

B

Bericht 7/2020

Förderprogramme in NRW

Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten

Außerbetriebliche Ausbildung in Bergbauregionen
Dezember 2020

Katharina Czudaj
Julia Mahler
Georg Worthmann

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
1.1	Hintergrund und Ziel des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“	7
1.2	Ziel und Gegenstand der Untersuchung	8
2.	Methodische Vorgehensweise	11
2.1	Exploration des Untersuchungsgegenstands	11
2.2	Untersuchung von Varianten der Programmumsetzung	13
3.	Historie des Programms	15
3.1	Ausstieg aus der Steinkohle, Vorläuferprogramm	15
3.2	Richtlinienprogramm	16
3.3	Auslaufen des Kohleprogramms, Einführung des Ausbildungsprogramms	19
4.	Situation am Ausbildungsmarkt und angebotene Ausbildungsberufe an den Förderstandorten	22
4.1	Ausbildungsmarkt und angebotene Ausbildungsberufe an den Standorten der trägerorientierten Variante der Programmumsetzung	25
4.2	Ausbildungsmarkt und angebotene Ausbildungsberufe an den Standorten der betriebsorientierten Variante der Programmumsetzung	27

4.3 Zwischenfazit	29
5. Programmumsetzung	31
5.1 Außerbetriebliche Ausbildung	32
5.1.1 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) nach § 76 ff. SGB III	32
5.1.2 Varianten der außerbetrieblichen Ausbildung im Rahmen der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“	36
5.2 Trägerbefragung zu Teilnahmeverläufen in den Umsetzungsvarianten	41
5.2.1 Methodische Hinweise	41
5.2.2 Umsetzungsvarianten im Vergleich	43
5.2.3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Trägern	46
5.2.4 Zwischenfazit	51
5.3 Betriebsbefragung	55
5.3.1 Methodische Hinweise	55
5.3.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung	56
5.3.3 Zwischenfazit	62
6. Zusammenführung und Resümee der Ergebnisse	64
6.1 Rahmenbedingungen und Entwicklung des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“	65
6.2 Varianten, Chancen und Herausforderungen der Programmumsetzung	67
6.3 Zielgruppe, Teilnahmeverlauf und Austritte	71
7. Schlussfolgerungen und Ausblick	73
7.1 Schlussfolgerungen	73
7.2 Ausblick	77
Literaturverzeichnis	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht der eingesetzten Methoden zur Exploration des Untersuchungsgegenstands	12
Tabelle 2:	Übersicht der eingesetzten Methoden zur Untersuchung der Umsetzungsvarianten	13
Tabelle 3:	ESF-Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“, Ausbildungsplätze je Träger, Stand Januar 2018	19
Tabelle 4:	Platzverteilung im Kohleprogramm 2018 und im Ausbildungsprogramm NRW für den 1. bis 3. Durchgang (Start 2018 bis 2020)	20
Tabelle 5:	Standorte der Programmumsetzung nach Kreis/kreisfreier Stadt	23
Tabelle 6:	Legende zur Bewertung der Kennzahl „Bewerber-Stellen-Relation“	25
Tabelle 7:	Entwicklung der Betriebe und Ausbildungsbetriebe 2009 bis 2017 in absoluten Zahlen und in Prozent	27
Tabelle 8:	Entwicklung der Betriebe und Ausbildungsbetriebe 2009 bis 2017 in absoluten Zahlen und in Prozent	29
Tabelle 9:	Regelangebote des Bundes im System der Ausbildungsförderung	34
Tabelle 10:	Vorteile für Auszubildende und Kooperationsbetriebe bei der kooperativen außerbetrieblichen Ausbildung	35
Tabelle 11:	Erfassungsbogen Trägerbefragung, betriebsorientierte Variante (Beispieldaten)	42
Tabelle 12:	Anzahl der Neueintritte mit Kooperationsvertrag und Dauer von Ausbildungsbeginn bis zum Kooperationsvertrag, nach Ausbildungsberuf (betriebsorientierte Variante, Dauer in Tagen)	49
Tabelle 13:	Anzahl der Neueintritte und Dauer von Ausbildungsbeginn bis zum Kooperationsvertrag, nach Ausbildungsberuf und Geschlecht (nur betriebsorientierte Variante, Dauer in Tagen)	50
Tabelle 14:	Wie haben Sie erstmals vom Projekt „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ erfahren?	59
Tabelle 15:	Standorte der Programmumsetzung und idealtypische Zuordnung zu Umsetzungsvarianten	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Standorte der Projektumsetzung im Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“	22
Abbildung 2:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote 2009 bis 2017 an den Standorten der trägerorientierten Variante der Umsetzung	26
Abbildung 3:	Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote 2009 bis 2017 an den Standorten der betriebsorientierten Variante der Umsetzung	28
Abbildung 4:	Ausbildungsbezogene Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit	33
Abbildung 5:	Teilnehmende an einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell (Deutschland, 2010 bis 2018)	36
Abbildung 6:	Teilnahmeverläufe von Auszubildenden in den Varianten des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“	39
Abbildung 7:	Trägerbefragung und darstellbare Teilnahmeverläufe in den Varianten des Landesprogramms	43
Abbildung 8:	Teilnahmeverlauf und Statuswechsel von Auszubildenden in den Varianten des Landesprogramms (Teilnehmende anteilig und absolut)	44
Abbildung 9:	Teilnahmeverlauf von Auszubildenden und Dauer (in Tagen) zwischen Statuswechseln in den Varianten des Landesprogramms	45
Abbildung 10:	Anzahl der Neueintritte nach Ausbildungsberufen und Geschlecht	47
Abbildung 11:	Praktikum und betriebliche Ausbildung in den befragten Betrieben	57
Abbildung 12:	Beweggründe der Betriebe zur Beteiligung am Programm	60

1.

Einleitung

Mit dem Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ unterstützt die Landesregierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds seit 2008 Jugendliche in den vom Kohlerückzug betroffenen Bergbauregionen des Landes. Ziel ist es, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, in das Programm einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzunehmen, um sie dann baldmöglichst in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln.

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) hat unter Leitung der ESF-Verwaltungsbehörde eine „Arbeitsgruppe Evaluation“ eingerichtet und sie mit der Steuerung der Programmbegleitung zum NRW-ESF-Programm 2014 bis 2020 beauftragt. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) ist Mitglied dieser Arbeitsgruppe. Die AG Evaluation beschloss, dass die G.I.B. das Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in NRW“ wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Das Evaluationskonzept wurde von der G.I.B. entwickelt und in der AG Evaluation mit der ESF-Verwaltungsbehörde und dem zuständigen Fachreferat abgestimmt. Der vorliegende Bericht stellt die zentralen Ergebnisse der Untersuchung des Landesprogramms vor.

1.1 Hintergrund und Ziel des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“

Im Januar 2007 verständigten sich die Bundesregierung und die Bundesländer Nordrhein-Westfalen (mit sieben aktiven Zechen) und das Saarland (mit einer Zeche) auf das Ende des Steinkohlenbergbaus in Deutschland bis 2018. Die Landtage von Nordrhein-Westfalen und dem Saarland würdigten Ende 2018 mit einer Festveranstaltung die Verdienste des Steinkohlenbergbaus. Im Dezember 2018 schloss die letzte Zeche in Deutschland, das Bergwerk Prosper-Haniel in Bottrop (Der Spiegel 2007, Landtag NRW 2018, Steinkohle 2018, Zeit Online 2018).

Die Beschlüsse auf Bundes- und Landesebene zur Schließung der Zechen gingen mit einer Reduzierung der Ausbildungskapazitäten bei der Deutschen Steinkohle (DSK) einher. Die Landesregierung in NRW reagierte bereits 2007 darauf und beschloss mit dem Programm „Kooperative Ausbildung in den DSK-Regionen in NRW“ eine Förderung mit dem Ziel, Ausbildungswerkstätten an den Kohlestandorten zu erhalten und zugleich die reduzierten Ausbildungskapazitäten bei der DSK durch außerbetriebliche

Ausbildungsangebote zu kompensieren, wobei das erste Ausbildungsjahr in den Ausbildungswerkstätten der DSK durchgeführt wurde (vgl. hierzu Abschnitt 3).

Diese Förderung wurde 2008 durch das Landesprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ abgelöst. Ziel dieses Programms ist es seitdem, Jugendliche in den Bergbauregionen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, in das Programm einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzunehmen. Die Auszubildenden sollen spätestens zum 2. Ausbildungsjahr in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in kleinen und mittleren Unternehmen vermittelt werden.

Bis 2015 waren der Bildungsträger RAG (Ruhrkohle Aktiengesellschaft) Bildung und dessen Rechtsnachfolgerin, die TÜV NORD Bildung gGmbH, alleinige Zuwendungsempfänger. Seit dem Programmausbau im Jahr 2016 werden weitere Bildungsträger gefördert: Die rebeq GmbH, GAFÖG Arbeitsförderungsgesellschaft - gemeinnützige GmbH, Lernen fördern e. V., GBH - Gemeinnützige Beschäftigungs GmbH, Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung GmbH & Co. KG und das Diakonische Werk Gladbeck-Bottrop-Dorsten. Drei der Träger (rebeq GmbH, GAFÖG Arbeitsförderungsgesellschaft - gemeinnützige GmbH, Lernen fördern e. V.) sind fördertechisch einem Trägerkonsortium zuzuordnen, zusammen mit drei weiteren Zuwendungsempfängern stellen sie insgesamt rund 300 Ausbildungsplätze an zehn Standorten im Ruhrgebiet zur Verfügung. In der ESF-Förderphase 2014 bis 2020 wurden 17 Projekte des „Förderprogramms kooperative Ausbildung an den Kohlestandorten“ bewilligt. Dafür wurden insgesamt 11,7 Mio. Euro ESF- und Landesmittel bewilligt, von denen bis November 2020 10,5 Mio. Euro verausgabt waren.¹

1.2 Ziel und Gegenstand der Untersuchung

Ziel der vertiefenden wissenschaftlichen Begleitung des Programms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ war, Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Landesarbeitspolitik zur Förderung von Ausbildung zu gewinnen. Die Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung gliedern sich – ausgehend von den Zielsetzungen und Aufgaben des Programms – in die Analyseebenen Zugang, Verlauf und Austritt. Als weitere Analyseebene kommen der Implementationskontext und die Rahmenbedingungen hinzu, d. h. jene Faktoren, die nicht unmittelbare Umsetzung des Programms sind, sondern mittelbar die Implementation beeinflussen.

Die vertiefende wissenschaftliche Begleitung ging Fragestellungen in vier unterschiedlichen Themenbereichen nach.

Implementationskontext/Rahmenbedingungen

- Welche Veränderungen der Förderkonditionen ergaben sich seit Beginn der Förderung?
- Bestehen verschiedene Umsetzungsvarianten, inwiefern unterscheiden sie sich und welchen Einfluss haben sie auf die Ausbildung bezüglich Zugang, Verlauf und Austritt?
- Bestehen unterschiedliche Zielsetzungen und Aufgabenstellungen für die verschiedenen Umsetzungsvarianten? Welche Freiräume für die Ausgestaltung und Umsetzung ergeben sich daraus in der Praxis?

¹ Neben den Projekten der Richtlinienförderung werden unter dem Titel des Landesprogramms zusätzlich drei Einzelprojekte gefördert, die nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind.

- Inwiefern werden die Ausbildungsberufe am Bedarf an Ausbildungsstellen der Region ausgerichtet? Welche Rolle haben entfallene Ausbildungsoptionen und vorhandene Ausbildungsstrukturen der Träger?

Zugang

- Wie ist die Zielgruppe definiert und wie hat sich diese – u. a. in Bezug auf „Konsenslinge“ – ggf. verändert?²
- Wie und durch wen wurden die angebotenen Ausbildungsberufe und die jeweiligen Platzzahlen festgelegt?

Verlauf

- Inwiefern unterscheidet sich der Teilnehmerverlauf von Auszubildenden nach den Umsetzungsvarianten? In welcher Phase des Verlaufs bestehen Unterschiede?
- Welche Merkmale der Umsetzungsvarianten beeinflussen den Verlauf? Inwiefern unterscheidet sich der Verlauf in Bezug auf Merkmale von Teilnehmenden, Trägern und angestrebtem Ausbildungsberuf?
- Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus den Programmmerkmalen für Auszubildende, Bildungsträger und Betriebe?

Austritt

- Welche „Austrittsvarianten“ gibt es und welche Bedeutung haben sie?
- In welchem Zeitraum gelingen der Wechsel in betriebliche Praxisphasen und der Übergang in betriebliche Ausbildung?
- Welche Unterschiede beim Austritt bestehen zwischen den Umsetzungsvarianten?

Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen wurde ein Untersuchungsansatz gewählt, der verschiedene Methoden miteinander verbindet. Neben der Auswertung von Dokumenten und amtlicher Statistik wurden von der G.I.B. Expertengespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsträgern, der Bundesagentur für Arbeit und aus dem MAGS NRW sowie Erhebungen bei Trägern und Betrieben im Landesprogramm durchgeführt.

Der vorliegende Bericht stellt in Abschnitt 2 die methodische Herangehensweise dar. Abschnitt 3 thematisiert die Entwicklung der Programmkonzeption, der Trägerlandschaft und der Förderbedingungen. In Abschnitt 4 wird die allgemeine Ausbildungssituation an den Förderstandorten im Untersuchungszeitraum anhand der amtlichen Ausbildungsmarktstatistik analysiert und mit den Ausbildungsaktivitäten der Träger in Beziehung gesetzt. Mit der Konzeption der außerbetrieblichen Ausbildung im Landesprogramm befasst sich Abschnitt 5 und stellt Ergebnisse aus den Erhebungen bei Bildungsträgern und Betrieben vor. Zugleich werden die Befragungsergebnisse mit Einschätzungen aus den Expertengesprächen bei Trägern, der Bundesagentur für Arbeit und dem MAGS NRW zusammengeführt. In Abschnitt 6 werden die empirisch ermittelten Ergebnisse mit den untersuchungsleitenden Fragestellungen in Bezug gesetzt. Auf Grundlage der Erkenntnisse der Untersuchung werden in Abschnitt 7 Faktoren und Rahmenbedingungen zur Weiterentwicklung zielgruppenspezifischer Ausbildungspro-

² Bei „Konsenslingen“ handelt es sich um Personen, die zum 30.09. keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, woraufhin sich der regionale Ausbildungskonsens über Nachvermittlungaktionen bemüht, diesen Personen zu einer Lehrstelle zu verhelfen.

gramme des Landes abgeleitet und abschließend wird auf die Bedeutung außerbetrieblicher Ausbildung für künftige Herausforderungen am nordrhein-westfälischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt eingegangen.

2.

Methodische Vorgehensweise

Bei der Evaluation des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ ging die vertiefende wissenschaftliche Begleitung in zwei aufeinander aufbauenden Phasen vor, um die zuvor genannten untersuchungsleitenden Fragestellungen (vgl. Abschnitt 1.2) zu bearbeiten. Die Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung in beiden Phasen und die jeweils eingesetzten Methoden werden nachfolgend dargestellt.

Die erste Phase der Untersuchung wurde explorativ angelegt. Sie diente dazu, grundlegende Informationen zur Konzeption und Umsetzung des Landesprogramms zu ermitteln (Abschnitt 2.1). Diese Erkenntnisse waren Grundlage für standardisierte Erhebungen bei den beteiligten Bildungsträgern, Betrieben und Auszubildenden. In der zweiten Phase wurden parallel zu den standardisierten Erhebungen weitere Gespräche mit institutionellen Akteuren geführt (Abschnitt 2.2).

2.1 Exploration des Untersuchungsgegenstands

Zu Beginn der Evaluation standen ein vertiefendes Verständnis des Untersuchungsgegenstands und die Weiterentwicklung der Forschungsfragen im Mittelpunkt. Ziel der Exploration war es, die Untersuchung mit einem offenen Ansatz so zu beginnen, „dass der Blickwinkel zunächst weit ist und erst im Verlauf der Untersuchung fortschreitend zugespitzt wird“ (Lamnek/Krell 2016: 37).

Der explorative Ansatz wurde gewählt, nachdem bei der Erstellung des Untersuchungsdesigns in Gesprächen mit dem MAGS NRW deutlich wurde, dass aufgrund von wechselnden personellen Zuständigkeiten im Fachreferat sowie dessen Schwerpunktsetzungen auf andere Landesprogramme keine gesicherten Kenntnisse über die bisherige und die aktuelle Umsetzung des Landesprogramms vorlagen. Für das Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ wurde nach der Startphase 2008 keine öffentliche Außenwirkung angestrebt. Insofern bezog sich das Erkenntnisinteresse der Evaluation zunächst auf die Gründe der Implementation des Landesprogramms, auf dessen Entwicklung seit dem Start im Jahr 2008 und auf die aktuelle Umsetzung.

Für die Exploration, die sich auf die drei Themenfelder der Untersuchung bezog (vgl. Abschnitt 1.2), wurden Dokumente und verfügbares Datenmaterial sekundäranalytisch ausgewertet und Gespräche mit institutionellen Akteuren geführt. Tabelle 1 führt die Untersuchungsthemen und die jeweils eingesetzten Methoden auf.

Tabelle 1: Übersicht der eingesetzten Methoden zur Exploration des Untersuchungsgegenstands

Thema \ Methode	Dokumenten-analyse	Experten-gespräche mit:		Auswertung BISAM-Daten*	Auswertung amtlicher Statistiken
		Agentur für Arbeit	Träger 1		
Zugang	•	•	•		
Verlauf	•	•	•	•	
Austritt	•	•	•	•	
Rahmenbedingungen	•	•	•		•

* BasisInformationsSystem für die ArbeitsMarktpolitik
Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

Nachfolgend werden die eingesetzten Methoden und deren Einsatzzweck beschrieben:

Dokumentenanalyse: Für eine Bestandsaufnahme zur Entstehung und Zielsetzung des Programms und dessen Entwicklungen im Zeitverlauf sowie zur Ermittlung der aktuellen Situation der Programmumsetzung standen folgende Dokumente zur Verfügung:

- Sachstandsberichte der Träger
- Unterlagen der fachlichen Begleitung der G.I.B.
- Akten und Vermerke des MAGS NRW
- Förderrichtlinien und „Gemeinsame Durchführungsrichtlinien“ (GDR)

Anhand der Dokumente wurden der ursprüngliche Förderzweck, Entwicklungen der Förderrichtlinien sowie Gründe der Umsteuerung untersucht. Auf dieser Grundlage wurde eine Synopse der Entwicklung des Landesprogramms erstellt, die der Vorbereitung auf die Expertengespräche diene.

Expertengespräche: Um weitere Erkenntnisse zur Umsetzung des Landesprogramms, die aus Dokumenten und Monitoringdaten nicht abzuleiten sind, zu gewinnen, wurden zu Beginn der Untersuchung Gespräche beim Bildungsträger TÜV NORD und bei der Agentur für Arbeit geführt. Der TÜV NORD wurde für ein Expertengespräch gewählt, weil dieser als einziger Träger die Programmumsetzung seit 2008 beurteilen kann. Die Agentur für Arbeit in Recklinghausen ist seit Förderbeginn für die Begleitung des Landesprogramms zuständig, da die Standorte Bergkamen, Datteln und Kamp-Lintfort der RAG Bildung und später des TÜV NORD im Agenturbezirk Recklinghausen liegen.

Die Expertengespräche wurden durch einen intensiven Austausch mit der fachlichen Begleitung in der G.I.B. und dem Fachreferat im MAGS vorbereitet. In den Gesprächen wurden die Perspektiven der Fachleute zu den Themen Zugang und Austritt der Teilnehmenden sowie die Rahmenbedingungen der Umsetzung erörtert. Die Gesprächsbeteiligten wurden zudem um Unterlagen zur Umsetzung gebeten, die in die Dokumentenanalyse einfließen.

Auswertung amtlicher Statistiken: Um die Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in den betreffenden Regionen im Zeitverlauf abbilden zu können, wurden Daten der

Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Im Wesentlichen handelte es sich um die Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (Ausbildungsbetriebsquote) und die Relation von Ausbildungsstellen zu gemeldeten, einen Ausbildungsplatz suchenden Personen, nach Berufsgruppen im regionalen Vergleich. Mit Letzterer können Passungs- bzw. Versorgungsprobleme im Allgemeinen bzw. berufsgruppenbezogen in den unterschiedlichen Regionen aufgezeigt werden.

Auswertung von BISAM-Daten: Die Träger sind zur Teilnahme am Monitoring der ESF-Verwaltungsbehörde verpflichtet und dokumentieren u. a. Merkmale der geförderten Teilnehmenden bzw. Auszubildenden im Landesprogramm. Diese Daten werden mit weiteren administrativen Informationen im BasisInformationsSystem für die ArbeitsMarktpolitik (BISAM) erfasst. Die Analyse der von der Verwaltungsbehörde zur Verfügung gestellten BISAM-Daten zeigte, dass die Daten im Rahmen der Untersuchung des Programms nicht nutzbar waren. Zur Untersuchung von Verlauf und Austritt wurden daher Angaben aus der Träger- und der Betriebsbefragung herangezogen.³

2.2 Untersuchung von Varianten der Programmumsetzung

Die explorative Analyse identifizierte zwei Varianten der Umsetzung und ermittelte deren Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Aufgrund der Annahme, dass diese Merkmale in allen Stadien der Umsetzung (Zugang, Verlauf, Austritt) und in den Rahmenbedingungen sowie bei allen an der konkreten Durchführung beteiligten Akteuren in Erscheinung treten können, wurden Bildungsträger und Betriebe getrennt in zwei Erhebungen befragt. Die Erhebungen erfolgten unabhängig voneinander, die sukzessive Durchführung erlaubte allerdings, dass bei den später durchgeführten Erhebungen die Erkenntnisse aus der bereits erfolgten Erhebung bei den Bildungsträgern berücksichtigt werden konnten.

