedlichen Projektträgern ausgewählt, bei denen Auszubildende der Altenpflege und Altenpflegehilfe im Rahmen ihrer Ausbildung sozialpädagogisch betreut werden.

Folgende Personen wurden im Kontext dieser Fallstudien befragt:

Tabelle 5: Ausgewählte Befragte beider Fallstudien

Fallstudie 1	Fallstudie 2
1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin	1 Sozialpädagoge/Sozialpädagogin
1 Schulleiter/in der Berufsfachschule	1 Schulleiter/in der Berufsfachschule
2 Lehrkräfte für Altenpflege bzw. Altenpflegehilfe	2 Lehrkräfte für Altenpflege bzw. Altenpflegehilfe
3 Altenpflegeschülerinnen und 1 Altenpflegehilfeschülerin	4 Altenpflegeschülerinnen
1 Leiter/in der Altenpflegeeinrichtung	2 Praxisanleiter/innen der Altenpflegeeinrichtung
1 Praxisanleiter/in der Altenpflegeeinrichtung	

An beiden Berufsfachschulen wird sowohl eine 1-jährige Ausbildung in der Pflegefachhilfe (Altenpflege) als auch eine 3-jährige Ausbildung in der Altenpflege angeboten. An beiden Berufsschulen ist es außerdem möglich die Altenpflegeausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. An der im ländlichen Gebiet angesiedelten Berufsschule gibt es laut Schulleitung aktuell aber nur sehr wenige Personen, die sich in der Teilzeitausbildung befinden. Ein Wechsel von der Vollzeit- zur Teilzeitausbildung wird hier kaum bis gar nicht wahrgenommen. An der im städtischen Gebiet angesiedelten Berufsschule fand laut Schulleitung aufgrund der allgemein geringen Nachfrage, bislang noch kein Teilzeitkurs statt.

4.2 Abbruchquoten und allgemeine Herausforderungen in der Pflegeausbildung

In der im städtischen Bereich angesiedelten Berufsfachschule gab es im Jahr 2015/2016 225 Altenpflege- und 50 Altenpflegehilfe-Schüler/innen. Zuletzt lagen die Abbruchquoten hier bei 43 % in der Altenpflege- und bei 22 % in der Pflegefachhilfe-Ausbildung. Dabei schwankten die Quoten in der jüngeren Vergangenheit, der Schulleitung zufolge, sowohl zwischen den Jahren als auch teilweise gravierend zwischen der Altenpflege- und Pflegefachhilfe-Ausbildung. In der im ländlichen Bereich angesiedelten Berufsfachschule gab es im Jahr 2015 80 Altenpflege- und 20 Altenpflegehilfe-Schüler/innen. Die Abbruchquote lag vor Projektbeginn an allen Berufsschulen der Altenpflege und Altenpflegehilfe hier bei durchschnittlich 15 % in der Altenpflege- und bei 33,5 % in der Pflegefachhilfe-Ausbildung.

Von den meisten befragten Akteuren (Sozialpädagoge/in, Schulleitung/Lehrkräfte, Einrichtungsakteure) wird die Ansicht vertreten, dass sehr verschiedene und individuelle Gründe zum Abbruch einer Ausbildung führen. Zentral sind hierbei aber v. a. Überforderung mit den Anforderungen der beruflichen Praxis (wie hoher körperlicher Einsatz oder

intensiver Kontakt zu den Senioren/innen), Überforderung mit den schulischen Anforderungen, die zum Nichtbestehen der Ausbildungsprobezeit führen kann, finanzielle sowie gesundheitliche Gründe und sonstige Gründe im privaten Bereich. Nicht zuletzt sind auch falsche bzw. enttäuschte Erwartungen an die Ausbildung und den Pflegeberuf generell ein wichtiger Abbruchgrund.

Eine grundsätzliche Schwierigkeit in der Altenpflegeausbildung besteht nach Ansicht der befragten Sozialpädagogen/innen, Lehrkräfte und Praxisanleiter/innen beider Fallstudien in den vorliegenden Ausbildungsbedingungen. Eine Herausforderung stelle hierbei der Schichtdienst dar. Laut mehreren befragten Akteuren beider Fallstudien bliebe den Auszubildenden aufgrund von Spätschichten sowie des beständigen Wechsels zwischen zusammenhängenden Arbeitstagen und Blockunterricht in der Berufsschule oftmals außerdem zu wenig Zeit zum Lernen. Dies wird auch von den meisten befragten Auszubildenden rückgemeldet. Blockunterricht führe häufig auch zu Schwierigkeiten bei der Integration von Auszubildenden in den Berufsalltag. Teilweise würden Auszubildende zudem auch während des Berufsschulunterrichts angerufen, ob sie nach dem Schulunterricht noch arbeiten können. Manchmal enden Arbeitsschichten erst kurz vor Unterrichtsbeginn in der Berufsschule. Vor diesem Hintergrund entsteht bei mehreren befragten Akteuren beider Fallstudien der Eindruck, dass viele Auszubildende nicht „abschalten können", d. h. weder in der Schule von den Erfahrungen und Belastungen der Berufspraxis noch privat von Berufsschule und beruflicher Tätigkeit.

Ein wesentliches Problem in der praktischen Ausbildung bestehe laut mehreren befragten Berufsschul- und Einrichtungsakteuren sowie Schülern/innen auch darin, dass Auszubildende häufig – urlaubs- oder krankheitsbedingt – Arbeitsschichten examinierter Pflegekräfte übernehmen müssen, für die sie noch nicht qualifiziert seien. Zudem erhielten sie zu wenig Praxisanleitung, was zur Überforderung der Auszubildenden führen kann. Eine Lehrkraft berichtet, dass die Auszubildenden von den Pflegeeinrichtungen häufig als „billiges" Personal betrachtet und ausgenutzt würden.