Tabelle 2: Übersicht der eingesetzten Methoden zur Untersuchung der Umsetzungsvarianten

Thema \ Methode	Erhebungen bei:		Experten- gespräche mit:		Auswertung amtlicher Statistiken
	Bildungs- trägern	Betrieben	Träger 2	MAGS NRW	
Zugang		•	•		
Verlauf	•	•	•		
Austritt	•	•	•		
Rahmenbedingungen		•	•	•	•

Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

³ Die eingeschränkte Aussagekraft der BISAM-Daten ist in erster Linie auf die jahresbezogene Erfassungssystematik der ABBA-Datenabfrage zurückzuführen: Obwohl Teilnehmende, sofern kein vorzeitiger Abbruch erfolgt, bis zu drei Jahre (bis zum Abschluss ihrer Ausbildung) gefördert werden können, mussten die Träger die Daten jahresbezogen erfassen, d. h. zum Jahresende die Teilnehmenden im System abmelden und im nächsten Jahr als Neueintritt erneut berücksichtigen. Da datentechnisch reale Ein- und Austritte nicht von fördertechisch erzwungenen (bzw. künstlich erzeugten) zu unterscheiden sind, konnten deren jeweiligen Anteile nicht bestimmt werden. Systembedingt wurden fast alle Teilnehmenden mehrfach als „erfolgreicher Übergang in Ausbildung“ geführt, obwohl der Ausbildungsvertrag (für eine außerbetriebliche Ausbildung) mit dem Bildungsträger bereits mit Eintritt in das Programm zustande kam.

Erhebung bei den Bildungsträgern: Im Rahmen der Untersuchung wurde eine standardisierte Erhebung mit dem Ziel durchgeführt, Einflüsse der Umsetzungsvarianten und der Trägermerkmale auf die Teilnahmeverläufe und Austritte zu ermitteln. Die Träger wurden gebeten, für alle Teilnehmenden, die in einem festgelegten Zeitraum ins Programm eintraten, den Teilnahmeverlauf – vom Ausbildungsvertrag über den Beginn der Ausbildung im Kooperationsbetrieb bis zur Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis im Betrieb oder den Austritt aus dem Ausbildungsprogramm – zu erfassen.

Eine Trägerbefragung war im Untersuchungskonzept zunächst nicht vorgesehen. Die ursprüngliche Planung, diese Einflussfaktoren anhand der Monitoringdaten zu den Teilnehmenden und Bildungsträgern zu untersuchen, wurde in Abstimmung mit dem MAGS NRW aufgrund der geringen Belastbarkeit der Daten nicht weiterverfolgt.

Erhebung bei Betrieben: Die am Programm beteiligten Betriebe wurden über die durchführenden Bildungsträger zur Teilnahme an einer standardisierten Online-Befragung gebeten. Hierzu leiteten die Bildungsträger den Betrieben per E-Mail ein Begleitschreiben des MAGS NRW, ein Informationsschreiben der G.I.B. sowie den Einladungslink zur Online-Befragung weiter.

Das wesentliche Erkenntnisinteresse der Betriebsbefragung war zum einen die Teilnahmehistorie der Betriebe (d. h. seit wann waren diese am Programm beteiligt, wie viele Teilnehmende wurden bisher im Rahmen von Praktika oder Ausbildung übernommen) und zum anderen die Ansprache der Betriebe durch die Träger sowie die Wahrnehmung und Einschätzung des Programms durch die Betriebe.

Expertengespräche: Expertengespräche in der Abschlussphase der Evaluation dienten der Einordnung von in der Explorationsphase gewonnenen Erkenntnissen. Sie bezogen sich auf die vorläufigen Ergebnisse, die auf Analysen von Dokumenten und amtlicher Statistik, Expertengesprächen bei der Bundesagentur für Arbeit und dem TÜV NORD sowie auf Erhebungen bei Trägern und Betrieben basierten. Darüber hinaus wurden in den Gesprächen weitere Erkenntnisse zur Umsetzung des Landesprogramms gewonnen. Gesprächsbeteiligt waren Leitungskräfte und Mitarbeitende eines Trägers und zu verschiedenen Zeitpunkten für das Programm zuständige Mitarbeitende des Arbeitsministeriums.

Auswertung amtlicher Statistiken: Nachdem durch die Befragung der Bildungsträger detaillierte Informationen zu den Ausbildungsberufen der Teilnehmenden gewonnen werden konnten, wurden diese Ergebnisse den bereits durchgeführten Analysen der amtlichen Ausbildungsmarktstatistik (vgl. Abschnitt 2.1) in Bezug auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt gegenübergestellt. Dieser Abgleich ermöglichte eine Einschätzung der „Arbeitsmarktnähe“ und der Abdeckung tatsächlicher regionaler Bedarfe der von den durchführenden Bildungsträgern angebotenen Ausbildungsberufe.

Das Untersuchungskonzept sah zusätzlich die Auswertung von BISAM-Daten⁴ und eine Teilnehmendenbefragung vor. Die BISAM-Daten erwiesen sich bereits bei der Exploration des Untersuchungsgegenstands als nicht belastbar (vgl. Fußnote 3), sodass keine Analyse durchgeführt wurde. Die Befragung von Teilnehmenden wurde durchgeführt, der Rücklauf war jedoch sehr gering und die Ergebnisse somit ebenfalls nicht belastbar, auf deren Darstellung wird daher verzichtet.

⁴ BasisInformationssystem für die ArbeitsMarktpolitik (BISAM)

3.

Historie des Programms

Mit dem Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ unterstützt die Landesregierung NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds seit 2008 Jugendliche in den vom Kohlerückzug betroffenen Bergbauregionen des Landes. Ziel ist es, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, zunächst in das Programm einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzunehmen, um sie zeitnah in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln.

In Abschnitt 3.1 werden zunächst der Ausstieg aus der Steinkohle sowie das Vorläuferprogramm zur Kompensation von entfallenden Ausbildungskapazitäten thematisiert. Die Weiterentwicklung zum Landesprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ und die Veränderungen der Förderbedingungen sind in Abschnitt 3.2 dargestellt. Abschnitt 3.3 befasst sich mit dem Auslaufen des Kohleprogramms sowie mit dessen Überführung in das „Ausbildungsprogramm NRW“.

3.1 Ausstieg aus der Steinkohle, Vorläuferprogramm

Die kohlepolitischen Beschlüsse auf Bundes- und Landesebene zur Schließung der Zechen gingen mit einer Reduzierung der Ausbildungskapazitäten bei der Deutschen Steinkohle (DSK) einher, auf die die Landesregierung mit dem Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ reagierte. Bevor es 2008 zu dieser Landesförderung kam, gab es 2007 das Vorläuferprogramm „Kooperative Ausbildung in den DSK-Regionen in NRW“ im Rahmen einer Gemeinsamen Durchführungsregelung (GDR).

Das Ziel der Förderung bestand zu Beginn darin, die Ausbildungskapazitäten an den Kohlestandorten zu erhalten und die tatsächlichen Kosten der Ausbildungswerkstätten zu tragen. Gegenstand des ersten „Kohleprogramms“ 2007 war zum einen, die aufgrund der reduzierten Ausbildungskapazitäten bei der DSK abgelehnten Bewerber und Bewerberinnen durch konkrete regionale Vermittlungsbemühungen auf freie betriebliche Ausbildungskapazitäten zu unterstützen. Zum anderen sollten abgelehnte Personen durch eine kooperative Ausbildung zwischen der RAG Bildung und der DSK in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Rahmen zusätzlicher Ausbildungsplätze gefördert werden.

Die Konzeption des Programms lag beim Ressort Arbeit im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW), das von Minister Karl-Josef Laumann geführt wurde. Die RAG Bildung wurde als steinkohlenaher Bildungsträger bei den konzeptionellen Gesprächen mit einbezogen.

Zuwendungsvoraussetzung 2007 war, dass ein regulärer Ausbildungsvertrag zwischen der RAG Bildung und bis zum 30.09.2007 unvermittelten Jugendlichen (Konsenslingen) geschlossen wurde. Dieser Ausbildungsvertrag beinhaltet, dass im ersten Ausbildungsjahr 4 ½ Monate der Ausbildungszeit bei der DSK durchgeführt werden und anschließend sechs bis acht Wochen in Form von Praktika bei einem KMU. Die Ausbildungsvergütung wurde mindestens angelehnt an die Sätze nach § 241 SGB III, betrug jedoch nicht mehr als die maßgebliche tarifliche Ausbildungsvergütung.

Im Rahmen dieser Förderung wurde die Übernahme der Jugendlichen in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis im zweiten Ausbildungsjahr beabsichtigt. Idealerweise handelte es sich dabei um den Betrieb, in dem im ersten Ausbildungsjahr bereits die betrieblichen Praktika durchgeführt wurden. Freigewordene Ausbildungsplätze konnten durch Personen aus der Zielgruppe der Konsenslinge nachbesetzt werden. Hinsichtlich der Ausbildungsvergütung sowie aller weiteren Regelungen galt fortan der entsprechende Tarifvertrag.

Da das erste Ausbildungsjahr ausschließlich in den Ausbildungswerkstätten der DSK durchgeführt wurde, stand 2007 nur eine eingeschränkte Auswahl an Ausbildungsberufen zur Verfügung. Zu diesen zählten insbesondere die Berufe „Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in sowie Maschinen- und Anlagenführer/-in“. (MAGS NRW 2007)

3.2 Richtlinienprogramm

2008 wurde das Programm, weiterhin unter dem Namen „Kooperative Ausbildung in den deutschen Steinkohle-Regionen in NRW“, im Rahmen der ESF-Richtlinienförderung umgestellt und weiterentwickelt. Mit einem Erlass aus dem Jahr 2011 wurde es umbenannt und heißt bis heute „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen“.

Die erste grundlegende Änderung bestand darin, dass die Ausbildung nicht mehr in den Werkstätten der DSK stattfinden sollte, da dort lediglich eine eingeschränkte Auswahl an Berufen ausgebildet werden konnte. Zudem wurde die Realkostenerstattung durch eine Festbetragsfinanzierung der Personal- und Sachausgaben sowie der Ausbildungsvergütung ersetzt. Die Festbetragsfinanzierung liegt bei maximal 10.000 Euro pro teilnehmender Person und Ausbildungsjahr. Außerdem kann das Ausbildungsverhältnis in der Richtlinienförderung jederzeit von einem Betrieb übernommen werden, der dann in vollem Umfang die Funktion des Zuwendungsempfängers übernimmt.

Hinsichtlich der angebotenen Berufe wurde in Abstimmung zwischen der RAG Bildung, den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern sowie im Rahmen von „Runden Tischen“ ermittelt, welche Berufe in den Regionen speziell nachgefragt wurden. So wurden beispielsweise auch kaufmännische Berufe ins Kohleprogramm aufgenommen. Als Zuwendungsvoraussetzung wurde in der Richtlinie hinsichtlich der Berufe formuliert, dass es sich um einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HWO) handeln muss. Eine Regelung zur Bewerber-Stellen-Relation, um einen konkreten Ausbildungsbedarf in den angebotenen Berufen sicherzustellen, bestand nicht. Sofern Ausbildungsplätze frei wurden, war eine Nachbesetzung möglich.

Zu den betrieblichen Praktika wurde in der Richtlinie formuliert, dass diese im ersten Ausbildungsjahr zwei bis vier Monate und ab dem zweiten Ausbildungsjahr insgesamt 36 % der Ausbildungszeit betragen sollen. Damit wurde der Mindestumfang der Praktikumsdauer von zuvor 6 bis 8 Wochen deutlich ausgeweitet.

Eine Zielgruppe im Hinblick auf Konsenslinge, wie sie in der Förderung 2007 definiert wurde, gibt es in der ESF-Richtlinie nicht. In den Konzepten werden Konsenslinge zwar als Fokusgruppe genannt, jedoch ist die Definition weniger restriktiv formuliert, sodass weitere infrage kommende Bewerberinnen und Bewerber nicht ausgeschlossen werden. So konnte das Programm auch für Teilnehmende, die keine Konsenslinge waren, zum Beispiel Insolvenzauszubildende, genutzt werden. In solchen Fällen entschied das MAGS NRW, diese Personen am Kohleprogramm teilnehmen zu lassen. Andernfalls wären die betroffenen Auszubildenden möglicherweise monatelang auf der Suche nach einer neuen Lehrstelle, während im Kohleprogramm, z. B. durch Abbrüche, freie Kapazitäten vorhanden waren. So ergab sich eine erste Öffnung der Zielgruppe.

Hinzu kam, dass es schwierig wurde, Konsenslinge zu akquirieren, da der Programmstart für diese Zielgruppe häufig erst zum 1. Februar eines Jahres möglich war und somit der Ausbildungsstart in das laufende Berufsschuljahr fiel.⁵ Das führte dazu, dass mehr Bewerber und Bewerberinnen ohne vorhandene Marktbenachteiligungen, die aufgrund nicht erfolgreicher Vermittlungsunterstützungen noch keine betriebliche duale Ausbildung beginnen konnten, in das Programm aufgenommen werden sollten (MSB NRW 2019). Dies wurde zwischen dem 1. August und dem 1. Oktober eines Jahres angestrebt, zu dem generell die meisten Ausbildungsverhältnisse beginnen. Dieser Zeitraum war als Ausbildungsbeginn im Kohleprogramm allerdings grundsätzlich nicht vorgesehen, um eine Konkurrenz zur dualen Ausbildung zu vermeiden. Eine Lösung, die eine Aufnahme von Auszubildenden vor dem 1. Februar ermöglichte und zugleich ein konkurrierendes Angebot zur betrieblichen Ausbildung vermied, bestand in einer Bestätigung der Kammern, dass es sich jeweils um einen zusätzlichen Ausbildungsplatz handelt.

In der Folge konnten auch Personen, die gerade ihren Schulabschluss absolviert hatten, in das Kohleprogramm aufgenommen werden. Nach wie vor bestand aber ein starker Fokus auf die Steinkohleregionen, in denen Ausbildungsplätze in großer Zahl weggefallen waren, sodass trotz der Öffnung in Bezug auf die Zielgruppe und auf Ausbildungsberufe jenseits des Bergbaus eine Begründung für die Durchführung des Kohleprogramms gegeben war. Diese war notwendig, weil das Programm fortan parallel zum Regelsystem lief. Die Besonderheit der Standorte, an denen Jugendliche aufgrund des fehlenden Angebotes auf dem Arbeitsmarkt auch trotz weniger bis nicht vorhandener Vermittlungshemmnisse Unterstützung benötigen, ist ein gewichtiges Argument für das Kohleprogramm.

Ein Erlass von 2011 formuliert eine Anpassung des Umfangs betrieblicher Praktika: Der Zuwendungsempfänger hat jeder und jedem Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr ein betriebliches Praktikum

⁵ Der Starttermin 01.02. ist auf das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen zurückzuführen: Bei „Konsenslingen“ handelt es sich um Personen, die zum 30.09. keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, woraufhin sich der regionale Ausbildungskonsens über Nachvermittlungaktionen bemüht, diesen Personen zu einer Lehrstelle zu verhelfen. Gelingt es bis zum Jahresende weiterhin nicht, die Konsenslinge zu vermitteln, besteht das Grundprinzip des Programms der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ darin, die Konsenslinge über die Aufnahme einer außerbetrieblichen Ausbildung im Rahmen des Programms zu unterstützen.

im Umfang von 6 bis 12 Wochen zu ermöglichen. Sollte nach einem Jahr kein Übergang in eine betriebliche Ausbildung stattgefunden haben, gilt diese Regelung auch für jedes weitere Ausbildungsjahr. Die Fördersumme wurde 2014 von 10.000 Euro pro auszubildender Person und Ausbildungsjahr auf 10.800 Euro bzw. 900 Euro pro Monat erhöht.

2015 kam es zu einer Zäsur bei der Trägerschaft im Kohleprogramm. Die RAG Bildung bzw. ab 2010 deren Nachfolger, der TÜV NORD, war bis dahin einziger Träger. Aus ESF-fördertechnischer Sicht ergaben sich jedoch Gründe, diese Alleinstellung zu überdenken. Allen voran standen erhöhte Transparenzanforderungen bei der Vergabe von Fördermitteln in der neuen ESF-Förderphase, denen mittels einer Ausschreibung bzw. eines Interessenbekundungsverfahrens nachgekommen werden sollte. Auch anderen Akteuren in den DSK-Regionen sollte die Möglichkeit zur Beteiligung am Kohleprogramm gegeben werden, zugleich wollte man nicht auf einen erfahrenen Träger verzichten, der mit seiner langjährigen Erfahrung in dem Programm und seiner Beteiligung an der Programmkonzeption eine wichtige Rolle innehatte.

Das Ministerium entschied, Kriterien festzulegen, etwa die Jugendarbeitslosigkeitsquote oder der Bedarf, das Angebot sowie die Nachfrage in bestimmten Berufen und in den jeweiligen Arbeitsmarktregionen. Die Regionaldirektion NRW wurde gebeten eine arbeitsmarktliche Analyse zu erstellen, aus der eine Fokussierung auf bestimmte Standorte und Berufsfelder für das Interessenbekundungsverfahren hervorgehen sollte. An dieser arbeitsmarktlichen Analyse waren auch die Agenturen für Arbeit beteiligt, um eine Einschätzung verschiedener Berufsfelder in jenen Bergbauregionen des Ruhrgebiets abzugeben, die kurz vor der Schließung ihrer Steinkohle-Förderung standen.⁶

Das Volumen der Ausschreibung bezog sich nicht auf alle verfügbaren Stellen im Kohleprogramm. So konnte der TÜV NORD weiterhin das Programm durchführen und neue Träger kamen durch die Ausschreibung hinzu. Das Gesamtvolumen an Ausbildungsstellen im Programm orientierte sich an der ursprünglichen Zahl von Ausbildungsstellen. Es wurde geprüft, wie viele Plätze vorgesehen waren und wie viele Plätze durch die Schließungen verloren gingen. Daraus wurde eine Quote ermittelt, mit deren Hilfe die Zahl der im Programm verfügbaren Ausbildungsstellen definiert wurde. Ab 2016 verblieb ein Teil der ursprünglich geförderten Ausbildungsstellen beim TÜV NORD an den „alten“ Kohlestandorten Bergkamen, Datteln, Essen und Kamp-Lintfort, die übrigen geförderten Ausbildungsplätze wurden den neuen Trägern zugeordnet. Regional fokussierte sich der neue Projektauftrag auf die Bergwerkstandorte Marl, Ibbenbüren und Bottrop. Die Träger verfügen zum Teil über eigene betriebliche Ausbildungsstätten oder kooperieren intensiv mit Betrieben, bei denen die Ausbildung möglichst von Beginn an absolviert wird.

Im Zuge der Ausschreibung wurde ein Kooperationsvertrag eingeführt, der die kooperative Ausbildung verbindlicher gestalten sollte. Darin wurde mit den neuen Trägern vertraglich festgehalten, dass sich die Teilnehmenden am Ende der Ausbildung tatsächlich in einem Betrieb befinden sollen, anstatt die Ausbildung vollständig außerbetrieblich beim Träger zu absolvieren. Die geförderten Ausbildungsplätze beim Trägerkonsortium verteilen sich auf die Standorte Marl, Bottrop und Ibbenbüren (vgl. Tabelle 3).

Start dieser Projekte war im September 2016. Die Förderung erfolgt an den Standorten Gelsenkirchen, Bochum und Herne, 2018 kam der Standort Bottrop hinzu.

⁶ Die „Arbeitsmarktlichen Analysen“ standen für die Evaluation nicht vollständig zur Verfügung.

Tabelle 3: ESF-Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“, Ausbildungsplätze je Träger, Stand Januar 2018

	Bildungsträger	Standorte im Förderprogramm	Ausbildungsplätze
Träger-konsortium	TÜV NORD Bildung gGmbH, Essen	Kamp-Lintfort, Bergkamen Datteln, Essen	129
	rebeq GmbH, Herten	Marl	37
	GAFÖG - Arbeitsförderungsgesellschaft gemeinnützige GmbH, Bottrop	Bottrop	40
	Lernen fördern e. V., Ibbenbüren	Ibbenbüren	19
	GBH - Gemeinnützige Beschäftigungs GmbH, Herne	Herne	40
	Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung GmbH & Co. KG, Bochum	Bochum	20
	Diakonisches Werk Gladbeck-Bottrop-Dorsten, Bottrop	Gelsenkirchen Bottrop	20
	Summe		305

Quelle: G.I.B., Dokumentenanalyse, eigene Darstellung

Im Januar 2018 wurden insgesamt 305 Plätze an 11 Standorten gefördert (vgl. Tabelle 3). Mit 129 Plätzen (42 %) liegt dabei der größte Teil beim TÜV NORD, der seit über 10 Jahren der zentrale Bildungsträger im Rahmen des Förderprogramms ist.

3.3 Auslaufen des Kohleprogramms, Einführung des Ausbildungsprogramms

Im Jahr 2007 wurde zwischen Bund, NRW, Saarland und RAG der Ausstieg aus der subventionierten Steinkohlenförderung für das Jahr 2018 vereinbart. Zu Beginn des Jahres 2018 hat das MAGS NRW das Auslaufen des ESF-Programms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ angestoßen, frei gewordene Ausbildungsplätze dürfen nicht mehr nachbesetzt werden. Es ist aber sichergestellt, dass alle im Programm befindlichen Jugendlichen die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung abzuschließen.

Da die Lage auf dem nordrhein-westfälischen Ausbildungsmarkt durch große regionale Unterschiede geprägt ist – Großstädte wie Bonn, Düsseldorf oder Köln und auch das Münsterland verzeichnen ein Überangebot an Ausbildungsstellen, während im Ruhrgebiet, im Bergischen Städtedreieck oder in Teilen von Ostwestfalen das Angebot an Ausbildungsstellen deutlich unter der Nachfrage liegt –, wurde von der Landesregierung für die Ausbildungsjahre 2018/2019 bis 2021/2022 mit dem „Ausbildungsprogramm NRW“ die Förderung von rund 1.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen pro Jahr beschlossen. Die Förderung soll in Regionen mit ungünstiger Ausbildungsmarktlage erfolgen, wobei nach dem Kriterium der Bewerber-Stellen-Relation bei einer Relation von unter 1 : 1 entschieden wird. Bestehende Ausbildungsplätze, die durch das Land gefördert werden und eine regionale Ausrichtung aufweisen,

wie unter anderem die des Programms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“, sind bei der Verteilung der Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW berücksichtigt worden. Beim ersten Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW betraf dies insgesamt 430 Plätze. (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Platzverteilung im Kohleprogramm 2018 und im Ausbildungsprogramm NRW für den 1. bis 3. Durchgang (Start 2018 bis 2020)

Kreise und kreisfreie Städte	Plätze Kohleprogramm et al. 2018	Verteilung der Plätze für den Durchgang ab		
		2018	2019	2020
Stadt Münster				
Kreis Olpe				
Stadt Bonn			24	
Kreis Soest				
Stadt Köln			24	
Kreis Siegen-Wittgenstein				
Stadt Düsseldorf				
Hochsauerlandkreis				
Kreis Gütersloh				
Kreis Borken				
Märkischer Kreis				
StädteRegion Aachen				
Kreis Minden-Lübbecke		12		
Kreis Steinfurt	19	12		12
Stadt Essen	11	12	24	36
Stadt Mülheim an der Ruhr	25	12	12	
Stadt Leverkusen		12	12	12
Kreis Paderborn		12	12	
Stadt Remscheid		12	12	12
Kreis Coesfeld		12	12	
Kreis Höxter		12	12	
Stadt Bochum	20	12	36	24
Kreis Wesel	57	12	48	36
Rheinisch-Bergischer Kreis		12	12	24
Stadt Bottrop	60	12	12	12
Stadt Gelsenkirchen	31	12	36	48
Stadt Herne	40	12	24	36
Kreis Warendorf		24	12	12
Stadt Krefeld		24	12	
Oberbergischer Kreis		24	12	

Kreise und kreisfreie Städte	Plätze Kohleprogramm et al. 2018	Verteilung der Plätze für den Durchgang ab		
		2018	2019	2020
Stadt Bielefeld		24	24	24
Kreis Viersen		24	24	24
Kreis Heinsberg		24	24	24
Ennepe-Ruhr-Kreis		24	36	24
Stadt Mönchengladbach		24	36	24
Stadt Oberhausen	11	24	24	24
Stadt Solingen		24	24	24
Kreis Euskirchen		24	24	24
Stadt Duisburg		36	36	24
Kreis Unna	11	36	36	36
Rhein-Erft-Kreis		36	24	36
Stadt Wuppertal		36	36	36
Kreis Mettmann		36	36	36
Rhein-Kreis Neuss		36	36	48
Kreis Herford		36	36	24
Kreis Düren		36	24	24
Kreis Kleve		36	36	24
Stadt Hamm		36	24	24
Stadt Hagen		36	36	36
Stadt Dortmund		48	24	24
Rhein-Sieg-Kreis		48	24	48
Kreis Lippe		48	48	48
Kreis Recklinghausen	145	48	48	48
Summe	430	1.032	1.068	972

Quelle: MAGS NRW 2018, MAGS NRW 2019, MAGS NRW 2020a (jeweils Anlagen zum Programmaufruf)

Bei der regionalen Verteilung von Plätzen im Ausbildungsprogramm NRW wurden die Plätze im Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ angerechnet, sodass alle Regionen entsprechend ihrer Situation am Ausbildungsmarkt über Landesprogramme gefördert werden.

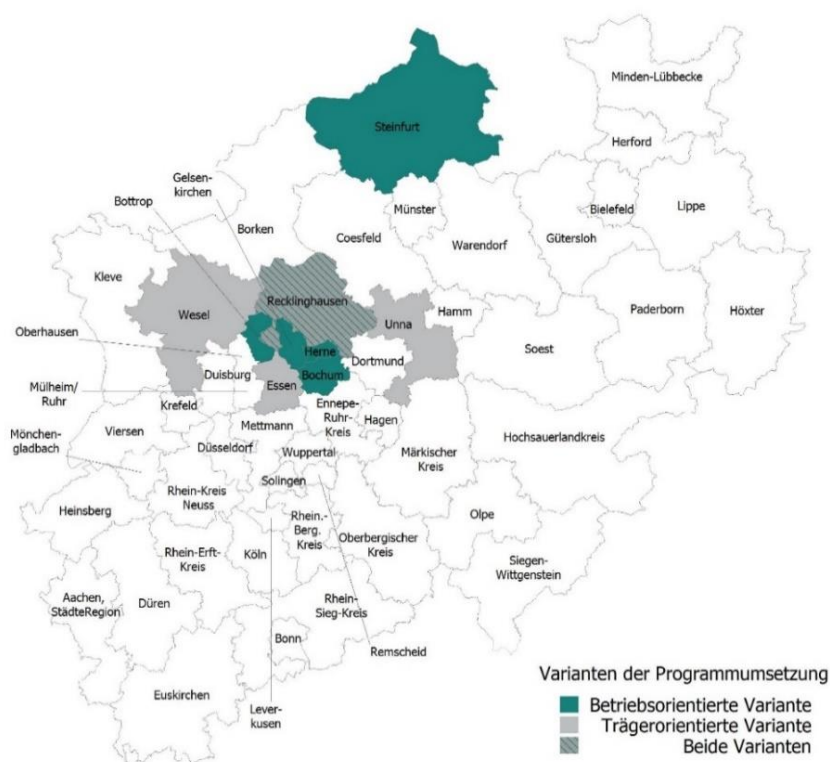
Da die aktuell gültigen Bewilligungen an den Standorten unterschiedliche Start- und Enddaten haben, wird die Förderung des Programms lokal unterschiedlich auslaufen, jedoch spätestens zum 31.03.2022, vorausgesetzt die Träger haben nicht zuvor alle Teilnehmenden in betriebliche Ausbildungsverhältnisse vermittelt. Die inhaltliche Fortführung der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ durch das Ausbildungsprogramm NRW ist auch daran erkennbar, dass Träger im „Kohleprogramm“ auch im Ausbildungsprogramm aktiv sind.

4.

Situation am Ausbildungsmarkt und angebotene Ausbildungsberufe an den Förderstandorten

Wie in der Einleitung (Abschnitt 1) beschrieben, gab es bis zum Jahr 2016 nur einen Zuwendungsempfänger; seit 2016 werden im Zuge des Programmausbaus weitere Träger bzw. Trägerkonsortien gefördert. Die Programmförderung erfolgt damit seit 2016 an insgesamt 11 Standorten im Ruhrgebiet und im Kreis Steinfurt.

Abbildung 1: Standorte der Projektumsetzung im Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“



Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

Die Standorte, an denen die trägerorientierte Variante des Programms umgesetzt wird, befinden sich im Kreis Recklinghausen, im Kreis Unna, in Essen sowie im Kreis Wesel (vgl. Tabelle 5). Die betriebsorientierte Programmvariante wird von einem Trägerkonsortium sowie drei weiteren Trägern an verschiedenen Standorten in Bottrop, im Kreis Recklinghausen, im Kreis Steinfurt sowie in den Städten Herne, Bochum und Gelsenkirchen umgesetzt. Seit 2018 wird das Programm in der betriebsorientierten Variante durch einen weiteren Träger, ebenfalls am Standort Bottrop, umgesetzt. Da in der Trägerbefragung Ausbildungseintritte lediglich bis Ende 2017 abgefragt wurden, wird dieser Standort im Rahmen der Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Folgenden nicht berücksichtigt.

Tabelle 5: Standorte der Programmumsetzung nach Kreis/kreisfreier Stadt

Trägerorientierte Variante	Kreis/Kreisfreie Stadt
	Kreis Recklinghausen
	Kreis Unna
	Stadt Essen
	Kreis Wesel
Betriebsorientierte Variante	Kreis/Kreisfreie Stadt
	Kreis Recklinghausen
	Stadt Bottrop
	Kreis Steinfurt
	Stadt Herne
	Stadt Bochum
	Stadt Gelsenkirchen

Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

In diesem Abschnitt wird die Situation des Ausbildungsmarktes der einzelnen Förderstandorte anhand der Indikatoren Ausbildungsbetriebsquote sowie Nachfrage (gemeldete Bewerber/-innen) und Ausbildungsangebot (gemeldete Berufsausbildungsstellen) beschrieben. Die zugrunde liegende Analyse erfolgt auf Ebene der Berufsgruppen (3-Steller-Ebene der Klassifikation der Berufe), da eine Auswertung auf Ebene der Einzelberufe von der Bundesagentur für Arbeit nicht zur Verfügung gestellt werden kann.⁷ Die für den Vergleich genutzten Daten der Ausbildungsmarktstatistik beziehen sich auf das Berichts- bzw. Ausbildungsjahr 2016, d. h. der Berichtszeitraum ist Oktober 2015 bis September 2016.⁸ Dieser Zeitraum wurde gewählt, um einen Abgleich zwischen Ausbildungsmarkt und der Programmumsetzung zu ermöglichen. Das Ausbildungsjahr 2016 und der Beobachtungszeitraum der Trägerbefragung weisen eine große zeitliche Schnittmenge auf.

⁷ Die Klassifikation der Berufe 2010 ist als hierarchische Klassifikation mit fünf numerisch verschlüsselten Gliederungsebenen aufgebaut. Sie umfasst: 10 Berufsbereiche (1-Steller), 37 Berufshauptgruppen (2-Steller), 144 Berufsgruppen (3-Steller), 700 Berufsuntergruppen (4-Steller), 1.286 Berufsgattungen (5-Steller).

⁸ Jeder Bewerber/jede Bewerberin bzw. jede Berufsausbildungsstelle, die mindestens einmal während des Berichtsjahres gemeldet war, bleibt statistisch bis zum Ende des Berichtsjahres in der Grundgesamtheit enthalten (Prinzip der Anwesenheitsgesamtheit), auch wenn der Vermittlungsauftrag beendet wurde (Bundesagentur für Arbeit 2017, Weiterentwicklung der Statistik der Berufsausbildungsstellen).

Die Ausbildungsbetriebsquote zeigt an, wie groß der Anteil ausbildender Betriebe ist, und dient somit als Maß für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Gezählt werden alle Betriebsstätten in Deutschland, die mindestens eine sozialversicherungspflichtige Person beschäftigen. Hierbei wird nicht unterschieden, ob die Betriebe ausbildungsberechtigt sind oder nicht. Die Ausbildungsbetriebsquote wird jährlich zum Stand 31.12. ermittelt.

Als Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen und deren Eignung dafür geklärt bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben ist. Hierzu gehören auch Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildungsstelle in einem Berufsbildungswerk oder in einer sonstigen Einrichtung, die Ausbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung durchführt. Auch Jugendliche, die für eine Berufsausbildung im dualen System vorgemerkt wurden, sich aber im Zuge ihres individuellen Berufswahlprozesses im Laufe des Berichtsjahres aus unterschiedlichen Gründen für andere Ausbildungs- und Bildungsalternativen – wie z. B. Schulbildung, Studium, Aufnahme einer Berufsausbildung außerhalb des dualen Systems oder auch eine Beschäftigung – entscheiden, werden hierzu gezählt. Unter den gemeldeten Bewerbenden befinden sich auch Personen, die die Schule nicht im laufenden Berichtsjahr, sondern im Vorjahr oder in früheren Jahren verlassen haben und somit zusätzlich zum Nachfragepotenzial des aktuellen Schulentlassjahres eine Ausbildung aufnehmen wollen.

Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG, einschließlich der Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen (§ 102 SGB III) durchführen. Als betriebliche Berufsausbildungsstellen zählen gemeldete Berufsausbildungsstellen abzüglich der Berufsausbildungsstellen in außerbetrieblichen Einrichtungen und abzüglich Berufsausbildungsstellen für Rehabilitanden, mit Ausnahme der nach § 241 Abs. 2 SGB III geförderten Ausbildungsstellen.

Die aus der Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber und den gemeldeten Stellen gebildete Relation zeigt an, wie viele Ausbildungsstellen pro gemeldeter, sich bewerbender Person in der betrachteten Berufsgruppe zur Verfügung stehen (vgl. Tabelle 6). Die Relation von „1“ entspricht einem ausgeglichenen Ausbildungsmarkt, d. h. auf eine sich bewerbende Person kommt eine Ausbildungsstelle. Eine Relation von unter 0,3 ist definiert als Bereich mit „sehr starken Versorgungsproblemen“, zwischen 0,3 und 0,6 ist von „deutlichen Versorgungsproblemen“ die Rede und bei einer Relation zwischen 0,6 bis 0,9 bestehen immer noch „Versorgungsprobleme“. Bei einer Relation, die größer ist als 1,1, ist von „Besetzungsproblemen“ auszugehen, d. h. es stehen mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung als gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und diese können ggf. nicht besetzt werden.

Tabelle 6: Legende zur Bewertung der Kennzahl „Bewerber-Stellen-Relation“

Legende	Relation von ... bis
sehr starke Versorgungsprobleme	0,1 bis unter 0,3
deutliche Versorgungsprobleme	0,3 bis unter 0,6
Versorgungsprobleme	0,6 bis unter 0,9
Passungsprobleme (bzw. ausgeglichener Ausbildungsmarkt)	0,9 bis unter 1,1
deutliche Passungsprobleme	0,9 bis unter 1,1 und mindestens 60 % der gemeldeten Berufsausbildungsstellen unbesetzt
Besetzungsprobleme	1,1 bis unter 2,0
deutliche Besetzungsprobleme	2,0 bis unter 3,0
sehr starke Besetzungsprobleme	3,0 bis unter 5,0
extreme Besetzungsprobleme	ab 5,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik

Die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen im Rahmen der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ sollte in Berufsgruppen mit bewerberseitigem Nachfrageüberhang erfolgen; entsprechende „Arbeitsmarktliche Analysen“ wurden von den Agenturen für Arbeit in den betreffenden Regionen erstellt (z. B. Agentur für Arbeit Recklinghausen 2016).

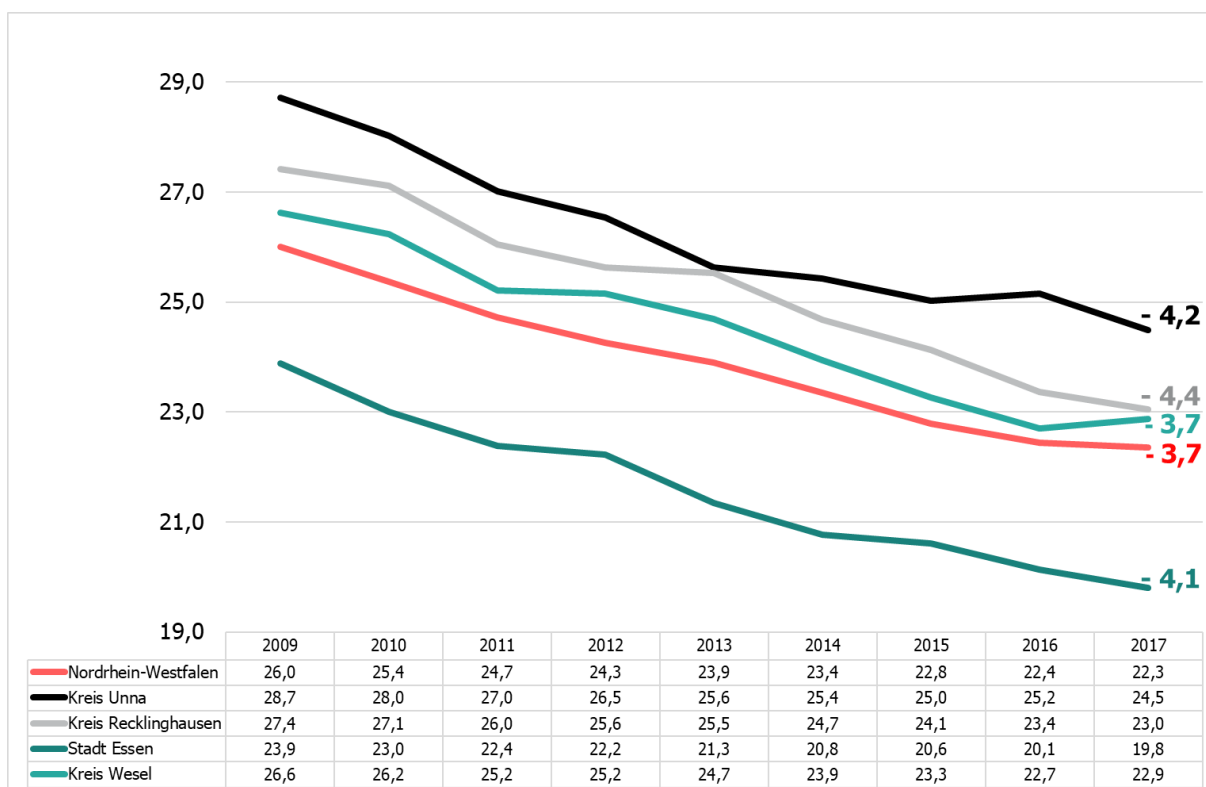
Nachfolgend werden die Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquoten und die Angebots- und Nachfragesituation für die Standorte der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ analysiert.

4.1 Ausbildungsmarkt und angebotene Ausbildungsberufe an den Standorten der trägerorientierten Variante der Programmumsetzung

Seit dem Programmstart 2008 wird die kooperative Ausbildung im Rahmen der ESF-Förderrichtlinie in den Kreisen Recklinghausen, Unna und Wesel sowie in der Stadt Essen in der trägerorientierten Variante durchgeführt. Die Darstellung der Ausbildungsbetriebsquote erfolgt differenziert nach Gebietskörperschaft, während im Zuge der Auswertungen zu Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt die betreffenden Kreise und kreisfreien Städte für die Darstellung zusammengeführt wurden.

Im Betrachtungszeitraum 2009 bis 2017 zeigt sich an den Standorten, die die trägerorientierte Variante des Programms umsetzen, der gleiche Trend wie in ganz NRW: Der Anteil der ausbildenden Betriebe ging stetig zurück. Der stärkste Rückgang zeigt sich im Kreis Recklinghausen mit -4,4 Prozentpunkten seit 2009, der vergleichsweise geringste 2017 im Kreis Wesel mit -3,7 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote 2009 bis 2017 an den Standorten der trägerorientierten Variante der Umsetzung



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009 bis 2017, Stichtag 31.12. des Berichtsjahres

Die absoluten Zahlen verdeutlichen die Entwicklung noch anschaulicher: Die Anzahl der Betriebe ist in fast allen betrachteten Kreisen sowie in der Stadt Essen zwischen 2009 und 2017 gestiegen, lediglich im Kreis Wesel fand ein deutlicher Rückgang statt. In allen betrachteten Gebietskörperschaften ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe im gleichen Zeitraum deutlich gesunken, in der Stadt Essen und im Kreis Wesel überdurchschnittlich stark (-14 % bzw. -26 %) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Entwicklung der Betriebe und Ausbildungsbetriebe 2009 bis 2017 in absoluten Zahlen und in Prozent

	Betriebe				Ausbildungsbetriebe			
	2009	2017	absolut	in %	2009	2017	absolut	in %
Nordrhein-Westfalen	413.622	432.816	19.194	5%	107.580	96.726	-10.854	-10%
Kreis Unna	8.082	8.481	399	5%	2.321	2.077	-244	-11%
Kreis Recklinghausen	11.851	12.484	633	5%	3.250	2.877	-373	-11%
Stadt Essen	12.531	13.036	505	4%	2.993	2.581	-412	-14%
Kreis Wesel	11.851	10.447	-1.404	-12%	3.250	2.390	-860	-26%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009 bis 2017, Stichtag 31.12. des Berichtsjahres

Die Berufsgruppen, in denen Teilnehmende in der trägerorientierten Programmvariante ausgebildet werden, sind nur teilweise deckungsgleich mit den Berufsgruppen mit sehr starken bzw. deutlichen Versorgungsproblemen (lediglich vier von zehn angebotenen Berufsgruppen insgesamt). Dies sind die Berufsgruppen „Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik“, „Metallbau und Schweißtechnik“, „Verkauf“ sowie „Maler/-in, Stuckateur/-in, Bauwerksabdeckung, Bautenschutz“.