Für viele Mütter stellt die Altenpflege bzw. Pflegehilfeausbildung eine Möglichkeit zum Wiedereinstieg in das Berufsleben dar – auch wenn sie zuvor in anderen Bereichen berufstätig waren. Entsprechend kommt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine besondere Bedeutung zu. Diese wird jedoch durch die Arbeitsorganisation, insbesondere den Schichtdienst, erheblich erschwert. Probleme ergeben sich vor allem aus fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende.

Mehrere befragte Akteure beider Fallstudien berichten außerdem davon, dass schulische und berufspraktische Anforderungen von den Auszubildenden oftmals nicht erfüllt werden könnten bzw. dass das in der Berufsschule vermittelte Wissen nur schwer in den Praxisalltag übertragen werden könne bzw. nicht ausreiche. Ein/e Sozialpädagoge/in berichtet in diesem Kontext, dass viele Auszubildende mit Prüfungsangst bzw. Angst vor Lehrkräften und Praxisanleitern/innen zu kämpfen hätten. Dies gelte insbesondere für die Altenpflegehilfe-Auszubildenden.

Ein weiteres grundsätzliches Problem in der Altenpflegeausbildung wird von nahezu allen befragten Akteuren (Sozialpädagoge/in, Schulleitung/Lehrkräfte, Einrichtungsakteure) außerdem in der geringen Ausbildungsvergütung gesehen. In beiden Fallstudien erfolgt die Ausbildung zur Altenpflegehilfe ohne finanzielle Entlohnung, die jedoch teilweise durch Arbeitsagenturen oder Jobcenter übernommen wird.

Auch die beständige Konfrontation mit Krankheit, Leid und Tod von Personen, zu denen eine Bindung aufgebaut wurde, stellt eine Herausforderung für die Auszubildenden dar. Dies wird auch von mehreren befragten Auszubildenden beider Fallstudien bestätigt.

Nach Ansicht mehrerer befragter Akteure beider Fallstudien haben viele Auszubildende persönliche Probleme, die v. a. auf schwierige (soziale) Problemlagen zurückzuführen sind, wie z. B. familiäre Schwierigkeiten, Suchtprobleme oder psychische Beeinträchtigungen.

Ein großes Problem bei der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen stellt die mangelnde soziale Kompetenz von Auszubildenden dar. Dies äußere sich zum Beispiel darin, dass viele Auszubildende oftmals untereinander Mobbing betreiben. Es wird außerdem von einigen Akteuren berichtet, dass viele Auszubildende nur über mangelndes Verantwortungsbewusstsein verfügten. Dies zeige sich z. B. durch mangelnde Zuverlässigkeit bei der Übermittlung und Einhaltung von Schichtterminen. Im Berufsschulbereich wird außerdem von der befragten Schulleitung aus dieser Fallstudie von einem starken Medienkonsum (Smartphone-Nutzung) berichtet, der zur permanenten Störung des Unterrichts führe. Aber auch die mangelnde Offenheit von Auszubildenden wird teilweise als problematisch erachtet. So würden z. B. Erfahrungen erfolgter Praxiseinsätze im Rahmen sog. Feedbackstunden in der Klasse oder persönliche Probleme, z. B. der Familienorganisation gegenüber der Pflegeeinrichtung oftmals nicht kommuniziert.

Nach Ansicht mehrerer befragter Akteure (Sozialpädagoge/in, Schulleitung/Lehrkräfte) beider Fallstudien spiele auch das Alter von Auszubildenden eine entscheidende Rolle. Zwischen jüngeren Auszubildenden käme es häufiger zu Sticheleien oder Eifersucht. Sie hätten zudem mehr Schwierigkeiten sich in den Berufsalltag hineinzufinden. Ihnen fiele jedoch das Lernen leichter als älteren Auszubildenden. Ältere Auszubildende seien hingegen allgemein praktisch versierter.

In dem städtischen Projekt weisen die Auszubildenden – anders als im ländlichen Projekt – zudem häufig sprachliche Defizite auf. Dies ist auf den hohen Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund zurückzuführen (Anteil Personen mit Migrationshintergrund Stadt: 37,3 %; Land: 7,7 %). Eine besondere Problemgruppe stellen dort zudem Auszubildende mit anerkanntem Asylstatus dar, da diese für eine positive Bleibeperspektive die Ausbildung erfolgreich abschließen und eine Anschlussbeschäftigung finden müssen. Außerdem haben diese Auszubildenden teilweise einen gesonderten Unterstützungsbedarf, wie z. B. Traumatherapien.

4.3 Projektzugang

Ein wesentliches Motiv für die Aufnahme einer Ausbildung in der Altenpflege und Altenpflegehilfe ist für die Befragten Auszubildenden beider Fallstudien der Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen bzw. das Arbeiten mit und am Menschen. Zudem berichten nahezu alle befragten Auszubildenden von Vorerfahrungen im Pflegebereich, meist bedingt durch die Pflege eines Familienangehörigen. Vereinzelt gab es aber auch im alten Berufskontext bereits Berührungspunkte zur Altenpflege oder es wurde ein Praktikum in der Altenpflege absolviert.

Nach Aussage eines/r Sozialpädagogen/in würden viele Auszubildende jedoch von Arbeitsagenturen und Jobcentern vermittelt werden, die vor der Ausbildung oftmals zu einer Qualifizierung gedrängt wurden, die auf die Pflegetätigkeit vorbereiten soll. Viele dieser Personen hätten sich den Pflegeberuf zunächst nicht vorstellen können, entschieden sich aber aufgrund der im Praktikum gemachten Erfahrungen für die Altenpflege-/Altenpflegehilfe-Ausbildung. Einige Befragte beobachten jedoch auch, dass Auszubildende, die von Arbeitsagenturen oder Jobcentern vermittelt werden, oftmals eine geringere Motivation aufweisen würden.