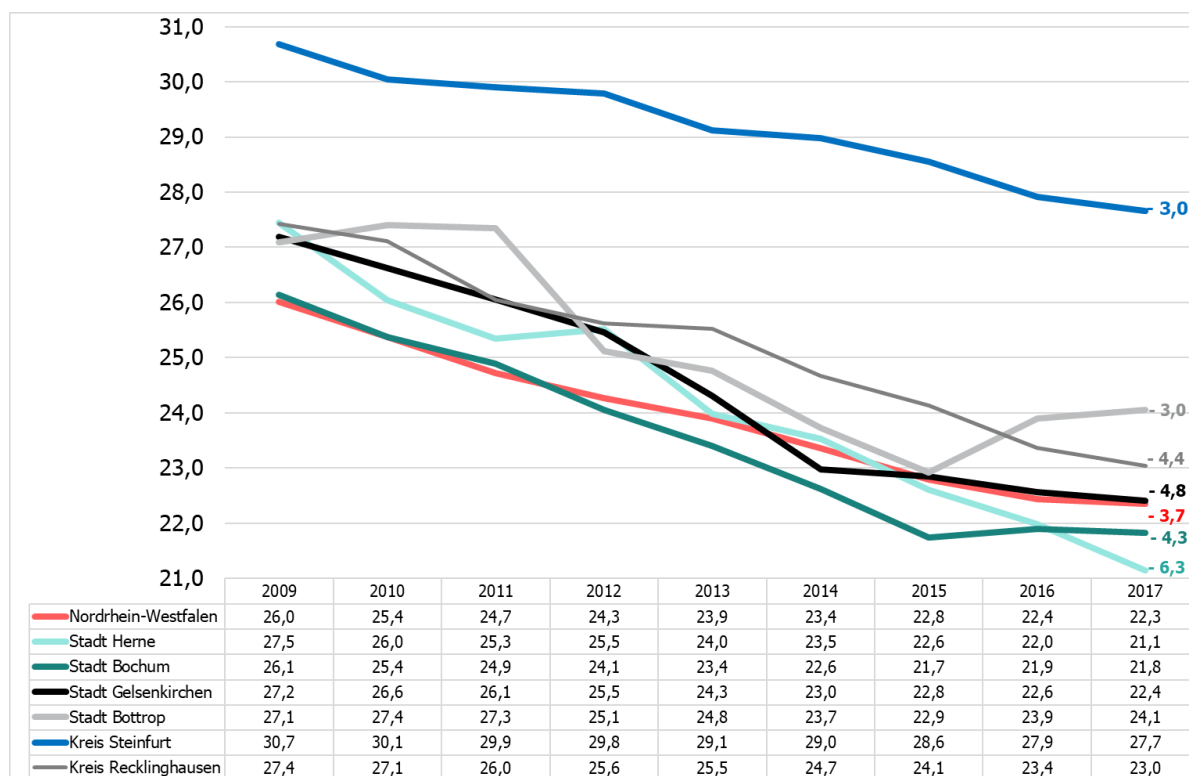
In der Gesamtschau deckt das Angebot die „Mangelberufsgruppen“ in den betrachteten Kreisen und Kommunen der trägerorientierten Variante der Programmumsetzung zu einem eher geringen Teil ab: Nur rund ein Drittel der Eintritte in betriebliche Berufsausbildung erfolgten in den Berufsgruppen mit den stärksten Versorgungsproblemen an den Standorten.

4.2 Ausbildungsmarkt und angebotene Ausbildungsberufe an den Standorten der betriebsorientierten Variante der Programmumsetzung

Die betriebsorientierte Umsetzungsvariante der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ wird seit der Erweiterung des Trägerkreises im Jahr 2016 von einem Trägerkonsortium sowie drei weiteren Trägern an verschiedenen Standorten umgesetzt: Diese befinden sich im Kreis Recklinghausen, im Kreis Steinfurt, in Herne, Bochum sowie in Gelsenkirchen (sowie seit 2018 am Standort Bottrop). Die nachfolgende Darstellung erfolgt auf Ebene der Gebietskörperschaften.

Im Betrachtungszeitraum 2009 bis 2017 zeigt sich an den Standorten der betriebsorientierten Variante ein ähnlicher Trend wie an den Standorten der trägerorientierten Variante. Auch hier sinkt der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben. Im Vergleich zum Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote in ganz NRW sowie in den beiden Kreisen fällt der besonders starke Rückgang von Ausbildungsbetrieben in den Städten Herne (-6,3 Prozentpunkte), Bochum (-4,3 Prozentpunkte) und Gelsenkirchen (-4,8 Prozentpunkte) auf (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote 2009 bis 2017 an den Standorten der betriebsorientierten Variante der Umsetzung



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009 bis 2017, Stichtag 31.12. des Berichtsjahres

Der Blick auf die Entwicklung in absoluten Zahlen (vgl. Tabelle 8) zeigt deutliche Unterschiede zwischen den betrachteten Kommunen und Kreisen. Der Zuwachs an Betrieben insgesamt war in den Städten unterdurchschnittlich bzw. ging die Anzahl in Gelsenkirchen sogar zurück (-1 %), Steigerungen im Vergleich zum NRW-Durchschnitt verzeichnen die beiden Kreise. Der gleiche Trend zeigt sich beim Rückgang der Ausbildungsbetriebe: Dieser war in den beiden Kreisen moderat bis durchschnittlich (-4 % im Kreis Steinfurt und -11 % im Kreis Recklinghausen), während die Städte überdurchschnittlich viele Ausbildungsbetriebe einbüßten, in Herne sogar nahezu ein Viertel (-22 %).

Tabelle 8: Entwicklung der Betriebe und Ausbildungsbetriebe 2009 bis 2017 in absoluten Zahlen und in Prozent

	Betriebe				Ausbildungsbetriebe			
	2009	2017	absolut	in %	2009	2017	absolut	in %
Nordrhein-Westfalen	413.622	432.816	19.194	5%	107.580	96.726	-10.854	-10%
Stadt Herne	2.710	2.734	24	1%	744	578	-166	-22%
Stadt Bochum	7.427	7.700	273	4%	1.942	1.681	-261	-13%
Stadt Bottrop	2.230	2.220	-10	0%	604	534	-70	-12%
Stadt Gelsenkirchen	4.598	4.562	-36	-1%	1.250	1.022	-228	-18%
Kreis Steinfurt	9.792	10.396	604	6%	3.005	2.876	-129	-4%
Kreis Recklinghausen	11.851	12.484	633	5%	3.250	2.877	-373	-11%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009 bis 2017, Stichtag 31.12. des Berichtsjahres

Bei den Trägern bzw. Trägerkonsortien, welche die betriebsorientierte Variante des Programms umsetzen, zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Passgenauigkeit bei den angebotenen Berufsgruppen. Der hinsichtlich der angebotenen Platzzahl größte Träger verzeichnet ca. ein Drittel (rd. 35 %) aller Übergänge in die Berufsgruppen mit den stärksten Versorgungsproblemen. Die drei kleineren Träger weisen im Vergleich dazu eine höhere Abdeckungsquote auf. Einer davon deckt mit vier von sechs angebotenen Berufsgruppen Bereiche mit sehr starken Versorgungsproblemen ab (Abdeckungsquote 74 %). Dies sind die Berufsgruppen „Körperpflege“, „Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik“, „Verkauf“ und „Lagerwirtschaft (...)“.

Ein weiterer kleiner Träger deckt mit seinem Ausbildungsschwerpunkt im Verkaufsbereich die Berufsgruppe mit dem quantitativ stärksten Bewerbungsmangel am betreffenden Standort ab. 20 von 26 Eintritten erfolgten in Berufsgruppen mit (sehr) starken Versorgungsproblemen, dies entspricht einer Abdeckungsquote von rd. 75 %.

Der dritte kleine Träger der betriebsorientierten Variante deckt vier der insgesamt sechs Berufsgruppen mit starken oder sehr starken Versorgungsproblemen ab, dies entspricht einer Abdeckungsquote von rd. 60 %.

4.3 Zwischenfazit

Zwischen 2009 und 2017 zeigt sich in den betrachteten kreisfreien Städten Essen, Herne, Bochum, Gelsenkirchen und Bottrop anteilig ein deutlicherer Rückgang ausbildender Betriebe als es in den Kreisen Unna, Steinfurt und Recklinghausen der Fall war. Er entspricht dem allgemeinen Trend in NRW und dürfte in den betrachteten Regionen nicht zuletzt auf die entfallenen Ausbildungskapazitäten aufgrund von Zechenschließungen zurückzuführen sein. In einem Expertengespräch wurde für den Agenturbezirk Recklinghausen der Rückgang an Ausbildungsplätzen, der auf den Kohleausstieg zurückgeführt wird, auf rd. 7 % geschätzt.

Für die im Rahmen der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ angebotenen Berufe bzw. Berufsgruppen sollten jene Berufsgruppen ausgewählt werden, in denen ein bewerberseitiger Nachfrageüberhang und damit ein zu geringes Angebot an Ausbildungsstellen besteht („Mangelberufsgruppen“). Jugendliche, die einen unterdurchschnittlichen Schulabschluss oder andere Merkmale aufweisen, die einen Wettbewerbsnachteil im Bewerbungsverfahren um eine Ausbildungsstelle darstellen, erhalten durch ihre Programmteilnahme eine Chance auf einen Ausbildungsvertrag.

Die Analyse der Angebots- und Nachfragesituation für die Standorte der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ zeigt deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Passgenauigkeit (definiert als Nachfrageüberhang) der angebotenen Berufsgruppen. Zwei der untersuchten Träger bzw. der Trägerkonsortien verzeichnen die geringste Passgenauigkeit im Hinblick auf die angebotenen Berufe, etwa ein Drittel der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze ist Berufsgruppen mit einem besonders ausgeprägten Stellenmangel zuzuordnen.

Im Vergleich zeigt sich das Angebot von zwei Trägern deutlich passgenauer. Jeweils drei Viertel der angebotenen Berufe gehören zu den für die betreffenden Standorte identifizierten „Mangelberufsgruppen“. Diese beiden Träger haben im Vergleich eine wesentlich geringere Platzzahl.

Als kleinere Träger verfügen sie über geringere Kapazitäten, um Ausbildungen in eigenen Werkstätten durchzuführen. Für Träger, die nicht über die Voraussetzungen einer Ausbildung in eigenen Räumlichkeiten und mit eigenem Personal verfügen, steigt somit die Notwendigkeit, bereits bei Ausbildungsbeginn einen Betrieb zu finden, mit dem ein Kooperationsvertrag für die Ausbildung abgeschlossen werden kann. Große Träger scheinen sich dagegen mehr auf jene Berufe zu fokussieren, die sie selbst auch bis zum Ausbildungsabschluss anbieten können. Teilnehmende erhalten so mehr Sicherheit, die Ausbildung bis zum Abschluss durchführen zu können („Ausbildungsgarantie“). Die vorliegenden Analysen legen nahe, dass für Träger die „Ausbildungsgarantie“ das Angebotsspektrum für Ausbildungsberufe einschränkt und verhindert, mehr Ausbildungsplätze in „Mangelberufsgruppen“ anzubieten.

5.

Programmumsetzung

Eine Berufsausbildung erfolgt in Deutschland gewöhnlich im Rahmen des dualen Systems, in dem Auszubildende in Betrieben den überwiegend praktischen Teil der Ausbildung absolvieren und Berufsschulen bzw. Berufskollegs den überwiegend theoretischen Teil übernehmen. Alternativ zur dualen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule können Berufsausbildungen im dualen System auch als außerbetriebliche Ausbildung absolviert werden. Diese Ausbildung findet in einem Ausbildungsverhältnis statt, das vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird. Neben den Berufsausbildungen im dualen System besteht für einige Berufe – etwa Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsberufe – ausschließlich die Möglichkeit, diese an Berufsfachschulen zu erwerben.

Das Landesprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ ist eine Form der außerbetrieblichen Ausbildung. Es wird vom Land NRW und durch Mittel des ESF gefördert (zur Höhe der Fördermittel vgl. Abschnitt 1.1). Denselben Zweck dient die „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen“, ein arbeitsmarktpolitisches Instrument der Bundesagentur für Arbeit. Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Förderprogramme werden in Abschnitt 5.1 beschrieben.

Anschließend werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen im Rahmen der vorliegenden vertiefenden wissenschaftlichen Begleitung dargestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für diese Evaluation ein explorativer Ansatz gewählt wurde, um die Implementation und Entwicklung des Landesprogramms seit dem Start im Jahr 2008 sowie etwaige Varianten der Umsetzung und Unterschiede zwischen Trägern zu ermitteln. In den nachfolgenden Abschnitten werden durch standardisierte Erhebungen gewonnene Ergebnisse zur Implementation, zur Entwicklung und zur Programmumsetzung mit Erkenntnissen aus Expertengesprächen zusammengeführt. Auf diese Weise können die quantitativen Befunde aus den standardisierten Erhebungen eingeordnet und vor dem Hintergrund von Einschätzungen von Expertinnen und Experten interpretiert werden.

In Abschnitt 5.2 stehen die Angaben der Träger und ein Vergleich zum Teilnahmeverlauf der Auszubildenden in den unterschiedlichen Umsetzungsvarianten des Programms im Mittelpunkt. Die anschließend in Abschnitt 5.3 präsentierten Ergebnisse einer Betriebsbefragung gehen auf die betriebliche Perspektive zu Praktika und Ausbildung sowie auf die Motivation der Betriebe zur Beteiligung am Programm ein.

5.1 Außerbetriebliche Ausbildung

Im Unterschied zu unbegleiteten betrieblichen Ausbildungen sind außerbetriebliche Ausbildungen, von denen auf Ebene der Bundesländer und des Bundes mehrere Förderungen parallel bestehen, ein Teil der Ausbildungsförderung. In NRW wird die Ausbildung im Rahmen des Programms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ gefördert. Dieses Programm bzw. der Vorläufer wurde bereits 2007 aufgelegt, um die durch den Ausstieg aus der Steinkohlenförderung entfallenden Ausbildungskapazitäten zu kompensieren. Seit 2018 besteht zusätzlich das mit ESF- und Landesmitteln finanzierte „Ausbildungsprogramm NRW“.

Die Förderung der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ in NRW und die Regelförderung der „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen“ durch den Bund weisen zwar konzeptionelle Parallelen auf, es bestehen aber auch wesentliche Unterschiede, auf die im Folgenden eingegangen wird. In Abschnitt 5.1.1 wird zunächst das Regelinstrument der Bundesagentur für Arbeit beschrieben. Im Landesprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ sind zwei Umsetzungsvarianten zu unterscheiden. In der Anfangsphase des Programms wurde mit einer Ausbildung gestartet, die überwiegend beim Träger stattfand. Ab 2016 wurde die Einbindung von Betrieben in die außerbetriebliche Ausbildung gestärkt, indem die Ausbildung möglichst früh und dauerhaft in Kooperationsbetrieben stattfand. Die konzeptionellen Merkmale der beiden Varianten der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ werden in Abschnitt 5.1.2 dargestellt.

5.1.1 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) nach § 76 ff. SGB III

Bei der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) handelt es sich um eine staatlich finanzierte, sozialpädagogisch begleitete Berufsausbildung. Die BA verfügt über ein breites Spektrum an ausbildungsbezogenen Regelangeboten, die überwiegend in der Berufsorientierung und -vorbereitung und somit zeitlich vor der Ausbildung selbst liegen (Abbildung 4).⁹

⁹ Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit entfielen 2017 in der Förderstatistik innerhalb der Kategorie „Berufswahl und Berufsausbildung“ 20 % der Teilnehmenden (Bestand) auf Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und weitere 12 % auf die außerbetriebliche Ausbildung (BaE), darunter überwiegend das kooperative Modell.

Abbildung 4: Ausbildungsbezogene Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit

Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter

Berufsorientierung	Berufs- und Ausbildungsvorbereitung	Berufsausbildung	Nachqualifizierung
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro)	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ)	Arbeitsgelegenheiten
	Einstiegsqualifizierung (EQ)		
	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	
	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (Fsej)		
	Assistierte Ausbildung (AsA)		
Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)			

Quelle: Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2020

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2020 (Datenreport zum Berufsbildungsbericht): 239

Im System der Ausbildungsförderung des Bundes wird die BaE als eine Variante für Personen mit vergleichsweise großem Unterstützungsbedarf bewertet. Während die reguläre betriebliche Berufsausbildung von Jugendlichen auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt ohne staatliche Förderung und besondere Unterstützungsangebote auskommt, werden in den in Tabelle 9 aufgeführten Programmen Auszubildende und Betriebe durch staatliche Förderung bzw. durch Vorbereitungs- und Unterstützungsleistungen eines beauftragten Bildungsträgers flankiert. Ist eine Ausbildungsförderung für junge Menschen notwendig, strebt die Bundesagentur für Arbeit vorrangig Eingliederungen in eine betriebliche Berufsausbildung an, die durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nach § 75 SGB III oder durch die Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III unterstützt werden (Bundesagentur für Arbeit 2018: 10). Ist eine betriebliche Ausbildung nicht Erfolg versprechend, besteht die Möglichkeit, die Ausbildung bei einem Bildungsträger anzusiedeln, der flankierende Unterstützungsleistungen für Auszubildende und Kooperationsbetriebe erbringt.

Tabelle 9: Regelangebote des Bundes im System der Ausbildungsförderung

Regelangebot	Betriebliche Ausbildung			Außerbetriebliche Ausbildung	
	Unbegleitete betriebliche Ausbildung	Mit Ausbildungsförderung			
		Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Assistierte Ausbildung (AsA)	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) <i>kooperativ</i>	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) <i>integrativ</i>
Rechtsgrundlage		§ 75 SGB III	§ 130 SGB III	§ 76 ff. SGB III	§ 76 ff. SGB III

Quelle: Korten/Nuglisch 2013: 16, Darstellung G.I.B.

Die BaE umfasst neben der fachpraktischen und theoretischen Qualifizierung auch die Förderung von persönlichen Kompetenzen und die Unterstützung bei sozialen Problemstellungen. Sie richtet sich an junge Menschen, die auch mit ausbildungsfördernden Leistungen der Bundesagentur nicht in eine Ausbildung in einem Betrieb vermittelt werden können. Durch die außerbetriebliche Ausbildung soll der Übergang in eine betriebliche Ausbildung erreicht werden. Insofern ist die außerbetriebliche Ausbildung als Einstieg in die Berufsausbildung mit dem Ziel des Wechsels in ein ungefördertes betriebliches Berufsausbildungsverhältnis zu verstehen. Die BaE wird in zwei Varianten durchgeführt (Bundesagentur für Arbeit 2018: 9 f.).

Bei der **kooperativen BaE** akquiriert der Bildungsträger einen Kooperationsbetrieb und übernimmt die Koordination der Ausbildung mit allen beteiligten Akteuren. Kooperationsbetriebe, Träger und Auszubildende schließen dazu Kooperationsverträge. Um ein erfolgreiches Durchlaufen der Ausbildung zu fördern, unterstützt der Träger die beteiligten Akteure durch eine fachtheoretische Unterweisung und durch eine sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden. Die fachpraktische Unterweisung liegt beim Kooperationsbetrieb. Die kooperative BaE richtet sich an junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, und an benachteiligte junge Menschen, die auch unter Einsatz der ausbildungsfördernden Instrumente eine betriebliche Ausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Letzteres gilt etwa bei der vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsverhältnisses.

Bei der **integrativen BaE** liegen sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung bei einem Bildungsträger, den die Bundesagentur für Arbeit mit der Durchführung der BaE beauftragt hat. Die Ausbildung erfolgt überwiegend beim Träger und wird durch betriebliche Ausbildungsphasen im Umfang von mindestens 40 Arbeitstagen je Ausbildungsjahr ergänzt. Gelingt der Wechsel in eine betriebliche Berufsausbildung nicht, soll die Ausbildung ab dem zweiten Ausbildungsjahr vergleichbar der kooperativen BaE erfolgen, d. h. die Ausbildung findet in einem Kooperationsbetrieb und mit einem Kooperationsvertrag statt. Kommt kein Kooperationsvertrag zustande, findet die Ausbildung beim Träger statt. Wird ein bestehender Kooperationsvertrag vorzeitig beendet, setzt die oder der Auszubildende in einer integrativen BaE die Ausbildung beim Träger fort. Die integrative BaE

richtet sich grundsätzlich an dieselbe Zielgruppe wie die kooperative Variante, bietet jedoch angemessene Rahmenbedingungen, um junge Menschen mit gravierenderen persönlichen und sozialen Problemlagen durch sozialpädagogisches Personal zu unterstützen und eine Ausbildung zu ermöglichen.

In beiden Varianten werden Auszubildende und Betriebe vom Träger unterstützt. Auszubildende schließen den Ausbildungsvertrag mit dem Träger ab. Den theoretischen Teil der Ausbildung leisten die Berufskollegs; Träger und die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ergänzen diesen bei Bedarf. Für die praktische Ausbildung schließt der Ausbildungsbetrieb einen Kooperationsvertrag mit dem Bildungsträger ab, wobei im Rahmen einer sogenannten Verbundausbildung auch mehrere Unternehmen beteiligt sein können. Der wesentliche Unterschied zwischen der kooperativen und der integrativen Variante besteht in der Zuständigkeit für die fachpraktische Ausbildung, die in der integrativen BaE überwiegend beim Bildungsanbieter stattfindet.

Tabelle 10 führt einige Vorteile der außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) für Auszubildende und Kooperationsbetriebe auf.

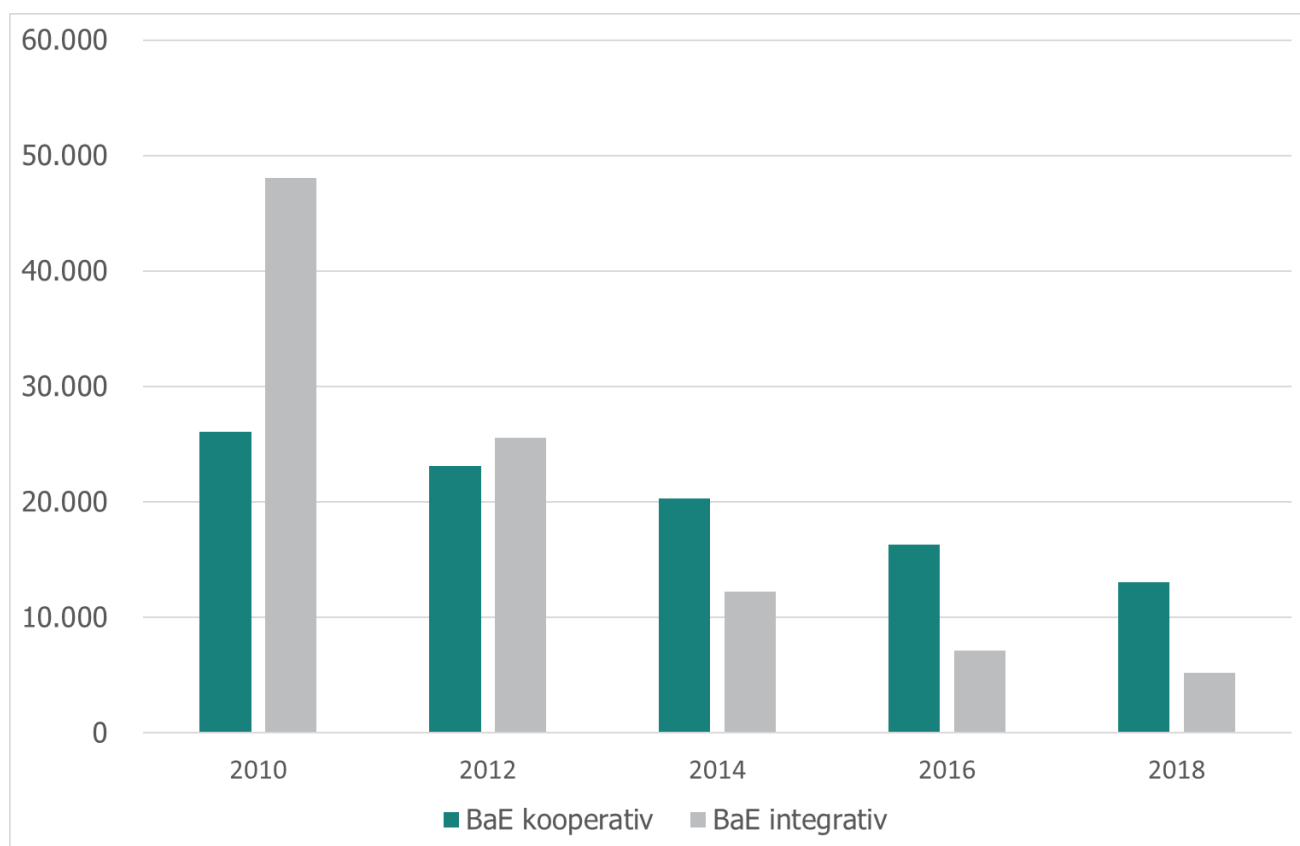
Tabelle 10: Vorteile für Auszubildende und Kooperationsbetriebe bei der kooperativen außerbetrieblichen Ausbildung

Vorteile für Auszubildende	Vorteile für Kooperationsbetriebe
<ul style="list-style-type: none"> • Hilfen beim Übergang in betriebliche Ausbildung • Regelmäßiger Stütz- und Förderunterricht • Prüfungsvorbereitung • Sozialpädagogische Begleitung bei individuellen Problemen • Vermittlung von betrieblichen Schlüsselqualifikationen • Vermittelnde Gespräche mit Auszubildenden, Lehrkräften und Eltern • Bewerbungstraining • Hilfen beim Übergang in Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden • Ausbildungsvergütung und Sozialversicherungsbeiträge entfallen • Übernahme der fachtheoretischen Unterweisung in der Ausbildung durch den Träger. Der/die Auszubildende besucht die reguläre Berufsschule. • Begleitung der Auszubildenden (siehe links) durch den Bildungsträger während <ul style="list-style-type: none"> - einer vorgeschalteten Praktikumsphase zum Kennenlernen - der ggf. anschließenden Ausbildung

Quelle: In Via 2019, Rehadat 2019, Darstellung G.I.B.

Die Ausbildungsförderung des Bundes im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung ist seit einigen Jahren rückläufig (Abbildung 5). Waren 2010 noch insgesamt 78.293 Teilnehmende in BaE-Förderungen zu verzeichnen, liegt die Zahl 2018 mit 21.103 Teilnehmenden deutlich niedriger (-73 %). Der Rückgang ist vor allem bei der integrativen BaE festzustellen. 2010 betrug der Anteil der integrativen BaE nahezu zwei Drittel aller BaE, 2018 hat sich diese Relation – auf geringerem absolutem Niveau – gedreht: Von allen BaE entfallen 62 % auf das kooperative Modell.

Abbildung 5: Teilnehmende an einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell (Deutschland, 2010 bis 2018)



Quelle: BIBB 2020: 282, Darstellung G.I.B.

5.1.2 Varianten der außerbetrieblichen Ausbildung im Rahmen der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“

Im Landesprogramm werden zwei Umsetzungsvarianten unterschieden. In beiden Varianten steht der Bildungsträger im Mittelpunkt, er ist Zuwendungsempfänger im Rahmen der Landesförderung und für die Auszubildenden Vertragspartner für den Ausbildungsvertrag, er unterstützt Auszubildende und Betriebe. Unterschiedlich ist die Einbindung der Betriebe bei den Varianten: Mit Beginn des Förderprogramms fand die Ausbildung maßgeblich beim Träger statt, weshalb diese nachfolgend als „trägerorientierte Variante“ bezeichnet wird. 2016 wurde die „betriebsorientierte Variante“, mit einer stärkeren Einbindung der Betriebe („Kooperationsbetriebe“) in die außerbetriebliche Ausbildung, eingeführt.

Die „trägerorientierte Variante“

Die herausragende Bedeutung des Bildungsträgers in der trägerorientierten Variante der außerbetrieblichen Ausbildung ist in der Historie des Landesprogramms begründet (siehe auch Abschnitt 3). Seit

2008 läuft das Programm unter dem Namen „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten in Nordrhein-Westfalen“. Einziger Zuwendungsempfänger mit mehreren Standorten war bis 2010 die RAG Bildung. Im ersten Ausbildungsjahr wurde die Ausbildung in den Werkstätten der RAG durchgeführt, zugleich wurden externe Betriebe für betriebliche Praxisphasen eingebunden. Ziel war es, die Auszubildenden in betriebliche Ausbildungen wechseln und die Ausbildung dort abschließen zu lassen. In der Regel erfolgte der Zugang über temporäre Praktika, die im ersten Ausbildungsjahr insgesamt mindestens 4 ½ Monate und ab dem zweiten Ausbildungsjahr mindestens 36 % der Ausbildungszeit umfassten. Bei einigen Kooperationen zwischen Trägern und Betrieben wurde diese Mindestdauer deutlich überschritten. In Expertengesprächen wurde berichtet, dass auch bei der RAG Bildung Auszubildende bei einem Betrieb die Ausbildung bis zum Abschluss absolvierten, ohne bei diesem Betrieb in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu wechseln.

2010 übernahm der TÜV NORD den Bildungsträger RAG Bildung und war bis 2016 weiterhin der einzige Zuwendungsempfänger im Programm. An der Programmkonzeption erfolgten nach dem Wechsel zum TÜV NORD keine wesentlichen Änderungen, auch nicht in Bezug auf die Umsetzung an mehreren Standorten.

2016 wurde die Förderung im Rahmen des Programms auf weitere Träger übertragen. Zugleich wurde für die neu eingestiegenen Bildungsträger ein Schwerpunkt der Programmdurchführung auf die Einbindung von Kooperationsbetrieben gelegt und damit die „betriebsorientierte Variante“ der Umsetzung eingeführt.

Die „betriebsorientierte Variante“

Seit 2016 werden zusätzliche Bildungsträger – teilweise als Trägerkonsortium – im Rahmen des Programms gefördert. Zugleich wurde die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht und das Spektrum der angebotenen Ausbildungsberufe erweitert (vgl. Abschnitt 3.2).

Der wesentliche Unterschied zwischen der trägerorientierten und der betriebsorientierten Variante besteht in der Zuständigkeit für die fachpraktische Ausbildung, die in der trägerorientierten Variante im ersten Ausbildungsjahr (abgesehen von Praktikumsphasen) überwiegend beim Bildungsanbieter stattfindet (und in dieser Hinsicht mit einer integrativen BaE vergleichbar ist). In der betriebsorientierten Variante ist die Ausbildung bei einem Kooperationsbetrieb als Regelfall vorgesehen, wobei im Rahmen einer sogenannten Verbundausbildung auch mehrere Unternehmen beteiligt sein können. Zwar bleibt der Ausbildungsvertrag zwischen der oder dem Auszubildenden und dem Bildungsträger bestehen (analog zur trägerorientierten Variante), die Ausbildung findet allerdings im Kooperationsbetrieb statt, idealerweise ab dem ersten Ausbildungstag. In der trägerorientierten wie auch in der betriebsorientierten Variante schließen die Auszubildenden und der Bildungsträger den Ausbildungsvertrag ab, Auszubildende und Betriebe werden vom Bildungsträger unterstützt. Für alle Beteiligten – Kooperationsbetriebe, Auszubildende und Bildungsträger – werden in Expertengesprächen folgende Vorteile der betriebsorientierten Variante gesehen:

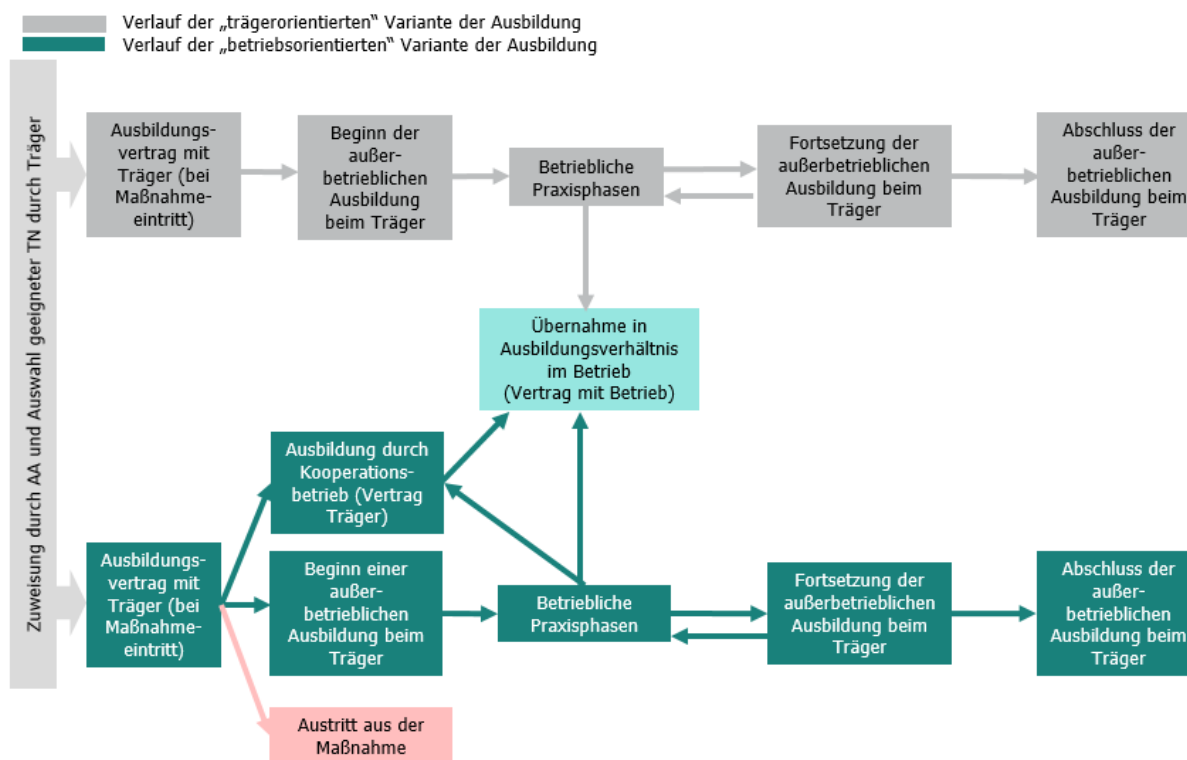
- Für den Kooperationsbetrieb besteht ein Vorteil darin, gegenüber den Auszubildenden nicht als Ausbildungsbetrieb zu fungieren und (etwa bei festgestellter Nichteignung für eine Ausbildung) mit dem Träger begleitende Unterstützungsmaßnahmen oder die Lösung des Kooperationsvertrages zu vereinbaren. Zudem kann der Kooperationsbetrieb, ohne die Verpflichtungen eines normalen Ausbildungsbetriebes, eine auszubildende Person über einen längeren Zeitraum beobachten

und zu einem späteren Zeitpunkt in ein ungeförderes Ausbildungsverhältnis übernehmen. Die finanzielle Förderung ist weniger als Vorteil, sondern als ein Ausgleich für einen höheren Betreuungsaufwand zu betrachten.

- Für die Auszubildenden liegt der Nutzen einer Ausbildung bei einem Kooperationsbetrieb in der Einbindung in betriebliche Abläufe, einer praxisnahen Ausbildung und der Möglichkeit, in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Außerdem haben sie über den Bildungsträger eine zusätzliche Absicherung, wenn es zu einer Beendigung der Ausbildung beim Kooperationsbetrieb kommt. Dies gilt sowohl für die Beziehung zwischen Auszubildenden und Betrieben als auch dann, wenn der Kooperationsvertrag zwischen Bildungsträger und Betrieb aufgehoben wird. In einem solchen Fall kann der Bildungsträger einen Ausbildungsplatz bei einem anderen Kooperationsbetrieb vermitteln oder die außerbetriebliche Ausbildung selbst fortführen.
- Für den Träger besteht der Vorteil darin, bei Einbindung eines Kooperationsbetriebes für die fachpraktische Ausbildung selbst keine Werkstätten oder die notwendige Ausstattung vorhalten zu müssen. Dies gilt allerdings nur, wenn nach Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages zwischen Trägern und Auszubildenden ein zeitnahe Übergang der Auszubildenden in einen Kooperationsbetrieb erfolgt. Ist dies nicht der Fall, beginnt die außerbetriebliche Ausbildung beim Träger in geeigneten Werkstätten oder der Ausbildungsvertrag muss gelöst werden. Ist der Träger in der Lage, die Ausbildung außerbetrieblich durchzuführen, verläuft die betriebsorientierte vergleichbar der trägerorientierten Variante: Die Auszubildenden knüpfen über Betriebspraktika Kontakte zu Betrieben, die sie im besten Fall nach einer angemessenen Dauer der Erprobung in ein ungeförderes Ausbildungsverhältnis übernehmen. Gelingt dieser Übergang nicht, führt der Träger die außerbetriebliche Ausbildung bis zum Abschluss weiter.

Abbildung 6 zeigt schematisch für beide Varianten den idealtypischen Verlauf der Ausbildung.

Abbildung 6: Teilnahmeverläufe von Auszubildenden in den Varianten des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“



Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

Bei der „trägerorientierten“ Variante der Ausbildung (in Abbildung 6 grau dargestellt) schließen die Auszubildenden nach Zuweisung durch die Agenturen für Arbeit einen Ausbildungsvertrag mit dem Träger. Dieser Ausbildungsvertrag entspricht dem Beginn einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Träger, in deren Rahmen eine oder mehrere betriebliche Praxisphasen stattfinden. In den betrieblichen Praxisphasen können Betriebe und Auszubildende sich gegenseitig kennenlernen und entscheiden, ob die Ausbildung als betriebliche Ausbildung – und damit außerhalb des Programms – weitergeführt wird. In diesem Fall würde der Betrieb die auszubildende Person übernehmen und einen Ausbildungsvertrag mit ihr abschließen.

Gelingt die Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht, verbleibt der oder die Auszubildende beim Bildungsträger. Im Laufe der außerbetrieblichen Ausbildung können mehrere betriebliche Praxisphasen absolviert werden, sie finden in der Regel in verschiedenen Betrieben statt und sind jeweils eine Wechsoption in eine betriebliche Ausbildung außerhalb des Programms. Wird über die betrieblichen Praxisphasen kein betriebliches Ausbildungsverhältnis gefunden, bleibt für die Auszubildenden stets die Option, die Ausbildung beim Bildungsträger fortzuführen und abzuschließen.

Bis zu einer eventuellen Übernahme der Auszubildenden liegt in der trägerorientierten Variante der Schwerpunkt der Ausbildung in der Regel beim Träger. Für Auszubildende mit Vermittlungshemmnissen bzw. individueller Förderplanung bietet diese Variante damit mehr Möglichkeiten zur Unterstützung, etwa durch sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, Vermittlung von betrieblichen Schlüsselqualifikationen, Bewerbungstrainings oder vermittelnde Gespräche bei Konflikten mit Auszubildenden, Lehrkräften und Eltern. Diese Unterstützungsoptionen können während der Ausbildungsphasen beim Träger eher genutzt werden als während der Praxisphasen im Betrieb. Insofern bietet die trägerorientierte Variante für Auszubildende mit Unterstützungsbedarf größere Chancen, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, als die betriebsorientierte Variante, in der die Ausbildung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet und die Unterstützungsoptionen nicht in gleichem Maße genutzt werden können.

Der Verlauf der „betriebsorientierten“ Variante der Ausbildung (in Abbildung 6 grün dargestellt) beginnt ebenfalls mit der Zuweisung durch die örtlichen Agenturen für Arbeit und einem Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsträger. Nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses gibt es einen wesentlichen Unterschied zwischen beiden Varianten: In der betriebsorientierten führt der Träger nicht alle angebotenen Ausbildungen „außerbetrieblich“ in eigenen Werkstätten durch, sondern vermittelt die Auszubildenden an „Kooperationsbetriebe“, in denen die Ausbildung absolviert wird. Der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden besteht weiter, hinzu kommt ein „Kooperationsvertrag“, der zwischen Bildungsträger, Kooperationsbetrieb und dem oder der Auszubildenden abgeschlossen wird.

Idealerweise beginnt eine Ausbildung der betriebsorientierten Variante in einem Kooperationsbetrieb. Dazu sind wesentliche Aktivitäten vor Vertragsabschluss notwendig: Der Bildungsträger muss einen Kooperationsbetrieb akquiriert und dieser Betrieb den Auszubildenden bzw. die Auszubildende bereits für geeignet befunden haben. Erst wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden. Wurde mit dem Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden nicht zeitgleich auch der Kooperationsvertrag abgeschlossen, beginnen die Auszubildenden mit einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Bildungsträger. In diesem Fall verläuft die Ausbildung analog zur trägerorientierten Variante: Die Auszubildenden nehmen an betrieblichen Praxisphasen teil und erhalten auf diesem Wege Zugang zu Betrieben, die einen Kooperationsvertrag abschließen oder ein Ausbildungsverhältnis außerhalb des Programms bieten. Die betrieblichen Praxisphasen befördern auch in dieser Variante Übergänge zu Kooperations- oder Ausbildungsbetrieben. Gelingt dieser Übergang nicht, verbleibt die auszubildende Person ggf. in der außerbetrieblichen Ausbildung beim Bildungsträger und schließt dort die Ausbildung ab.

Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Umsetzungsvarianten im Landesprogramm besteht, wenn es zu einer Beendigung der betrieblichen Praxisphasen bzw. der Ausbildung bei einem Kooperationsbetrieb kommt. In der trägerorientierten Variante richten sich die Bildungsträger darauf ein, dass die Ausbildungen unter Umständen außerbetrieblich bis zum Abschluss in eigenen Werkstätten und mit eigenem Personal durchgeführt werden. In der betriebsorientierten Variante verfolgt der Träger hingegen das Ziel, dass die Ausbildung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet. Wird kein Kooperationsbetrieb gefunden, könnte die Ausbildung außerbetrieblich beim Bildungsträger weitergeführt werden, vorausgesetzt er verfügt über geeignete Werkstätten und entsprechende Auszubildende. Eine

Alternative für die Fortsetzung der Ausbildung ist ein zeitnahe Kooperationsvertrag mit einem anderen Betrieb. Ist weder eine außerbetriebliche Ausbildung beim Bildungsträger noch ein zeitnahe Wechsel zu einem anderen Kooperationsbetrieb möglich, wird der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden gelöst. Dann endet mit dem Kooperationsvertrag mit einem Betrieb auch der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden und die Ausbildung endet vorzeitig.

In welchem Umfang und in welchem Zeitraum Wechsel in betriebliche Ausbildungsverhältnisse gelingen, wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung in einer Befragung aller Bildungsträger erhoben (vgl. Abschnitt 5.2).

5.2 Trägerbefragung zu Teilnahmeverläufen in den Umsetzungsvarianten

Die Trägerbefragung wurde als analytisches und zugleich exploratives Instrument genutzt und zeitlich nach den Analysen der amtlichen Statistik und den ersten Expertengesprächen durchgeführt, sodass bereits gewonnene vorläufige Erkenntnisse anhand der Befragung überprüft werden konnten. Die methodische Vorgehensweise bei der Trägerbefragung wird in Abschnitt 5.2.1 dargestellt, ihre Ergebnisse beleuchten die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Umsetzungsvarianten (Abschnitt 5.2.2) und der Träger (Abschnitt 5.2.3). Das Zwischenfazit zur Trägerbefragung folgt in Abschnitt 5.2.4.

5.2.1 Methodische Hinweise

Ziel der Erhebung bei allen beteiligten Bildungsträgern war es, etwaige Einflüsse der Umsetzungsvarianten und von Trägermerkmalen auf die Teilnahmeverläufe und Austritte zu ermitteln. Zu diesem Zweck wurden alle Träger im Dezember 2017 zu den Neueintritten von Februar 2016 bis Dezember 2017 befragt. Sie wurden gebeten, in einem standardisierten Erfassungsbogen je Neueintritt bzw. teilnehmender Person im genannten Zeitraum den Teilnahmeverlauf einzutragen (vgl. Tabelle 11):

Tabelle 11: Erfassungsbogen Trägerbefragung, betriebsorientierte Variante (Beispieldaten)

Laufende Nummer	Auszubildende/r						Zeitpunkt des Übergangs / Austritts		
	(alle Neueintritte ab 1.2.2016)						in einen Kooperationsbetrieb (Datum)	in einen Ausbildungsbetrieb (Datum)	Austritt (Datum)
	Geschlecht	Ausbildungsberuf	Eintritt in das Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ (Datum)	Beginn der Ausbildung (Datum)	Vorgesehene Ausbildungsdauer (in Jahren)	aktuelles Lehrjahr (Stand 01.12.2017)	Kooperationsvertrag (Vertrag zwischen Azubi und Träger)	Ausbildungsvertrag (Vertrag zwischen Azubi und Betrieb)	Abbruch der Ausbildung
(m/w)	(Text)	(##.##.####)		(z.B. 2)	(z.B. 2)		(##.##.####)	(##.##.####)	
1	m	Industriemechaniker	17.02.2016	17.02.2016	3,5	1			31.05.2016
2	m	Elektroniker (E&G)	01.02.2016	01.02.2016	3,5	1			31.05.2016
3	m	Anlagenmechaniker	01.02.2016	18.02.2016	3,5	1			18.02.2016
4	m	Feinwerkmechaniker	01.02.2016	01.02.2016	3,5	1	01.08.2016		31.10.2016
5	m	Elektroniker (E&G)	01.02.2016	01.02.2016	3,5	1	01.08.2016		19.08.2016
6	w	Kfz Mechatroniker	06.09.2016	06.09.2016	3,5	1			31.10.2016

Im Erfassungsbogen für die trägerorientierte Variante waren die Spalten „Beginn der Ausbildung“ und „Kooperationsvertrag“ nicht zu bearbeiten, weil in diesem Fall der Eintritt in das Programm dem Ausbildungsbeginn entspricht und der Abschluss von „Kooperationsverträgen“ nicht vorgesehen ist.

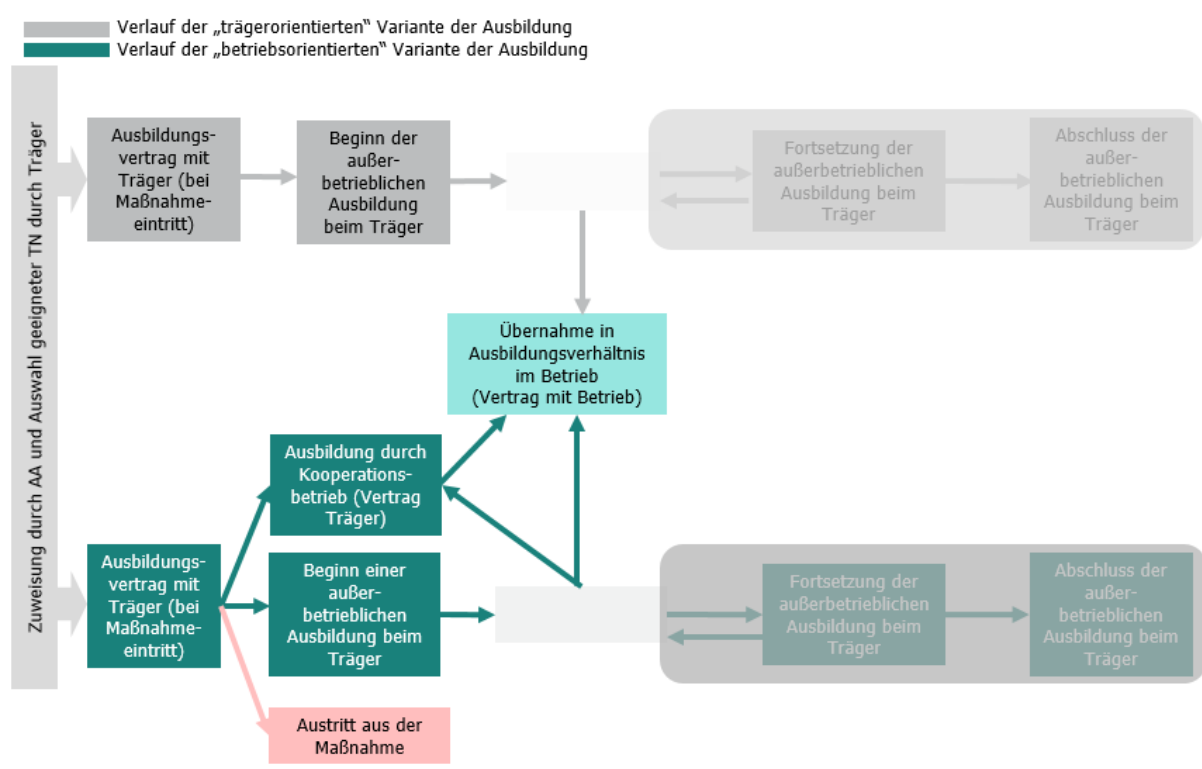
Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

Zur Darstellung des Teilnahmeverlaufs wurde bei allen Trägern für jede teilnehmende Person, die zwischen Februar 2016 bis Dezember 2017 eintrat, das Datum zu folgenden Statuswechseln erhoben:

- Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages
- Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung beim Träger
- Beginn der Ausbildung im Kooperationsbetrieb
(nur Träger in betriebsorientierter Variante der Ausbildung)
- Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis im Betrieb
- Austritt aus dem Ausbildungsprogramm

Wie Abbildung 7 zu entnehmen ist, erlauben die in der Trägerbefragung erfassten Angaben keine Analyse der betrieblichen Praxisphasen und der außerbetrieblichen Ausbildungen beim Träger. Aufgrund des gewählten Erfassungszeitraums für Neueintritte sind zudem keine verallgemeinerbaren Aussagen zu einem Abschluss der betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung möglich, da im knapp zweijährigen Betrachtungszeitraum Abschlüsse nur in Ausnahmefällen – etwa bei einem Eintritt ins Programm im zweiten Lehrjahr – zu erwarten sind. Allerdings können Statuswechsel während der Teilnahme, also Übergänge zwischen einzelnen Stationen, tagesgenau bestimmt werden.

Abbildung 7: Trägerbefragung und darstellbare Teilnahmeverläufe in den Varianten des Landesprogramms



Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

Die Angaben im standardisierten Erfassungsbogen sind als Vollerhebung für die definierte Personengruppe zu werten.

5.2.2 Umsetzungsvarianten im Vergleich

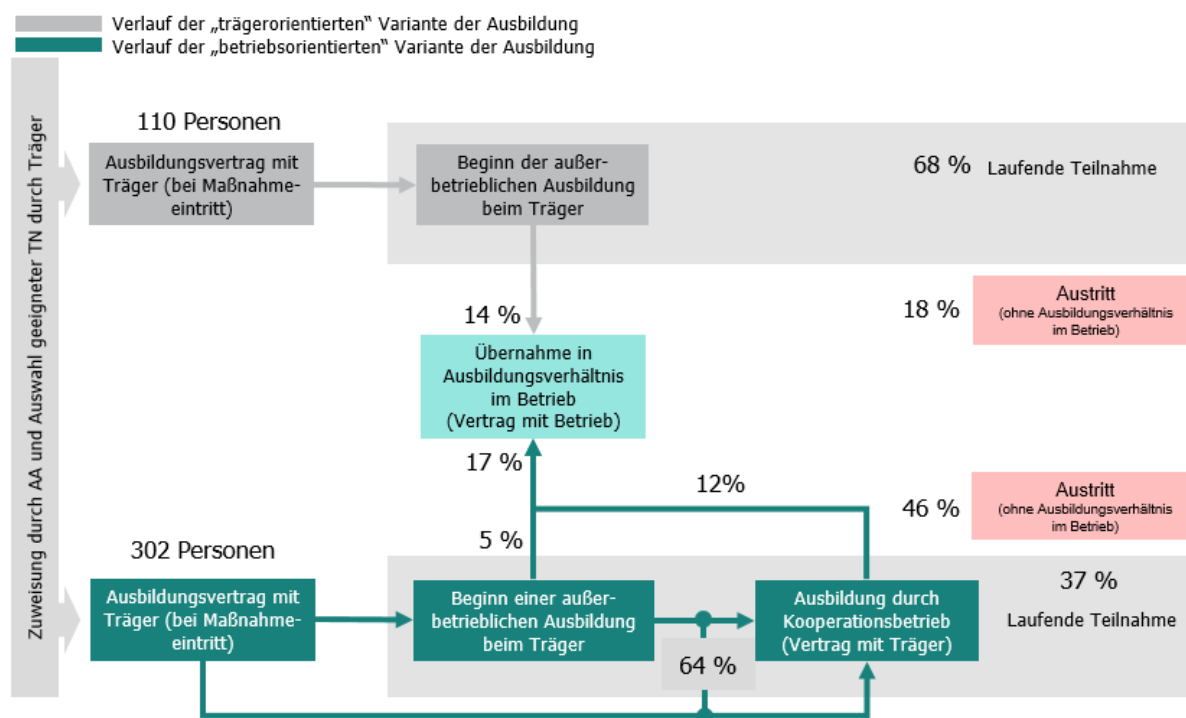
Dieser Abschnitt nutzt die Angaben aus der Trägerbefragung für einen Abgleich des Teilnahmeverlaufs in der trägerorientierten und der betriebsorientierten Variante.

Wie viele Personen welchen Teilnahmeverlauf in den beiden Varianten der Ausbildung aufweisen, zeigt Abbildung 8. In der trägerorientierten Variante begannen insgesamt 110 Personen zwischen Februar 2016 und Dezember 2017 eine Ausbildung, bei den Trägern der betriebsorientierten Variante nahmen im Beobachtungszeitraum 302 Personen eine Ausbildung auf. Ausgewiesen sind die Verläufe je Variante in Anteilswerten (absolute Anzahl an Personen in Klammern). Dabei ist festzustellen, dass der Anteil der Personen, die in ein Ausbildungsverhältnis im Betrieb übernommen wurden, in beiden Varianten

etwa gleich groß ist: Er liegt bei der trägerorientierten Variante bei 14 % (15 Personen), für die betriebsorientierte Variante sind es 17 % (52).¹⁰ Davon entfallen 5 Prozentpunkte auf Personen, die aus einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Träger in einen Betrieb wechseln konnten.

Hervorzuheben ist der Unterschied bei der laufenden Teilnahme an der Maßnahme: Im Dezember 2017 befanden sich in der trägerorientierten Variante noch 68 % (75) der Personen im Programm, bei der betriebsorientierten Variante lediglich 37 % (111). Ausschlaggebend für diese deutliche Differenz ist der Anteil der Austritte aus dem Programm: Während in der trägerorientierten Variante 18 % (20) der seit Februar 2016 eingetretenen Teilnehmenden bis Dezember 2017 ausgetreten waren, lag dieser Anteilswert bei der betriebsorientierten Variante mit 46 % (139) mehr als doppelt so hoch.

Abbildung 8: Teilnahmeverlauf und Statuswechsel von Auszubildenden in den Varianten des Landesprogramms (Teilnehmende anteilig und absolut)

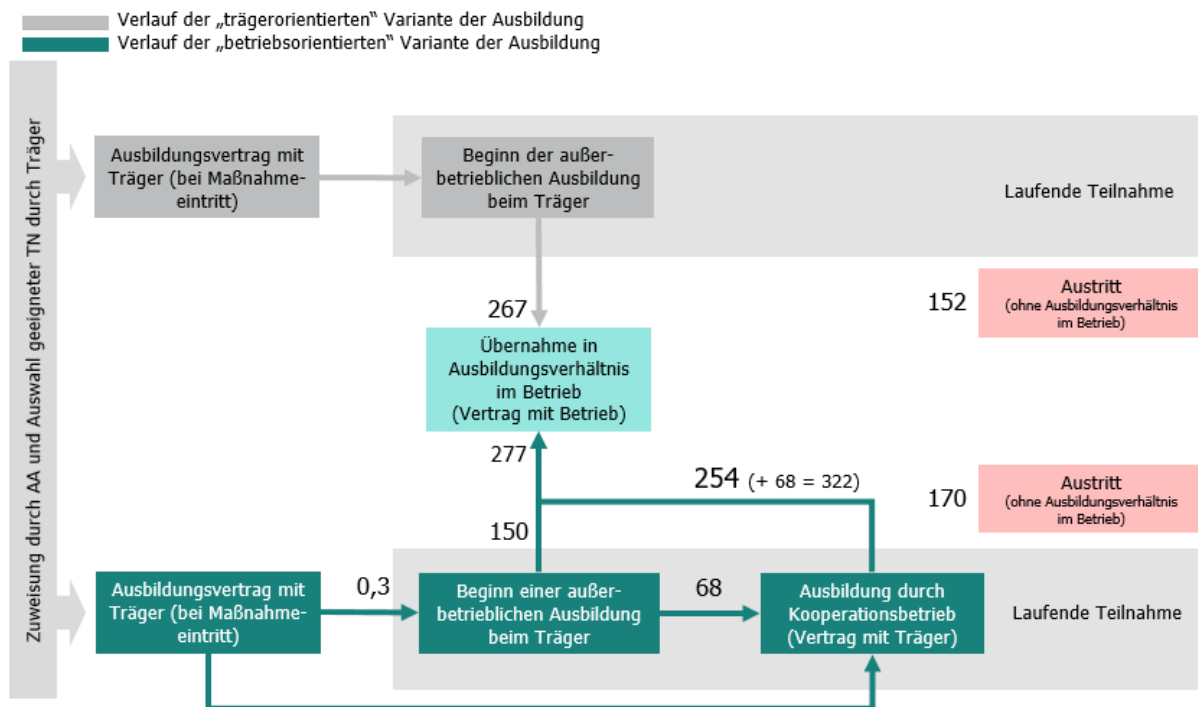


Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung zu Neueintritten im Programm „Kooperative Ausbildung“, Februar 2016 bis Dezember 2017, Angaben zu 412 Teilnehmenden

Aus den Datumsangaben der einzelnen Statuswechsel im Teilnahmeverlauf lassen sich die Zeiträume zwischen den einzelnen Stationen berechnen. Abbildung 9 ist zu entnehmen, welcher Zeitraum (in Tagen) zwischen zwei Statuswechseln liegt.

¹⁰ Die Erhebung erlaubt keine Aussage dazu, ob der Kooperationsbetrieb der Ausbildung identisch ist mit dem Betrieb, in den ein Auszubildender oder eine Auszubildende für eine betriebliche Ausbildung übernommen wurde.

Abbildung 9: Teilnahmeverlauf von Auszubildenden und Dauer (in Tagen) zwischen Statuswechseln in den Varianten des Landesprogramms



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung zu Neueintritten im Programm „Kooperative Ausbildung“, Februar 2016 bis Dezember 2017, Angaben zu 412 Teilnehmenden

Nach Angaben der Träger entspricht der Beginn des Ausbildungsvertrages weitgehend dem Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung beim Träger. Das gilt nicht nur (qua Definition) für die trägerorientierte Variante der Ausbildung, sondern mit einer durchschnittlichen Dauer von 0,3 Tagen auch für die betriebsorientierte Variante, bei der – mit wenigen Ausnahmen – beide Zeitpunkte identisch sind.

In beiden Varianten ist auch die durchschnittliche Dauer von Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung bis zur Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis im Betrieb vergleichbar lang: 15 Auszubildende, die in der trägerorientierten Ausbildung einen Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis absolvierten, benötigten hierfür durchschnittlich 267 Tage. Bei der betriebsorientierten Ausbildung wiesen 52 Personen diesen Verlauf auf und benötigten hierfür im Durchschnitt 277 Tage. Jene 15 Teilnehmende in der betriebsorientierten Variante, die unmittelbar (ohne Einbindung eines Kooperationsbetriebs) in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis einmündeten, vollzogen diesen Statuswechsel mit 150 Tagen deutlich schneller als Teilnehmende an der trägerorientierten Variante (267 Tage).

Die höhere Durchschnittsdauer der Übergänge in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis bei der betriebsorientierten Variante der Umsetzung (277 Tage) ist darauf zurückzuführen, dass Auszubildende, die in eine betriebliche Ausbildung übernommen werden, mehrheitlich (rund 71 %) zuvor in einem

Kooperationsbetrieb ausgebildet wurden. Da der Zeitraum zwischen dem Beginn einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Träger und dem Beginn der Ausbildung in einem Kooperationsbetrieb durchschnittlich 68 Tage beträgt, verlängert sich der Zeitraum für eine Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis entsprechend.

Wie bereits festgestellt, beendet ein höherer Anteil an Auszubildenden in der betriebsorientierten Variante die Teilnahme als in der trägerorientierten Variante (18 % vs. 46 %, vgl. Abbildung 8). Bezogen auf die Dauer zwischen dem Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung und dem Austritt vergehen bei der trägerorientierten Variante 152 Tage, bei der betriebsorientierten sind es 170. Demnach verlassen die Auszubildenden in der trägerorientierten Variante im Durchschnitt nach ca. fünf Monaten das Programm, in der betriebsorientierten Umsetzung vergehen knapp drei Wochen mehr bis zum Austritt.

5.2.3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Trägern

Die Dauer zwischen den Statuswechseln variiert stark zwischen den Trägern der betriebsorientierten Variante. Bei der Dauer vom Eintritt bis zum Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis sind ebenfalls deutliche Unterschiede bei den Trägern zu beobachten. Während der Durchschnitt über alle Träger der betriebsorientierten Variante bei 277 Tagen liegt (vgl. Abbildung 9) liegt die durchschnittliche Dauer je Träger zwischen 172 und 355 Tagen, allerdings bei teilweise geringen Fallzahlen.