Die Auszubildenden in der Altenpflege bzw. Altenpflegehilfe an den jeweiligen Projektstandorten sind nicht automatisch Projektteilnehmer/innen. Hierzu muss zunächst der Kontakt mit dem/der zuständigen Sozialpädagogen/in hergestellt und ein Beratungs- bzw. Betreuungsverhältnis aufgebaut werden.

Die Kontaktaufnahme zum/zur betreuenden Sozialpädagogen/in erfolgte bislang immer über die Berufsschule. In beiden Fällen stellte sich der/die verantwortliche Sozialpädagoge/in zunächst in jeder Ausbildungsklasse vor, mit dem Angebot Einzelgespräche zu führen. Auch den Klassenleitungen/Lehrkräften wurde mehrfach kommuniziert, dass ein derartiges Beratungsangebot besteht. In beiden Projekten sprechen auch Lehrkräfte Empfehlungen für eine Kontaktaufnahme aus, v. a. wenn der Eindruck entstanden ist, dass die Probleme eines Auszubildenden bzw. einer Auszubildenden die Möglichkeiten und Kompetenzen der Lehrkraft übersteigen. Auch Auszubildende gehen auf Lehrkräfte zu, um zu klären, wie der Kontakt zum/zur Sozialpädagogen/in hergestellt werden kann. Eine befragte Lehrkraft berichtet jedoch, dass sie angesichts eines drohenden Ausbildungsabbruchs zunächst das Gespräch mit dem/der Auszubildenden und der Schulleitung suchen und den/die Sozialpädagogen/in nur einbinden würde, wenn keine Klärung herbeigeführt werden könnte. Im Projektverlauf nahmen die Auszubildenden zunehmend selbständig Kontakt auf.

Im Falle des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts erfolgte der Kontakt zum/zur Sozialpädagogen/in bislang überwiegend dadurch, dass Gruppengespräche/Schulungen im Klassenverbund stattfanden, aus denen sich dann aber oftmals Betreuungsbedarfe durch die Auszubildenden ergaben. Gelegentlich wurden auch von dem/der Sozialpädagogen/in Einladungen ausgesprochen. Den befragten Akteuren der Pflegeeinrichtungen war das Projekt hingegen in beiden Fällen unbekannt, auch wenn nach Aussage der Schulleitung eines Projekts die Ausbildungseinrichtungen vorab informiert wurden.

4.4 Spezifische Qualifikationen der Sozialpädagogen/innen

Der/die zuständige Diplom-Sozialpädagoge/in des im ländlichen Gebiet durchgeführten Projekts ist langjährig beim Projektträger, der viele ESF-Projekte durchgeführt hat, in verschiedenen Bereichen tätig, wie z. B. im Rahmen von Maßnahmen für Alleinerziehende oder beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Er/sie wurde zum Thema „Gender" im Rahmen eines Seminares explizit geschult. Er/Sie verfügt zudem, bedingt durch langjährige Praxiserfahrungen (z. B. Alphabetisierungskurse) in unterschiedlichen Projekten, über besondere interkulturelle Kompetenzen. Für die Schul-

leitung ist hinsichtlich des Umgangs mit Problemen der Auszubildenden, ganz grundsätzlich eine Ausbildung im sozialpädagogischen Bereich notwendig. Auch entwicklungspsychologische Kenntnisse seien von Vorteil, da sich viele Auszubildende noch in der Pubertät befinden.

Der/die zuständige Sozialpädagoge/in des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts hat einen breiten Ausbildungshintergrund mit langjähriger Berufserfahrung in verschiedenen Berufszweigen, zuletzt im universitären Kontext als Dozent/in. Er/sie ist an der Fach- und Hochschule ausgebildet, promovierte in Sozialpädagogik, ist systemische/r Berater/in, Therapeut/in, Supervisor/in sowie Trainer/in für autogenes Training und hat Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch beeinträchtigten Jugendlichen und in der Krisenintervention. Der/die Sozialpädagoge/in hat bislang noch nicht an Schulungen zum Thema „Gender" oder „interkulturelle Kompetenzen" teilgenommen.

4.5 Schwerpunkte und Ablauf des Betreuungsangebots

In beiden Projekten gab es bislang zwei Projektschwerpunkte: Maßnahmen im Klassenverbund und die individuelle Beratung von Auszubildenden durch den/die Sozialpädagogen/in. Themen von Maßnahmen im Klassenverbund waren beim im ländlichen Gebiet durchgeführten Projekt z. B. „Lernen lernen", „soziale Kompetenzen/Krisenmanagement" oder „Teamarbeit". Im Fall des im städtischen Gebiets durchgeführten Projekts wurden v. a. Prüfungsangstbewältigung, Motivationstraining oder die Förderung sozialer Kompetenzen thematisiert. Zu letzterem wurden Rollenspiele zu schwierigen alltäglichen Situationen durchgeführt und Lösungsstrategien erarbeitet. Nach Einschätzung des/der Sozialpädagogen/in hat sich die Prüfungsangstbewältigung bislang am besten im Projekt bewährt, da sich hieraus die meisten Einzelberatungsbedarfe ergaben. Zudem lernen die Auszubildenden anhand der unterschiedlich angewandten Methoden (z. B. Vorlesen von negativen und positiven Botschaften), sich selbst anders zu betrachten und über sich nachzudenken.

Für die Individualberatungen gibt es in beiden Projekten feststehende Tage (z. B. ein fester Wochentag), an denen die Auszubildenden Termine mit dem/der Sozialpädagogen/in vereinbaren können. Die Erfahrung habe dabei gezeigt, dass die meisten Probleme bereits in einer Sitzung gelöst werden können. Die maximale Betreuungsdauer liegt bei vier bis sechs Wochen je nach Projekt. Nach Angaben der Schulleitung gab es zum Befragungszeitpunkt im ländlichen Gebiet zehn Auszubildende mit massiven Problemen, die ausbildungsbegleitend betreut wurden.

Der Beratungsverlauf hänge dabei vom spezifischen Problem eines Auszubildenden ab. Thematisiert wurden beispielsweise bereits finanzielle Schwierigkeiten, der Tod von Angehörigen, Suizidgedanken der Auszubildenden, Straffälligkeit aber auch Sprachprobleme. Je nach Problemlage würden die Auszubildenden nach Aussage eines/einer Sozialpädagogen/in auch an zuständige Fachdienste weitervermittelt werden. Ein/e Sozialpädagoge/in betont, die Betreuung könne und solle keine therapeutische Behandlung ersetzen. Zudem würde auch das Thema Ausbildungsabbruch und damit verbundene Zukunftsperspektiven thematisiert werden.

In beiden Projekten, tritt der/die zuständige Sozialpädagoge/in auch als Vermittler in Konfliktfällen auf. In einem Fall berichtet bspw. eine befragte Lehrkraft davon, dass nur durch Einbindung des/der Sozialpädagogen/in ein massiver Konfliktfall deeskaliert werden konnte, der sonst dazu geführt hätte, dass der Schulunterricht nicht mehr hätte umgesetzt werden können. In dem anderen Fall berichtet die Schulleitung davon, dass der/die Sozialpädagoge/in als Vermittler zwischen Berufsschule, einem/einer Auszubildenden und der gegen ihn/sie ermittelnden Staatsanwaltschaft auftrat.

Im Rahmen des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts wurden außerdem mehrmals im Jahr stattfindende Fortbildungen zu verschiedenen Themen für Lehrkräfte von dem/der Sozialpädagogen/in durchgeführt. Hier stand einmal das Thema des Umgangs mit ausländischen Auszubildenden mit Sprachproblemen im Fokus, das u. a. durch Rollenspiele behandelt wurde. Nach Einschätzung einer befragten Lehrkraft wurde dies sehr gut von allen Lehrkräften angenommen und bewertet, da hierdurch neue Perspektiven ausgearbeitet wurden. Im anderen Fall wird von einer Lehrkraft-Fortbildung mit dem Thema „Der Lehrer als Motivator" berichtet. Hierbei wurde z. B. besprochen, wie man mit Auszubildenden ein kritisches Gespräch führt. Im Rahmen des ländlichen Projekts fanden keine Lehrerfortbildungen statt. Fortbildungen für Praxisanleiter/innen wurden in beiden Fällen nicht angeboten.

4.6 Vernetzung

In beiden Fällen stehen die Sozialpädagogen/innen in einem engen Austausch mit Schulleitung und Lehrkräften. Die Zusammenarbeit wird dabei grundsätzlich als positiv beschrieben. Nach Ansicht der beiden befragten Sozialpädagogen/innen kann die Vernetzung zwischen ihnen und den Lehrkräften jedoch noch verbessert werden. So sind im Fall des im ländlichen Gebiet durchgeführten Projekts regelmäßige Treffen mit mehreren Lehrkräften angedacht. Im Fall

des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts ist eine Informationsveranstaltung im Kollegium aller involvierten Berufsschulen geplant. Hierbei soll ein Projektzwischenstand, das zukünftige Angebot und mögliche Veränderungen des Projektes präsentiert werden.

Als eher unzureichend wird die Zusammenarbeit mit den Pflegeeinrichtungen in beiden Fällen beschrieben. In einem Fall gestaltete sich nach Aussage eines/einer Sozialpädagogen/in die Zusammenarbeit mit den Anleitern/innen der Ausbildungseinrichtungen zu Projektbeginn eher schwierig. Es entstand der Eindruck, dass eine Vorstellung des/der Sozialpädagogen/in in den Ausbildungsbetrieben zunächst nicht erwünscht war. Im Projektverlauf habe sich dies aber verbessert, da der Vor-Ort-Kontakt in den Ausbildungsbetrieben zugenommen hat. Hierbei wurde v. a. mit Pflegedienstleitungen über konkrete Probleme mit Auszubildenden gesprochen.

In dem anderen Fall führt die Schulleitung die eher schlechte Zusammenarbeit mit den Ausbildungseinrichtungen auf die unterschiedlichen Interessen der jeweiligen Akteure zurück. So stehe die Wirtschaftlichkeit einer Pflegeeinrichtung oftmals den Bedarfen von Auszubildenden entgegen (z. B. bei Prüfungsvorbereitungen). Außerdem stelle die Tatsache, dass die Berufsschule mit weit über hundert Einrichtungen zusammenarbeitet, die z. T. weit entfernt liegen (im Umkreis von bis zu 100km), auch hinsichtlich des Projekts eine gewisse Herausforderung dar. Bislang gab es mehreren Befragten zufolge mit den Pflegeeinrichtungen kaum Berührungspunkte, sondern eher in Einzelfällen.

Aus den Fallstudien geht außerdem hervor, dass die Kommunikation zwischen Lehrkräften und Praxisanleitern/innen verbessert werden kann. Ein/e Sozialpädagoge/in berichtet, dass sich beide Gruppen häufig gegenseitig die Schuld für Ausbildungsabbrüche geben würden, was wenig zielführend sei.

In beiden Fällen findet zudem – je nach Bedarf der Auszubildenden – eine Zusammenarbeit mit externen Partnern (z. B. Bildungsträger, Ärzte, Beratungsstellen) statt. Eine befragte Lehrkraft wünscht sich in diesem Kontext eine zentrale Aufbereitung von Informationen über zu vermittelnde Stellen oder Ansprechpartnern/innen im Fall von spezifischen Anliegen von Auszubildenden.

Ein/e Sozialpädagoge/in würde zudem einen projektübergreifenden Austausch mit anderen Sozialpädagogen/innen bzw. Standorten begrüßen.