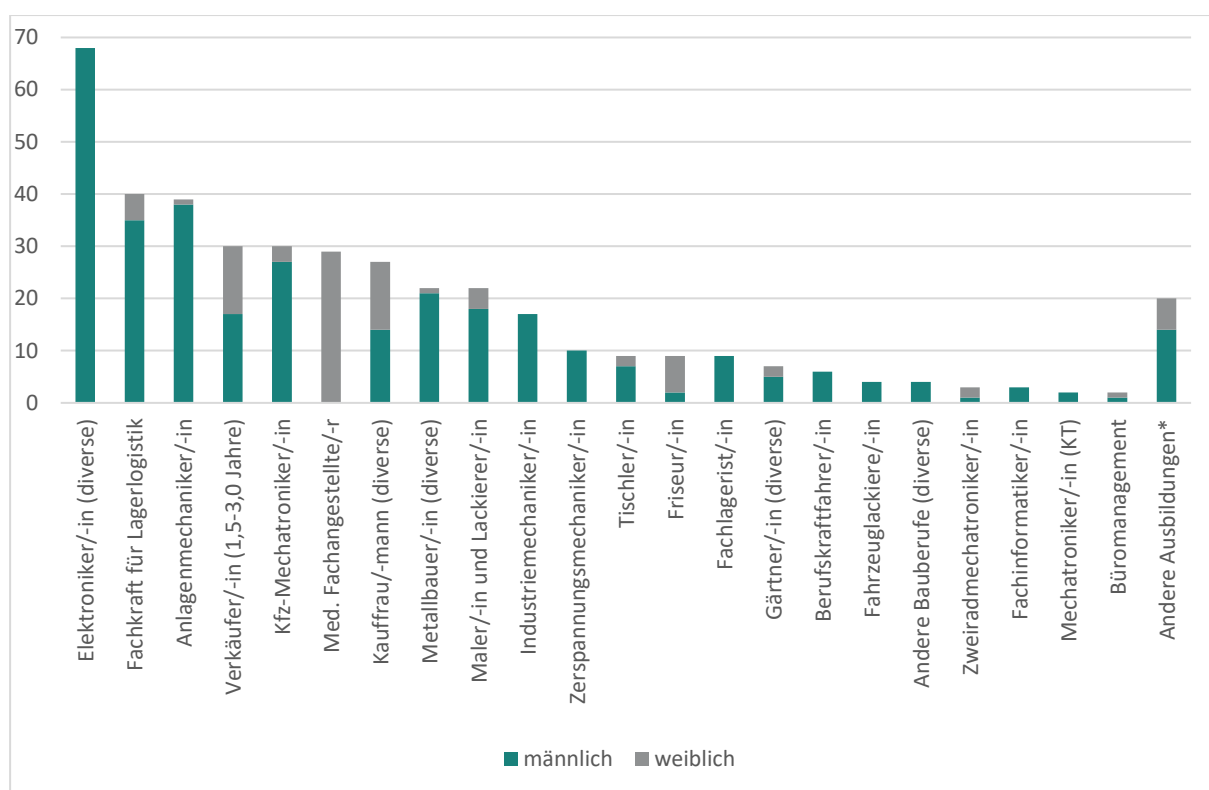
Der Vergleich der Umsetzungsvarianten ergab, dass in der betriebsorientierten Variante mit 46 % (gegenüber 18 % in der trägerorientierten Variante, vgl. Abbildung 8) ein deutlich höherer Anteil der Teilnehmenden das Programm vorzeitig verlässt. Im Unterschied zu den vorangegangenen trägerspezifischen Betrachtungen sind hier allerdings keine größeren Abweichungen festzustellen. Die Anteile der vorzeitig ausgetretenen Teilnehmenden je Träger liegen zwischen 31 % und 49 %. Die teilweise deutlichen Abweichungen im Teilnahmeverlauf dürften auf zahlreiche und unterschiedliche Einflüsse zurückzuführen sein; Merkmale der Teilnehmenden, der Ausbildungsberufe und der Bildungsträger oder Gelegenheiten für Praktika und Zugänge zu Kooperationsbetrieben sind hier mögliche Faktoren.

Die Abfragen bei den Bildungsträgern geben einen Einblick in die Ausbildungsberufe, die im Rahmen des Landesprogramms angeboten wurden. Die 412 Teilnehmenden, die zwischen Februar 2016 und Dezember 2017 in das Landesprogramm eintraten, strebten insgesamt 33 unterschiedliche Ausbildungsberufe an. Die Träger verfügten mit jeweils 9 bis 20 Ausbildungsberufen über ein breites Angebotsspektrum. Einige Berufsbilder wurden nur von wenigen Trägern (etwa Büromanagement, Fachinformatiker/-in oder Friseur/-in) andere hingegen von vier der fünf Träger (Ausbildung zur Fachkraft Lagerlogistik, Maler/-in und Lackierer/-in) oder sogar von allen Bildungsträgern (kaufmännische Berufsausbildung) angeboten.

Die Trägerbefragung ergab darüber hinaus, dass die Zahl der Auszubildenden im Rahmen des Landesprogramms stark zwischen den Ausbildungsberufen variierte. Die minimale Besetzung je Ausbildungsberuf bei allen Trägern mit bis zu drei Personen ist sehr gering. Da es sich bei den erfassten Personen um Eintritte in einem vorgegebenen Zeitraum handelt, kann die Zahl der Auszubildenden in den Berufen zwar höher liegen, die Gesamtzahl der Auszubildenden im Landesprogramm bleibt je Ausbildungsberuf aber sehr niedrig.

Für weitere Auswertungen wurden die Berufe zu Gruppen aggregiert. Die geschlechtsspezifische Verteilung der Neueintritte nach den gebildeten Gruppen ist Abbildung 10 zu entnehmen. Von den 412 Eintritten im Beobachtungszeitraum entfallen 89 (22 %) auf Frauen. Der Frauenanteil variiert zudem stark je nach Ausbildungsberuf. Die Angaben der Träger weisen Frauen einen überdurchschnittlich hohen Anteil bei Ausbildungen, u. a. zur medizinischen Fachangestellten (29 Personen, Anteil Frauen 100 %), in kaufmännischen Berufen (27 Personen, Anteil Frauen 48 %) oder Verkaufsberufen (30 Personen, Anteil Frauen 43 %), auf.

Abbildung 10: Anzahl der Neueintritte nach Ausbildungsberufen und Geschlecht



*Unter „Andere Ausbildungen“ wurden jene 11 Ausbildungen zusammengefasst, die einmal benannt wurden (z. B. Bauzeichner/-in, Florist/-in oder Koch/Köchin).

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung zu Neueintritten im Programm „Kooperative Ausbildung“, Februar 2016 bis Dezember 2017, Angaben zu 419 Teilnehmenden

Für die Bildungsträger sind das breite Spektrum an angebotenen Ausbildungsberufen und die zugleich kleine Zahl an Auszubildenden für ein spezifisches Berufsbild eine Herausforderung. Dies gilt insbesondere für die betriebsorientierte Variante der Umsetzung, in der für die Ausbildung Kooperationsbetriebe akquiriert werden. Wird kein Kooperationsbetrieb gefunden, gewährleistet der Bildungsträger eine außerbetriebliche Ausbildung. Dafür müssen sowohl die notwendige Ausstattung (Lehrräume, Werkstätten etc.) als auch geeignetes Personal (Coachs, Auszubildende, Anleitende etc.) beim Träger vorhanden sein. Diese Bedingungen dürften gerade in den angebotenen Ausbildungsberufen mit einer geringen Zahl an Auszubildenden nur schwer zu erfüllen sein. Wird kein Kooperationsbetrieb gefunden und

sind die Voraussetzungen beim Träger für eine außerbetriebliche Ausbildung nicht erfüllt, kann die begonnene Ausbildung nicht abgeschlossen werden. Allerdings verfügen auch die Bildungsträger der betriebsorientierten Variante über eigene Ausbildungskapazitäten. Gelingt hier die Akquise eines Kooperationsbetriebs nicht oder wird der Kooperationsvertrag vorzeitig gelöst, besteht nach Aussage in einem Expertengespräch bei dem betreffenden Träger die Möglichkeit, bestimmte Ausbildungen außerbetrieblich in den Trägerwerkstätten fortzusetzen. Vergleichbare „Auffanglösungen“ bestehen vermutlich auch bei den anderen Trägern der betriebsorientierten Variante.

Diese „Auffanglösung“ ist in der trägerorientierten Variante der Umsetzung bereits konzeptionell angelegt. Von Beginn an wird die Möglichkeit einer außerbetrieblichen Ausbildung einbezogen, auch wenn der Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ebenso angestrebt wird wie bei der betriebsorientierten Variante. In diesem Unterschied dürfte der Grund für den deutlich höheren Anteil jener Teilnehmenden liegen, die bei der betriebsorientierten Variante vorzeitig austreten (vgl. Abbildung 8).

Die Trägerbefragung zeigt, welchen Einfluss der Ausbildungsberuf auf die Dauer zwischen Ausbildungsbeginn und dem Kooperationsvertrag mit einem Kooperationsbetrieb hat. Von den 302 Auszubildenden in der betriebsorientierten Variante absolvierten zum Befragungszeitpunkt 192 Personen ihre Ausbildung in einem Kooperationsbetrieb. Der Zeitraum zwischen Ausbildungsbeginn und Kooperationsvertrag betrug im Durchschnitt 71 Tage. Die Dauer hängt dabei wesentlich vom Ausbildungsberuf ab, wie Tabelle 12 zeigt. Demnach vergehen durchschnittlich 198 Tage zwischen Ausbildungsbeginn und Kooperationsvertrag, wenn es sich um eine Ausbildung im Friseurhandwerk handelt. Für Auszubildende in Berufen der Anlagenmechanik und Elektronik ist die Dauer mit durchschnittlich 171 bzw. 143 Tagen nur etwas geringer. Günstiger sieht es für Auszubildende im kaufmännischen Bereich oder für Lager und Logistik aus, hier beträgt die Dauer bis zum Kooperationsvertrag maximal 10 Tage.

Tabelle 12: Anzahl der Neueintritte mit Kooperationsvertrag und Dauer von Ausbildungsbeginn bis zum Kooperationsvertrag, nach Ausbildungsberuf (betriebsorientierte Variante, Dauer in Tagen)

	Anzahl	Durchschnittliche Dauer (in Tagen)
Friseur/-in	6	198,00
Anlagenmechaniker/-in	22	171,32
Elektroniker/-in (diverse)	28	143,43
Industriemechaniker/-in	1	91,00
Fahrzeuglackierer/-in	2	83,00
Zerspanungsmechaniker/-in	3	60,67
Mechatroniker/-in	13	56,54
Maler/-in und Lackierer/-in	9	44,67
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	18	39,61
Tischler/-in	4	34,75
Verkäufer/-in (1,5 bis 3,0 Jahre)	22	30,59
Mechatroniker/-in (Kältetechnik)	2	25,00
Metallbauer/-in (diverse)	6	18,33
Gärtner/-in (diverse)	3	16,67
Fachlagerist/-in	6	15,67
Kauffrau/Kaufmann (diverse)	12	10,00
Berufskraftfahrer/-in	2	7,00
Andere Bauberufe (diverse)	3	0,00
Büromanagement	2	0,00
Fachinformatiker/-in	3	0,00
Fachkraft für Lagerlogistik	4	0,00
Zweiradmechatroniker/-in	2	0,00
Andere Ausbildungen*	12	58,58
Gesamt	185	71,43

* Unter „Andere Ausbildungen“ wurden die 11 Ausbildungen zusammengefasst, die einmal benannt wurden (z. B. Bauzeichner/-in, Florist/-in oder Koch/Köchin).

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung zu Neueintritten im Programm „Kooperative Ausbildung“, Februar 2016 bis Dezember 2017, Angaben zu 185 Teilnehmenden in Kooperationsbetrieben

Eine nach Geschlecht differenzierte Darstellung lässt erkennen, dass teilweise geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Dauer zwischen Ausbildungsbeginn und Kooperationsvertrag bestehen. So verging für 11 Frauen, die eine Ausbildung zur Verkäuferin anstrebten, etwa ein Tag bis zum Kooperationsvertrag, bei 11 Männern mit demselben Berufsziel waren es etwa 60 Tage. Hingegen warteten

Frauen 60 Tage auf den Kooperationsvertrag für eine Ausbildung zur Maler- und Lackiererin, für Männer wurde der Kooperationsvertrag nach etwa 40 Tagen abgeschlossen.

Tabelle 13: Anzahl der Neueintritte und Dauer von Ausbildungsbeginn bis zum Kooperationsvertrag, nach Ausbildungsberuf und Geschlecht (nur betriebsorientierte Variante, Dauer in Tagen)

	männlich		weiblich		gesamt	
	Anzahl	Durchschnittliche Dauer in Tagen	Anzahl	Durchschnittliche Dauer in Tagen	Anzahl	Durchschnittliche Dauer in Tagen
Friseur/-in	2	106,50	4	243,75	6	198,00
Anlagenmechaniker/-in	22	171,32			22	171,32
Elektroniker/-in (diverse)	28	143,43			28	143,43
Industriemechaniker/-in	1	91,00			1	91,00
Fahrzeugaackierer/-in	2	83,00			2	83,00
Zerspanungsmechaniker/-in	3	60,67			3	60,67
Mechatroniker/-in	12	61,25	1	0,00	13	56,54
Maler/-in und Lackierer/-in	7	40,43	2	59,50	9	44,67
Med. Fachangestellte/-r			18	39,61	18	39,61
Tischler/-in	3	22,67	1	71,00	4	34,75
Verkäufer/-in (1,5 – 3,0 Jahre)	11	59,82	11	1,36	22	30,59
Mechatroniker/-in (Kältetechnik)	2	25,00			2	25,00
Metallbauer/-in (diverse)	6	18,33	0		6	18,33
Gärtner/-in (diverse)	3	16,67			3	16,67
Fachlagerist/-in	6	15,67			6	15,67
Kauffrau/Kaufmann (diverse)	5	17,20	7	4,86	12	10,00
Berufskraftfahrer/-in	2	7,00			2	7,00
Andere Bauberufe (diverse)	3	0,00			3	0,00
Büromanagement	1	0,00	1	0,00	2	0,00
Fachinformatiker/-in	3	0,00			3	0,00
Fachkraft für Lagerlogistik	4	0,00			4	0,00
Zweiradmechatroniker/-in	1	0,00	1	0,00	2	0,00
Andere Ausbildungen*	9	75,89	3	6,67	12	58,58
Gesamt	136	82,85	49	39,73	185	71,43

* Unter „Andere Ausbildungen“ wurden die 11 Ausbildungen zusammengefasst, die einmal benannt wurden (z. B. Bauzeichner/-in, Florist/-in oder Koch/Köchin).

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung zu Neueintritten im Programm „Kooperative Ausbildung“, Februar 2016 bis Dezember 2017, Angaben zu 185 Teilnehmenden in Kooperationsbetrieben

5.2.4 Zwischenfazit

Die Angaben der Träger geben Informationen zur Umsetzung der beiden Varianten des Landesprogramms – der trägerorientierten und der betriebsorientierten Variante. In beiden Varianten bzw. bei allen Trägern werden Betriebe in die Ausbildung eingebunden und sollen über betriebliche Praxisphasen Auszubildenden nicht nur einen Einblick in betriebliche Abläufe erlauben, sondern auch einen Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis anbahnen.

In der trägerorientierten Variante finden betriebliche Praxisphasen in der Regel über Praktika statt, die ggf. bei mehreren Betrieben absolviert werden. Auch lange Praktika bzw. die dauerhafte Einbindung in einen Betrieb sind im Rahmen der Förderung möglich. Die Auszubildenden werden vom Träger auf die betriebliche Praxisphase vorbereitet.

In der betriebsorientierten Variante ist die Rolle des Betriebs das wesentliche Unterscheidungsmerkmal zur trägerorientierten Variante. Träger und Betrieb schließen einen Kooperationsvertrag und die Auszubildenden sollen (idealtypisch) ab dem ersten Tag der Ausbildung im „Kooperationsbetrieb“ tätig sein. Darüber hinaus verbleiben die Auszubildenden beim Kooperationsbetrieb entweder bis die Ausbildung dort erfolgreich abgeschlossen wird oder bis sie in ein ungeförderteres betriebliches Ausbildungsverhältnis – ggf. auch beim Kooperationsbetrieb – außerhalb des Programms übernommen werden.

In den **Expertengesprächen** wurden von den Gesprächsbeteiligten Vorteile für beide Varianten formuliert.

Vorteile bestehen bei der trägerorientierten Variante für die jeweiligen Akteure in folgenden Merkmalen:

- Der **Praktikumsbetrieb** und Auszubildende können sich gegenseitig kennenlernen, ohne dass die Verpflichtungen eines normalen Ausbildungsverhältnisses bestehen. Der Betrieb kann die Praktikumsdauer variabel gestalten, auch längere Praktika sind möglich. Der oder die Auszubildende kann zu einem späteren Zeitpunkt in ein ungeförderteres Ausbildungsverhältnis übernommen oder nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss eingestellt werden. Der Träger bereitet die Auszubildenden auf die betriebliche Praxisphase vor und unterstützt Praktikumsbetrieb und Auszubildende während der Phase. Er übernimmt jene Teile der Ausbildung, die der Betrieb nicht leistet. Nach Ende der Praxisphase wechselt der oder die Auszubildende wieder zum Träger.
- **Auszubildende** erhalten einen Einblick in betriebliche Abläufe, der je nach Praktikumsdauer auch intensiver sein kann und in Einzelfällen einer praxisnahen Ausbildung gleichkommt. Es besteht die Möglichkeit, in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Gelingt dieser Wechsel nicht, endet die betriebliche Praxisphase und der oder die Auszubildende verbleibt beim Bildungsträger. Im Laufe der außerbetrieblichen Ausbildung können mehrere betriebliche Praxisphasen absolviert werden, sie finden oft in verschiedenen Betrieben statt und sind jeweils eine Wechseloption in eine betriebliche Ausbildung außerhalb des Programms. Wird über die betrieblichen Praxisphasen kein betriebliches Ausbildungsverhältnis gefunden, besteht für die Auszubildenden stets die Option, die Ausbildung beim Bildungsträger fortzusetzen und abzuschließen.
- Für den **Bildungsträger** besteht der Vorteil darin, die Auszubildenden über Praktikumsbetriebe in praxisnahe betriebliche Abläufe einzubinden und ihnen Wechseloptionen in eine betriebliche Ausbildung außerhalb des Programms anzubieten. Betriebe für Praktika sind häufig einfacher zu

akquirieren als Betriebe, die im Rahmen der betriebsorientierten Variante als Kooperationsbetrieb Auszubildende übernehmen. Kommt ein Wechsel aus dem Praktikumsbetrieb in eine ungeforderte betriebliche Ausbildung nicht zustande, kann die Ausbildung (bis zum Abschluss) beim Träger fortgeführt werden.

Vorteile bestehen in der betriebsorientierten Variante für die jeweiligen Akteure in folgenden Merkmalen:

- Der **Kooperationsbetrieb** ist für den Auszubildenden nicht der Ausbildungsbetrieb. Auszubildende können über einen längeren Zeitraum „erprobt“ werden, ohne dass die Verpflichtungen eines normalen Ausbildungsbetriebes bestehen. Der oder die Auszubildende kann zu einem späteren Zeitpunkt in ein ungefordertes Ausbildungsverhältnis übernommen oder nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss eingestellt werden. Der Träger unterstützt während der Ausbildung und übernimmt ggf. den fachtheoretischen Teil der Ausbildung. Bei einer Lösung des Kooperationsvertrages geht der oder die Auszubildende zurück zum Träger.
- Für die **Auszubildenden** liegt der Nutzen einer Ausbildung bei einem Kooperationsbetrieb in der Einbindung in betriebliche Abläufe sowie einer praxisnahen Ausbildung und der Möglichkeit, in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Im Fall der Beendigung der Ausbildung beim Kooperationsbetrieb haben Auszubildende eine zusätzliche Absicherung über den Bildungsträger, der einen Ausbildungsplatz bei einem anderen Kooperationsbetrieb vermitteln oder die außerbetriebliche Ausbildung selbst fortführen kann.
- Für den **Bildungsträger** besteht der Vorteil darin, bei Einbindung eines Kooperationsbetriebes für die fachpraktische Ausbildung selbst keine Werkstätten, notwendige Ausstattung oder Personal für die Ausbildung vorhalten zu müssen. Damit erweitert sich das Spektrum an Ausbildungsberufen, die der Träger über eine kooperative Ausbildung anbieten kann. Dies gilt allerdings nur, wenn nach Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages zwischen Träger und Auszubildendem ein zeitnaher Übergang in einen Kooperationsbetrieb erfolgt. Ist dies nicht der Fall, beginnt die außerbetriebliche Ausbildung beim Träger oder der Ausbildungsvertrag muss gelöst werden. Ist der Träger in der Lage, die Ausbildung außerbetrieblich durchzuführen, verläuft die betriebsorientierte vergleichbar mit der trägerorientierten Variante: Die Auszubildenden knüpfen über Betriebspraktika Kontakte zu Betrieben, die sie nach einer Erprobung in ein ungefordertes Ausbildungsverhältnis übernehmen. Gelingt dieser Übergang nicht, führt der Träger die außerbetriebliche Ausbildung bis zum Abschluss weiter.

Eine Gegenüberstellung der von den Gesprächsbeteiligten formulierten Vorteile weist zugleich auf Herausforderungen für die Träger und Risiken für die Auszubildenden hin.

In der trägerorientierten Variante besteht die Herausforderung darin, den Auszubildenden eine praxisnahe Ausbildung und nach Ausbildungsabschluss einen reibungslosen Übergang in Erwerbsintegration im erlernten Beruf zu ermöglichen. Im Vergleich zur betriebsorientierten Variante der Umsetzung sind die betrieblichen Praxisphasen kürzer, wenn auch in den Expertengesprächen von langen Praxisphasen berichtet wurde. Einerseits können kurze betriebliche Praktika und ein insgesamt kurzer Zeitraum der Einbindung in praxisnahe betriebliche Abläufe ein Nachteil auf dem Arbeitsmarkt sein und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss den Übergang in eine Erwerbstätigkeit erschweren. Andererseits ermöglichen mehrere Praktika den Einblick in mehrere mögliche Berufsfelder und den Kontakt zu einer höheren Anzahl an Betrieben, die als Ausbildungsbetrieb oder Arbeitgeber infrage kommen.