4.7 Soziale Innovation und Nachhaltigkeit

Die meisten Befragten beider Fallstudien stimmen darin überein, dass das sozial Innovative an dem jeweiligen Projekt grundsätzlich bereits darin bestehe, dass es eine/einen neutrale/n, externe/n Ansprechpartner/in an der jeweiligen Berufsschule und in diesem spezifischen Ausbildungsbereich gebe. Eine sozialpädagogische Ausbildungsbegleitung gebe es zwar bereits an vielen anderen (allgemeinbildenden) Schulen. In der Pflegeausbildung, so die Meinung der meisten Befragten beider Studien, sei dies hingegen ein Novum. Für die meisten befragten Lehrkräfte beider Studien ist auch die Form der Ausbildungsbegleitung innovativ. So finden während der Schulzeit Einzelgespräche statt, in denen eine intensive Auseinandersetzung mit den individuellen Belangen von Auszubildenden erfolgt. Für die meisten befragten Auszubildenden besteht das Besondere am jeweiligen Projekt darin, dass sie nicht nur ausbildungsspezifische, sondern auch private Probleme ansprechen können und als ganze Person wertgeschätzt werden. Ein/e Sozialpädagoge/in empfindet die Klassenschulungen zur Prüfungsangstbewältigung, die Einzelfallhilfe und Fortbildungen/Beratungen von Lehrern/innen zu spezifischen Problemlagen der Auszubildenden bzw. zu alternativen Bewältigungsstrategien als sozial innovativ. Im Bereich der Individualberatung gebe es zwar auch klassische Schulsozialarbeit, ihr/ihm zufolge sind hier aber die Interventionsmöglichkeiten sehr beschränkt, nicht zuletzt aufgrund der zu unspezifischen Ausbildung des dort eingesetzten Personals.

Aus Sicht mehrerer befragter Akteure beider Fallstudien kann das jeweilige Projekt nur dann nachhaltig sein, wenn es langfristig etabliert wird und mit entsprechenden finanziellen Mitteln ausgestattet ist. Hierbei ist es für alle befragten Akteure (Sozialpädagogen/innen, Schulleiter/Lehrkräfte, Praxisanleiter/innen) beider Projekte unbedingt wünschenswert das jeweilige Projekt langfristig fortzuführen. Aus Sicht eines befragten Einrichtungsakteurs des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts kann ein derartiges Projekt erst dann eine wirkliche Wirkung erzielen, wenn sich eine gewisse Routine im Kontakt und Austausch mit den Auszubildenden entwickelt hat. Nach Ansicht der Schulleitung und einer Lehrkraft des im ländlichen Gebiet durchgeführten Projekts ist eine langfristige Etablierung dieser Betreuungsform auch deshalb von Relevanz, da der Druck auf die Auszubildenden vor dem Hintergrund der zukünftig generalisierten Pflegeausbildung wohl noch weiter zunehmen wird. Hierdurch bedingt dürften die schulischen und berufspraktischen Anforderungen noch weiter steigen. Zudem bestünde auch die Schwierigkeit eine anderweitige Finanzierung der sozialpädagogischen Ausbildungsbegleitung zu erreichen, was als unrealistisch eingeschätzt wird.

Keinem der befragten Akteure beider Fallstudien sind alternative Förderangebote noch andere Strategien bekannt, mit denen die Umsetzung des Projekts möglich gewesen wäre. Lediglich ein/e Schulleiter/in erwähnte eine über das Kultusministerium angebotene sozialpädagogische Betreuung als mögliche Alternative zum Projekt. Kritisch wurde hierzu jedoch angemerkt, dass dieses Angebot schwierig umzusetzen sei, da hierfür eine entsprechend ausgebildete Honorarkraft gefunden werden muss. Zudem wird der zeitliche Umfang der Maßnahme generell als zu gering bewertet.

Hinsichtlich der Übertragbarkeit der Projekte gibt es nach Ansicht der befragten Akteure einen ganz generellen Bedarf an sozialpädagogischer Beratung und Begleitung in der Altenpflege/Altenpflegehilfe-Ausbildung. Mehrere Befragte (Sozialpädagogen/innen, Schulleitung/Lehrkräfte) beider Projekte halten das jeweilige Projekt auf andere (Berufs-)Schulen oder Ausbildungsgänge übertragbar, da dort vermutlich ähnliche Probleme bestehen. Mehrfach genannt wird hier die Erzieherausbildung oder generell soziale Berufe. Demgegenüber haben zwei befragte Berufsschulakteure des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts Schwierigkeiten eine Übertragbarkeit auf andere Ausbildungsbereiche einzuschätzen. Dies nicht deshalb, weil das Projekt nicht als effizient betrachtet wird, sondern weil nicht eingeschätzt werden kann, wie die Problemlagen in anderen Bereichen sind. Der Schulleitung ist in diesem Zusammenhang unklar, ob Auszubildende in der Altenpflege/Altenpflegehilfe ein bestimmtes Profil aufweisen. Seine/ihre Vermutung ist aber, dass viele der Auszubildenden in ihrer privaten Situation mehr Defizite als in anderen Ausbildungsberufen haben, was eine sozialpädagogische Betreuung nahelege.

4.8 Ergebnisse

Nahezu alle befragten Akteure (Sozialpädagogen/innen, Berufsschul-/Einrichtungsakteure) beider Projekte betrachten den Ansatz der ausbildungsbegleitenden Betreuung allgemein als zielführend. Im bisherigen Verlauf beider Projekte gab es eine hohe Nachfrage nach der Individualbetreuung. Nach Aussagen der Schulleitungen und der Auszubildenden habe die Betreuung durch die Sozialpädagogen/innen in mehreren Fällen bereits Ausbildungsabbrüche verhindern können. Die befragten Auszubildenden, die eine Individualbetreuung in Anspruch genommen haben, berichten davon, dass ihnen bei akuten Problemlagen weitergeholfen werden konnte. Keine der befragten Auszubildenden, die überwiegend im Jahr 2017 voraussichtlich ihre Ausbildung erfolgreich abschließen werden, erwägt (noch) einen Ausbildungsabbruch.

Eine abschließende Bewertung ist jedoch aufgrund des frühen Projektverlaufs noch nicht möglich. Nach Ansicht mehrerer Befragter beider Projekte gebe es zudem auch Fälle, in denen es nicht sinnvoll erscheint einen Ausbildungsabbruch zu verhindern, wie z. B. bei Desinteresse oder Ungeeignetheit des Auszubildenden.

Die befragten Auszubildenden bewerten es als sehr positiv, dass der/die Sozialpädagoge/in wöchentlich erreichbar ist und sich Zeit für ihre Anliegen nimmt. Einige befragte Lehrkräfte beurteilten es zudem als positiv, dass die Gesprächstermine während der Unterrichtszeit stattfinden und nicht mit Terminen außerhalb der Schulzeit kollidieren.

Grundsätzlich bewährt hat sich nach Ansicht mehrerer befragter Berufsschulakteure beider Fallstudien, dass durch die Betreuung eine Auslagerung des Umgangs mit spezifischen Problemen von Auszubildenden erfolgt ist. Vor dem Projekt erfolgte dies durch einige Lehrkräfte „nebenbei“, was oftmals zur Überforderung von Lehrkräften führte. Aus Sicht eines/r befragten Sozialpädagogen/in spricht auch die faktische Machtasymmetrie zwischen Lehrkräften, Praxisanleiter/innen und Auszubildenden für den Einsatz eines externen Ansprechpartners/einer externen Ansprechpartnerin, der/die nicht in die Leistungsbewertung der Auszubildenden eingebunden ist.

Zwei befragte Akteure aus Pflegeeinrichtungen sehen den großen Nutzen des Projekts auch darin, dass die Auszubildenden in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt und neue Lösungsmöglichkeiten angeboten werden. Durch die Betreuung würden die Auszubildenden lösungsorientierter agieren und zusätzliches Wissen über vorhandene Hilfesysteme bzw. Anlaufstellen erlangen.

Alle Befragten beider Fallstudien wünschen sich angesichts des großen Nutzens des - aus Sicht vieler Befragter - längst überfälligen Betreuungsangebots eine Fortführung des jeweiligen Projekts. Zudem besteht in beiden Projekte Bedarf für eine/n weitere/n sozialpädagogische/n Betreuer/in. Insbesondere im Fall des im städtischen Gebiet durchgeführten Projekts wünschen sich einige befragte Schulakteure und Auszubildende aufgrund der hohen Nachfrage und angesichts der Berufsschulgröße eine standortspezifische Betreuung.

Aus Sicht der Schulleitung und einer Lehrkraft werden zudem die nachhaltige Integration einer Mobbing-Intervention in den Berufsschulalltag, (Maßnahmen gegen) Drogen- und Alkoholsucht, Umgang mit sozialen Netzwerken/Medien-

kompetenz, eine stärkere Fokussierung des Themas Auszubildende mit Migrationshintergrund, Sprachförderung, Stärkung sozialer Kompetenzen und eine stärkere Präsenz des/der Sozialpädagogen/in in der Berufsschule als zu optimierende Aspekte genannt.

5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Schuljahr 2015/2016 beendeten ca. 30 % der Schüler/innen ihre Ausbildung im Bereich der Altenpflegehilfe ohne erfolgreichen Abschluss. Im Bereich der Altenpflegehilfe waren es rund 25 %. Verschärft wird die zu beobachtende Problematik auf dem Ausbildungsmarkt durch den vorhandenen Fachkräftemangel in der Altenpflege.

Über den ESF wurde deshalb ein Förderaufruf für sozial innovative Projekte gestartet, die darauf abzielen sollen, die Ausbildungsabbrüche in der Altenpflege zu verringern. Gefördert wurde in diesem Kontext eine sozialpädagogische Betreuung für Auszubildende mit entsprechenden Förderbedarfen.

Mit Hilfe (primär) von Fallstudien sollte im Rahmen der Evaluation beantwortet werden, welche Problemlagen allgemein in der Altenpflege-/Altenpflegehilfeausbildung bestehen, welche Maßnahmen im Rahmen der Projekte dagegen durchgeführt werden und ob diese zu einer Verringerung der Abbruchquoten in der Altenpflege-/Altenpflegehilfe-Ausbildung beitragen. Als Fälle wurden exemplarisch zwei von sechs geförderten Projekten ausgewählt.

Zusammenfassend lassen sich für beide Fallstudien sehr ähnliche Problemlagen festhalten. Zu nennen sind hier zum einen die Herausforderungen, die sich aufgrund der Ausbildungsbedingungen ergeben, wie Schichtarbeit und Blockunterricht an der Berufsschule, die dazu führen, dass Auszubildende oftmals zu wenig Zeitressourcen zur Bewältigung des Lernpensum zur Verfügung haben. In der praktischen Ausbildung ergibt sich in beiden Fallstudien ebenso ein Problem, das auch allgemein für die Pflegeausbildung konstatiert wird (BMBF 2013), nämlich die negative Auswirkung von Personalmangel und Arbeitsverdichtung auf die Ausbildungsbedingungen, wie die zu geringe praktische Anleitung und Unterstützung der Auszubildenden. Zum anderen sind v. a. auch die persönlichen Probleme der Auszubildenden, wie finanzielle Probleme, geringe Bildung, zerrüttete Familienhäuser oder Beziehungen zu nennen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für viele Auszubildende, die meistens weiblich sind, häufig ein besonders großes Problem dar.

Insgesamt werden die Projekte von den befragten Akteuren sehr positiv bewertet. Neben einer Verringerung der Ausbildungsabbrüche – die sich auch in den Monitoringdaten widerspiegelt – trägt die sozialpädagogische Betreuung darüber hinaus zur Verbesserung der Ausbildungsqualität bei. Somit stellt die Förderung gleichzeitig auch eine Möglichkeit dar, um dem bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

In beiden Projekten fand sowohl eine bedarfsorientierte Individualbetreuung der Auszubildenden als auch Schulungen im Klassenverbund statt, etwa zur Prüfungsangstbewältigung oder zur Stärkung des Klassenzusammenhalts bzw. Konfliktbewältigung. Hinsichtlich der Frage, ob es sich beim Betreuungsangebot beider Projekte um wirksame Maßnahmen zur Verringerung der Abbruchquoten in der Altenpflegeausbildung handelt, überwiegt bei den meisten befragten Akteuren die Meinung, dass insbesondere die Individualbetreuung sehr dazu geeignet sei, den insbesondere sehr individuellen Problemlagen von Schüler/innen während der Ausbildung entgegenzuwirken. Die gesprächszentrierte Begleitung soll die betreffenden Auszubildenden in kurzer Zeit darin unterstützen, sich persönlichen Konflikten zu stellen, um eine Lösung hierfür zu finden. Dies betrifft auch die Auseinandersetzung angesichts drohender Ausbildungsabbrüche. Basierend auf den Rückmeldungen der befragten Akteure und Auszubildenden wirkt ein/e neutrale/r Ansprechpartner/in im Ausbildungskontext als stabilisierender Faktor im Ausbildungsverlauf der Schüler/innen.

Als hilfreich erachtet wird auch die Vermittlerrolle der Sozialpädagogen/innen beider Projekte, die darin unterstützen soll Konflikte zwischen Auszubildenden oder zwischen Auszubildenden und Berufsschul- sowie Praxisakteuren zu klären. Auch angesichts lebenseinschneidender Situationen traten die verantwortlichen Sozialpädagogen/innen als Vermittler auf, um die Auszubildenden darin zu unterstützen ihre Ausbildung fortzuführen. Als effektiv zeigen sich außerdem die Klassenmaßnahmen zu häufig auftretenden Problemen im Rahmen der Ausbildung wie Prüfungsangst oder Angst gegenüber Lehrkräften/Praxisanleitern und sozialen Konflikten unter den Auszubildenden. Gerade in der im ländlichen Gebiet durchgeführten Fallstudie wird von häufig vorkommenden Mobbingsituationen durch Auszubildende im Berufsschulalltag berichtet, die teilweise zu massiven Unterrichtsstörungen führen.

Da die Problemlagen der Auszubildenden, die einen Ausbildungsabbruch begünstigen, sowohl individueller als auch struktureller Natur sind - und damit nicht nur einzelne Auszubildende betreffen – sollte im Falle einer Fortsetzung der Förderung beide Elemente (Schulungen im Klassenverbund und Individualbetreuung) zukünftig weiter – in Kombination - eingesetzt werden. Die Schulungen im Klassenverbund stellen zudem eine gute Möglichkeit zur Kontaktaufnahme und Vertrauensbildung dar.

Teilweise überschreitet der Hilfebedarf der Auszubildenden jedoch die Interventionsmöglichkeiten der sozialpädagogischen Betreuung. Nicht ersetzen kann und soll die Betreuung beispielsweise spezifisch therapeutische Maßnahmen bspw. angesichts psychischer Auffälligkeiten von Auszubildenden. In diesen Fällen ist eine Weitervermittlung an zuständige Hilfsdienste oder Ansprechpartner/innen notwendig. Hierfür ist es erforderlich, dass die Sozialpädagogen/innen gut mit den lokalen Akteuren vor Ort vernetzt und über bestehende Förderstrukturen informiert sind. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Kinderpflegediensten anzustreben.

Die Grenzen sozialpädagogischer Intervention zeigen sich darüber hinaus an den strukturellen Problemen der Pflegeausbildung. Für beide Fallstudien kann festgestellt werden, dass v. a. aufgrund eines Personalmangels Auszubildende oftmals nur unzureichend praktisch angeleitet werden, auch angesichts von Aufgaben, die sie eigentlich noch nicht kompetent erfüllen können. So müssen oftmals Arbeitsschichten anderer examinierter Pflegekräfte übernommen werden. Aufgrund der geschilderten Eindrücke vieler befragter Akteure entsteht außerdem der Eindruck, dass viele Pflegeeinrichtungen oftmals der Schülerrolle von Auszubildenden nicht hinreichend gerecht werden.

Insbesondere im Zusammenhang mit der Bewältigung struktureller Probleme der Pflegeausbildung ist eine intensive Zusammenarbeit der Sozialpädagogen/innen mit den Lehrkräften und den Praxisanleitern/innen notwendig. Zudem stellen Lehrkräfte und Praxisanleiter/innen die zentralen Multiplikatoren dar, um die Auszubildenden auf das Projektangebot aufmerksam zu machen bzw. diese an das Angebot heranzuführen. Hier zeigt sich entsprechend der Fallstudienergebnisse deutliches Verbesserungspotenzial. Vor allem in den Pflegeeinrichtungen ist das Angebot unbekannt. Entsprechend kommt der Öffentlichkeitsarbeit eine besondere Bedeutung zu. Die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften, Praxisanleiter/innen und Sozialpädagogen/innen könnte beispielsweise durch die Durchführung von Workshops oder Informationsveranstaltungen (z. B. zur Sensibilisierung der Akteure für die bestehenden Problemlagen der Auszubildenden) intensiviert werden. Hilfreich wäre zudem der persönliche Kontaktaufbau durch die Sozialpädagogen/innen mit den Pflegeeinrichtungen.

Zudem kann auch das Problem einer vergleichsweise geringen Ausbildungsvergütung durch eine ausbildungsbegleitende sozialpädagogische Betreuung nicht gelöst werden. Auch wenn dieser Aspekt von einigen Akteuren beider Fallstudien weniger im Rahmen von Ausbildungsabbrüchen, sondern eher als Anreizproblematik hinsichtlich des Fachkräftemangels benannt wird, so stellt die Finanzierungssituation nicht selten ein großes Problem für die Auszubildenden dar.

Als nicht sinnvoll erachtet wird außerdem eine unbedingte Vermeidung eines Ausbildungsabbruchs angesichts von Ungeeignetheit oder Desinteresse der Auszubildenden. Hinsichtlich der Eignung von Auszubildenden ergibt sich für die befragten Schulleitungen beider Fallstudien ein generelles Auswahlproblem aufgrund geringer Bewerberzahlen, was faktisch dazu geführt habe, Bewerbungsanforderungen zu senken.

Zwischen den Projekten zeigen sich zudem teilweise größere Unterschiede bspw. bezüglich der Höhe der Abbruchquoten in der Altenpflege- und der Altenpflegehilfeausbildung. Zwar konnten in beiden Projekten vielfach ganz ähnliche Schwierigkeiten identifiziert werden, es zeigt sich jedoch, dass – vermutlich in Abhängigkeit des Standorts – zum Teil auch unterschiedliche Förderbedarfe auftreten. So stellen Sprachdefizite im städtischen Gebiet oftmals eine große Herausforderung bei der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen dar, während diese im ländlichen Gebiet nahezu keine Rolle spielen. Auch wenn aus Sicht der Evaluatoren/innen davon ausgegangen wird, dass die beiden Fallstudien die Herausforderungen und Chancen der Förderung insgesamt recht gut abbilden, ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen, dass die Repräsentativität aufgrund der geringen Fallzahl natürlich eingeschränkt ist.

Auch wenn alle befragten Akteure aus dem Berufsschul- und Einrichtungskontext beider Fallstudien eine ausbildungsbegleitende Betreuung, die in ähnlicher Form bereits in anderen Schulkontexten existiert, für längst überfällig halten, so sind einige Befragte angesichts der vergleichsweise kurzen Laufzeit beider Projekte skeptisch, ob die Maßnahmen nachhaltig zur Zielerreichung beitragen, wenn die Projekte nicht fortgeführt werden können.

Da von den Befragten weiterer Förderbedarf attestiert wurde, bzw. der aktuelle Umfang der Betreuung als nicht ausreichend erachtet wurde, sollte bei einer Fortsetzung der Förderung ggf. eine Begrenzung der Berufsschulstandorte (bzw. der potenziellen Teilnehmenden an diesen Standorten) vorgenommen werden, damit eine intensive, bedarfsorientierte Förderung gewährleistet werden kann.

Zukünftig werden die Ausbildungen im Pflegebereich zu einer „generalistisch ausgerichteten einheitlichen Pflegeausbildung zusammengeführt" (BMBF 2016, S. 106). Angesichts dieser Entwicklung zeigten sich verschiedene Akteure beider Fallstudien skeptisch, ob diese Zusammenführung dazu beitragen wird der Fachkräfteproblematik zu begegnen und die Ausbildungsabbrüche in der Altenpflege zu verhindern. Aufgrund der neuen (gestiegenen) Anforderungen ist davon auszugehen, dass der Bedarf an sozialpädagogischer Ausbildungsbetreuung weiter steigen dürfte. Denkbar ist auch eine Übertragung der Förderung auf andere schulische Ausbildungen z. B. im Bereich Gesundheit und Soziales, in denen ähnliche Problemlagen aber auch vergleichbare Strukturen zu vermuten sind und die ebenfalls hohe Abbruchquoten aufweisen.

6. Quellen

Apel, Helmut (2009): Das methodische Konzept der Fallstudien des ISG. ISG Working Paper No. 6. https://www.isg-institut.de/home/wp-content/uploads/ISG_working_paper6_Fallstudienkonzept_Apel.pdf. Letzter Aufruf: 28.02.2017

Bayerisches Landesamt für Statistik (2012): Berufliche Schulen in Bayern, Schuljahr 2011/12.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2013): Berufliche Schulen in Bayern, Schuljahr 2012/13.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2014): Berufliche Schulen in Bayern, Schuljahr 2013/14.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2015): Berufliche Schulen in Bayern, Schuljahr 2014/15.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2016a): Berufliche Schulen in Bayern, Schuljahr 2015/16.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2016b): Fortschreibung des Bevölkerungsstands. URL: https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=3&levelid=1488279413232&step=3.Letzter Aufruf: 28.02.2017

Bayerischer Landtag (2012a): Schriftliche Anfrage, in Anlehnung an amtliche Schuldaten. Drucksache 16/11409. URL: https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP16/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/16_0011409.pdf. Letzter Aufruf: 28.02.2017

Bayerischer Landtag (2012b): Schriftliche Anfrage zur Ausbildungssituation in der Altenpflege. Drucksache 16/12726. URL: https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP16/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/16_0012726.pdf. Letzter Aufruf: 28.02.2017

Bundesagentur für Arbeit (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt - Fachkräfteengpassanalyse. Dezember 2016. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2016-12.pdf. Letzter Aufruf: 28.02.2017

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Berufsbildungsbericht 2013. URL: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2013.pdf. Letzter Aufruf: 28.02.2017

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Berufsbildungsbericht 2016. URL: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf. Letzter Aufruf: 28.02.2017

StMAS, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (2014): Europäischer Sozialfonds - Operationelles Programm Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. URL: http://www.zukunftsministerium.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/sozialeinnovation_f-hinweise-09072015.pdf. Letzter Aufruf: 22.02.2017

StMAS, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (2015) Förderhinweise. Soziale Innovation. URL: http://www.zukunftsministerium.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/sozialeinnovation_f-hinweise-09072015.pdf. Letzter Aufruf: 27.02.2017

Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

www.zukunftsministerium.bayern.de

Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS)

Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de

Autoren: Christian Loschelder, Dr. Jenny Bennett, Franziska Dachner (ISG)

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg
Stand: 23.06.2015

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr

E-Mail: Buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Par-- tei-nahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.
Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – ist die Angabe der Quelle und die Übersendung eines Belegexemplars erbeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Publikation wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Der Inhalt wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.