In der betriebsorientierten Variante besteht eine Herausforderung darin, dass die Träger nicht zwingend die angebotenen Ausbildungen „außerbetrieblich“ in eigenen Werkstätten durchführen können, sondern die Auszubildenden an „Kooperationsbetriebe“ vermitteln, in denen die Ausbildung absolviert wird. Da der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden besteht und der „Kooperationsvertrag“ mit dem Kooperationsbetrieb nachgeordnet ist, wird der erfolgreiche Ausbildungsverlauf davon bestimmt, ob ein Kooperationsbetrieb verfügbar ist und wie lange ein Kooperationsvertrag besteht.

Idealerweise beginnt eine Ausbildung in der betriebsorientierten Variante bereits ab Ausbildungsbeginn in einem Kooperationsbetrieb. Dazu sind wesentliche Aktivitäten vor Vertragsabschluss notwendig: Der Bildungsträger muss einen Kooperationsbetrieb akquiriert und dieser Betrieb die Auszubildende oder den Auszubildenden bereits für geeignet befunden haben. Wird mit dem Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und auszubildender Person nicht zeitgleich auch der Kooperationsvertrag abgeschlossen, beginnen die Auszubildenden mit einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Bildungsträger – sofern dieser über die notwendige Ausstattung (Lehrräume, Werkstätten etc.) und das geeignete Personal (Coachs, Auszubildende, Anleitende etc.) verfügt. In diesem Fall verläuft die Ausbildung zunächst außerbetrieblich – vergleichbar mit der trägerorientierten Variante. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, ist der Ausbildungsbeginn nicht möglich.

Dieselbe Problematik ergibt sich in der betriebsorientierten Variante, wenn ein bestehender Kooperationsvertrag gelöst wird. In diesem Fall kann der Träger die Auszubildenden an einen anderen Kooperationsbetrieb vermitteln, der die Ausbildung fortsetzt. Wird kein Kooperationsbetrieb gefunden, könnte die Ausbildung außerbetrieblich beim Träger weitergeführt werden, wenn dieser die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllt. Ist weder eine außerbetriebliche Ausbildung beim Bildungsträger noch ein zeitnahe Wechsel zu einem anderen Kooperationsbetrieb möglich, wird der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden gelöst. Dann endet mit dem Kooperationsvertrag auch der Ausbildungsvertrag und die Ausbildung endet vorzeitig.

Ein breites Spektrum an angebotenen Ausbildungsberufen und eine zugleich kleine Zahl an Auszubildenden für ein spezifisches Berufsbild stellen eine Herausforderung für die Bildungsträger dar. Denn in der betriebsorientierten Variante dürften die Voraussetzungen – gerade in den angebotenen Ausbildungsberufen mit einer geringen Zahl an Auszubildenden – nur schwer zu erfüllen sein. Wie die Trägerbefragung zeigte, bieten die Träger zahlreiche unterschiedliche Berufsausbildungen an. Damit ist das Spektrum so groß, dass sie die Voraussetzungen für eine außerbetriebliche Ausbildung ggf. nicht für alle Ausbildungsberufe erfüllen können. Gelingt die Akquise eines Kooperationsbetriebs nicht oder wird der Kooperationsvertrag vorzeitig gelöst, besteht nicht immer die Möglichkeit, die Ausbildung beim Träger fortzusetzen.

Eine solche „Auffanglösung“, also die Option des Ausbildungsabschlusses beim Träger, ist in der trägerorientierten Variante der Umsetzung bereits konzeptionell angelegt. Von Beginn an wird die Möglichkeit einer außerbetrieblichen Ausbildung einbezogen, auch wenn der Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ebenso angestrebt wird wie bei der betriebsorientierten Variante der Umsetzung.

Die unterschiedlich ausgeprägte Option dieser „Auffanglösungen“ dürfte ein Grund für den deutlich höheren Anteil von 46 % an Auszubildenden sein, der bei der betriebsorientierten Variante die Ausbildung vorzeitig beendet (im Vergleich zu 18 % bei der trägerorientierten Variante).

Ein Vergleich der beiden Varianten in Bezug auf Übergänge in betriebliche Ausbildungsverhältnisse zeigt nur leichte Unterschiede: Der Anteil an Personen, der in ein Ausbildungsverhältnis im Betrieb übernommen wurde, liegt bei der trägerorientierten Variante bei 14 %, bei der betriebsorientierten Variante sind es 17 %. In beiden Varianten ist die durchschnittliche Dauer von Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung bis zu einer Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis im Betrieb ähnlich lang (trägerorientierte Variante durchschnittlich 267 Tage, betriebsorientierte Variante 277 Tage).

Vergleiche zwischen den Trägern, die die betriebsorientierte Variante umsetzen, weisen auf trägerspezifische Merkmale bei der Umsetzung hin. Wie gezeigt wurde, sind die Einbindung von Kooperationsbetrieben und die Dauer zwischen Ausbildungsbeginn und Kooperationsvertrag zwischen Trägern, Auszubildenden und Kooperationsbetrieben von besonderer Bedeutung. Die schnelle und erfolgreiche Akquise von Kooperationsbetrieben durch die Bildungsträger kann von vielen Faktoren abhängen, etwa dem Ausbildungsberuf, Möglichkeiten der Ausbildung beim Träger oder Merkmalen der Auszubildenden.

Eine statistische Auswertung mehrerer Merkmale ergab, dass die Dauer zwischen Ausbildungsvertrag mit dem Träger und Kooperationsvertrag mit dem Betrieb wesentlich durch den angestrebten Ausbildungsberuf beeinflusst wird. Für die Träger bedeutet dies, dass eine Schwerpunktsetzung auf bestimmte Ausbildungsberufe zu längeren oder auch kürzeren Phasen der Akquise von Kooperationsbetrieben führen kann. Dies ist z. B. der Fall, wenn Träger insbesondere Ausbildungen in den Bereichen Elektro, Metall und Mechatronik durchgeführt haben (durchschnittliche Dauer zwischen Ausbildungsvertrag mit dem Träger und Kooperationsvertrag mit dem Betrieb: 93 Tage). Dies liegt nach Aussagen in Expertengesprächen etwa darin begründet, dass ein Träger für diese Berufe die Voraussetzungen erfüllt, um die Ausbildung zunächst in eigenen Werkstätten und mit Fachpersonal zu beginnen, um in dieser Startphase Kooperationsbetriebe zu akquirieren. Für einen anderen Träger zeigt sich eine ähnliche Situation mit umgekehrtem Einfluss der Ausbildungsberufe: Eine weit unterdurchschnittliche Dauer zwischen Ausbildungsbeginn und Kooperationsvertrag (6 Tage für den Träger, 10 Tage über alle Träger der betriebsorientierten Variante) dürfte sich nicht zuletzt mit der Schwerpunktsetzung auf Ausbildungen in kaufmännischen Berufen begründen, für die in kürzerer Zeit Kooperationsbetriebe akquiriert werden können.

Die Expertengespräche gaben zudem Hinweise auf weitere Einflussfaktoren, die mit den Daten der Trägerbefragung nicht ermittelt werden konnten. So ist in den Daten der Trägerbefragung zu erkennen, dass Ausbildungsbeginn und Kooperationsvertrag zeitlich zusammenfallen, auch wenn einzelne Träger Ausbildungsberufe mit einer durchschnittlich längeren Dauer bis zum Kooperationsvertrag anbieten. Im Gespräch mit der Vertreterin eines Trägers war zu erfahren, dass dort Auszubildende erst dann in das Programm aufgenommen bzw. die Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, wenn ein Kooperationsbetrieb zuvor gefunden wurde. Dies setzt intensive Kontakte und eine enge Zusammenarbeit der Träger mit einer größeren Zahl an Betrieben voraus. Mit einem zunehmenden Spektrum an Ausbildungsangeboten steigen die Kooperationsaktivitäten des Trägers, indem bereits vor Ausbil-

dungsbeginn umfassende Vorarbeit geleistet wird, zum einen durch die Pflege der Kontakte zu Betrieben mit vielfältigen Ausbildungsangeboten und zum anderen durch die Vorbereitung des Abschlusses eines Kooperationsvertrags zwischen Kooperationsbetrieb und potenziellen Auszubildenden.

5.3 Betriebsbefragung

Betriebe sind neben den Bildungsträgern zentrale Akteure bei der Umsetzung des Landesprogramms. Sie ermöglichen betriebliche Praxisphasen, sind Kooperationsbetrieb und übernehmen im idealtypischen Verlauf die Teilnehmenden in eine betriebliche Ausbildung außerhalb des Programms. Die Perspektive dieser Akteure auf das Programm wurde in einer standardisierten Befragung erhoben. Bei der Konzeption des Fragebogens konnten Erkenntnisse aus Analysen der amtlichen Statistik, aus der Trägerbefragung und aus Expertengesprächen eingebunden werden.

Abschnitt 5.3.1 stellt zunächst die methodische Vorgehensweise der Betriebsbefragung und die befragten Betriebe vor. Die Ergebnisse der Befragung zu den Themen Praktika und Ausbildung und die Motivation der Betriebe zur Beteiligung am Programm werden in Abschnitt 5.3.2 erörtert. Dabei wird zwischen der träger- und der betriebsorientierten Variante der Umsetzung unterschieden. In Abschnitt 5.3.3 folgt ein kurzes Zwischenfazit zu den Ergebnissen der Betriebsbefragung.

5.3.1 Methodische Hinweise

Ursprünglich war eine unmittelbare Ansprache der Betriebe durch die G.I.B. mit Begleitschreiben des MAGS NRW geplant. Deswegen wurden die Träger gebeten, der G.I.B. die Kontaktdaten der Betriebe und die dort für das Landesprogramm verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu benennen. Bei dieser Anfrage zeigten die Träger Bedenken, die Betriebskontakte der G.I.B. direkt zur Verfügung zu stellen. Daher erfolgte nach Absprache mit dem MAGS NRW die Kontaktaufnahme indirekt über die Träger, die den Betrieben einen Zugang zum Online-Fragebogen und ein Begleitschreiben des MAGS NRW zusandten. Aufgrund dieser Vorgehensweise kann keine Aussage dazu getroffen werden, ob die Ergebnisse repräsentativ sind. Denn es ist nicht bekannt, ob die Träger tatsächlich alle seit Programmstart beteiligten Betriebe kontaktiert haben und welche systematischen Verzerrungen der Rücklauf aufweist.

Der Fragebogen bezog sich auf folgende Themen:

- Praktikum und Kooperationsbetrieb, Übernahme in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,
- Ansprache und Motivation zur Beteiligung am Landesprogramm,
- Einschätzung der Teilnehmenden und
- programmspezifischer Verbesserungsbedarf.

Nach Rückmeldung der Träger wurden insgesamt 260 am Programm beteiligte Betriebe kontaktiert. Es antworteten 73 dieser 260 Betriebe; dies entspricht einem Rücklauf von 28 %. Die Rückläufe weisen deutliche Unterschiede je nach Träger auf; die Spannweite reicht von 11 % bis zu 62 % Rücklauf.

Drei der befragten Betriebe gaben an, bereits vor dem Jahr 2016 im Rahmen von Praktika und/oder Ausbildung am Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ beteiligt gewesen zu sein. 40

Betriebe kamen im Zuge der Erweiterung des Trägerkreises („betriebsorientierte Variante“) ab 2016 erstmals in das Projekt, 12 (17 %) im Jahr 2016, 17 im Jahr 2017 und 10 im Jahr 2018. Bemerkenswert ist die Angabe von drei Betrieben, bereits seit 2014 am Programm beteiligt zu sein. Diese Angabe könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Betriebe das Landesprogramm mit ähnlichen Förderprogrammen verwechseln oder zuvor Kooperationspartner des TÜV NORD waren. Letzteres ist aufgrund der unterschiedlichen Standorte des Trägers allerdings unwahrscheinlich.

5.3.2 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Die Ergebnisse gliedern sich nach den Themen Praktikum und Kooperationsbetrieb, Motivation zur Beteiligung am Landesprogramm, Einschätzung zu den Teilnehmenden und Verbesserungsbedarfe.

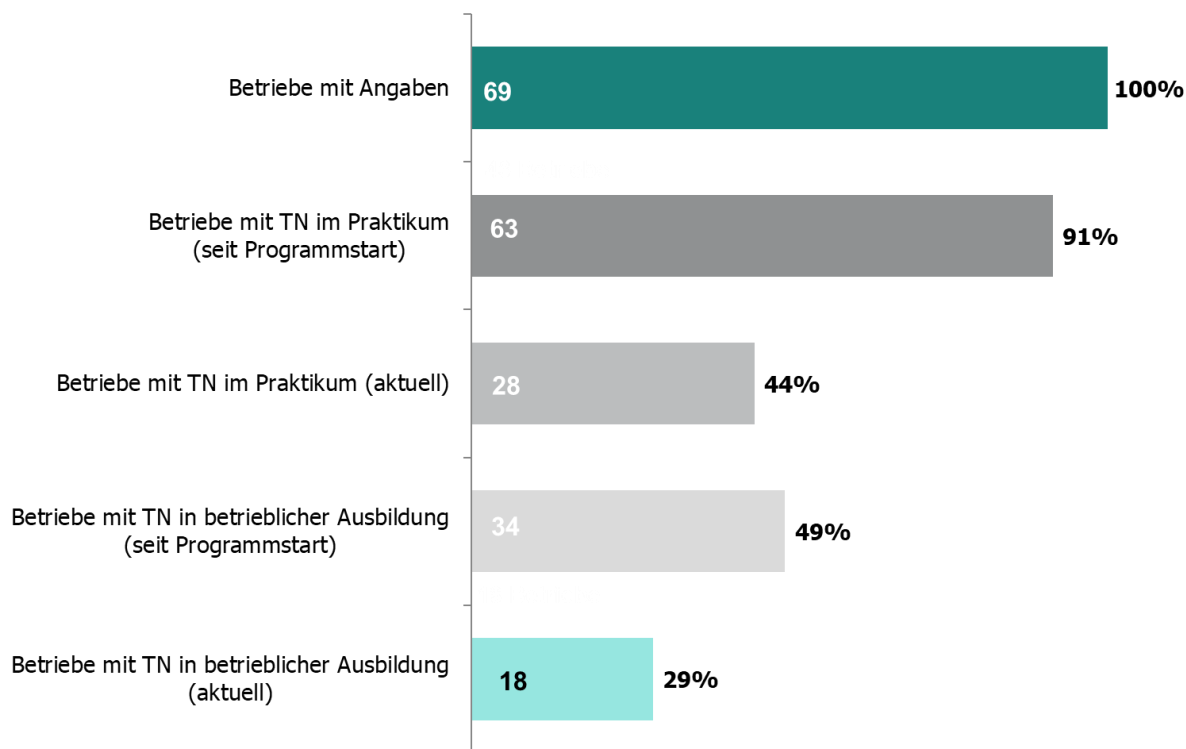
Praktika und Ausbildungen in Kooperationsbetrieben

Die befragten Betriebe wurden gebeten, jeweils die Anzahl der Teilnehmenden anzugeben, die im Praktikum beschäftigt, in eine betriebliche Ausbildung übernommen und nach erfolgreicher Ausbildung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen wurden.¹¹

69 Betriebe gaben an, seit ihrem Einstieg ins Kohleprogramm 188 Teilnehmenden ein Praktikum bzw. eine Praktikumsphase ermöglicht zu haben. 6 Betriebe haben bisher (noch) keine Praktikumsplätze im Rahmen des Programms vergeben. 4 Betriebe machten keine Angaben zur Anzahl. Zum Befragungszeitpunkt befanden sich in 28 der befragten Betriebe insgesamt 35 Praktikantinnen und Praktikanten (Abbildung 11).

¹¹ Der Analyse liegt die Annahme zugrunde, dass ein Betrieb in die Programmumsetzung eingebunden ist, wenn dort eine betriebliche Praxisphase bzw. ein Praktikum oder eine Ausbildung als Kooperationsbetrieb erfolgt. Diese Annahme gilt für beide Varianten der Programmumsetzung.

Abbildung 11: Praktikum und betriebliche Ausbildung in den befragten Betrieben



Quelle: Befragung der am Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ beteiligten Betriebe, G.I.B. 2018

34 Betriebe haben seit ihrem Einstieg in das Programm 54 Auszubildende in eine betriebliche Ausbildung übernommen. 18 Betriebe gaben an, zum Befragungszeitpunkt 32 Teilnehmende aus dem Programm betrieblich auszubilden. Der am häufigsten ausgebildete Beruf war zum Befragungszeitpunkt die Fachkraft für Lagerlogistik mit insgesamt 6 Auszubildenden, gefolgt vom Kaufmann bzw. der Kauffrau für Büromanagement mit insgesamt 5 Auszubildenden. Mit jeweils 4 Auszubildenden sind der Beruf des Malers und Lackierers bzw. der Malerin/Lackiererin und des Feinwerkmechanikers/der Feinwerkmechanikerin verhältnismäßig häufig vertreten.

Differenziert nach den Varianten der Umsetzung entfallen 46 der befragten Betriebe auf die „**trägerorientierte Variante**“, 25 Betriebe sind der seit 2016 umgesetzten „**betriebsorientierten Variante**“ der Programmumsetzung zuzurechnen.

Im Gegensatz zu den Projekten der trägerorientierten Variante ist bei den Projekten der ab 2016 hinzugekommenen Variante eine zusätzliche Differenzierung zwischen der „kooperativen“ und der „betrieblichen“ Ausbildung zu berücksichtigen. Befindet sich die teilnehmende Person in einer kooperativen Ausbildung, verbleibt der Ausbildungsvertrag beim Träger, die Ausbildung selbst findet jedoch im Betrieb statt. Angestrebt wird, wie auch in der „trägerorientierten Variante“, eine Übernahme des Aus-

bildungsvertrags durch den Betrieb und damit eine betriebliche Ausbildung. Insgesamt haben 19 Betriebe angegeben, seit der erstmaligen Beteiligung am Programm 44 Teilnehmende im Rahmen eines kooperativen Ausbildungsvertrags übernommen zu haben. Zum Befragungszeitpunkt befanden sich insgesamt 17 Teilnehmende in 13 Betrieben in einer kooperativen Ausbildung. In 13 Fällen (in 8 Betrieben) konnte das kooperative Ausbildungsverhältnis bereits in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis umgewandelt werden.

Ein Vergleich der Umsetzungsvarianten zeigt eine höhere Übernahmequote in eine betriebliche Ausbildung für Betriebe in der trägerorientierten Variante (60 % im Vergleich zu 40 %). Der höhere Anteilswert ist teilweise darauf zurückzuführen, dass der Betrachtungszeitraum für Betriebe der trägerorientierten Variante länger zurückreicht und damit die Möglichkeit steigt, (mindestens) eine auszubildende Person in eine betriebliche Ausbildung übernommen zu haben.

Der Anteil an Betrieben, der Teilnehmende nach erfolgreicher Ausbildung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt, fällt für die Betriebe in der trägerorientierten Variante mit 35 % höher aus als für die in der betriebsorientierten Variante (15 %). Dieselbe Tendenz ergibt sich beim Anteil der Teilnehmenden, der in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen konnte (15 bzw. 9 %). Die positive Bilanz könnte darauf zurückzuführen sein, dass eine Übernahme in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung den Ausbildungsabschluss voraussetzt. Dieser dürfte bei Betrieben in der trägerorientierten Variante eher vorliegen, weil die Betriebe bereits länger an der Programmumsetzung beteiligt sind.

Motivation der Betriebe zur Beteiligung am Programm

Die Betriebe wurden gefragt, wie sie erstmals von der Möglichkeit erfuhren, sich am Landesprogramm als Kooperationspartner zu beteiligen. Tabelle 14 ist zu entnehmen, dass die Mehrheit der Betriebe (rd. 67 %) erstmals über den durchführenden Bildungsträger von der Möglichkeit erfuhr. An zweiter Stelle steht die Bewerbung von Teilnehmenden des Programms (rd. 42 %), an dritter Stelle folgen Flyer und Informationsmaterialien zum Projekt (25 %). Informationen über die Agenturen für Arbeit und Jobcenter, andere Betriebe, Kammern, Veranstaltungen oder Medien haben eine geringe Bedeutung für die Ansprache der Betriebe.

Das Aufschließen von Betrieben für ihre Beteiligung als Praktikumsgeber, Kooperationsbetrieb oder betrieblicher Ausbildungsort verbleibt somit weitestgehend bei den Trägern. Denn auch die Bewerbung der Teilnehmenden ist zumeist ein Schritt, der nach einer Beratung durch den Träger erfolgt. Zudem wird das Informationsmaterial in der Regel von den Trägern erstellt. Gelingt den Trägern die Akquise von Betrieben nicht in einem angemessenen Umfang, kann eine außerbetriebliche Ausbildung nicht begonnen werden (vgl. Abschnitt 5.1.2). Eine stärkere Beteiligung Dritter – etwa Agenturen für Arbeit, Kammern und Öffentlichkeitsarbeit durch das Land – könnte die Motivation und die Beteiligung von Betrieben erhöhen.

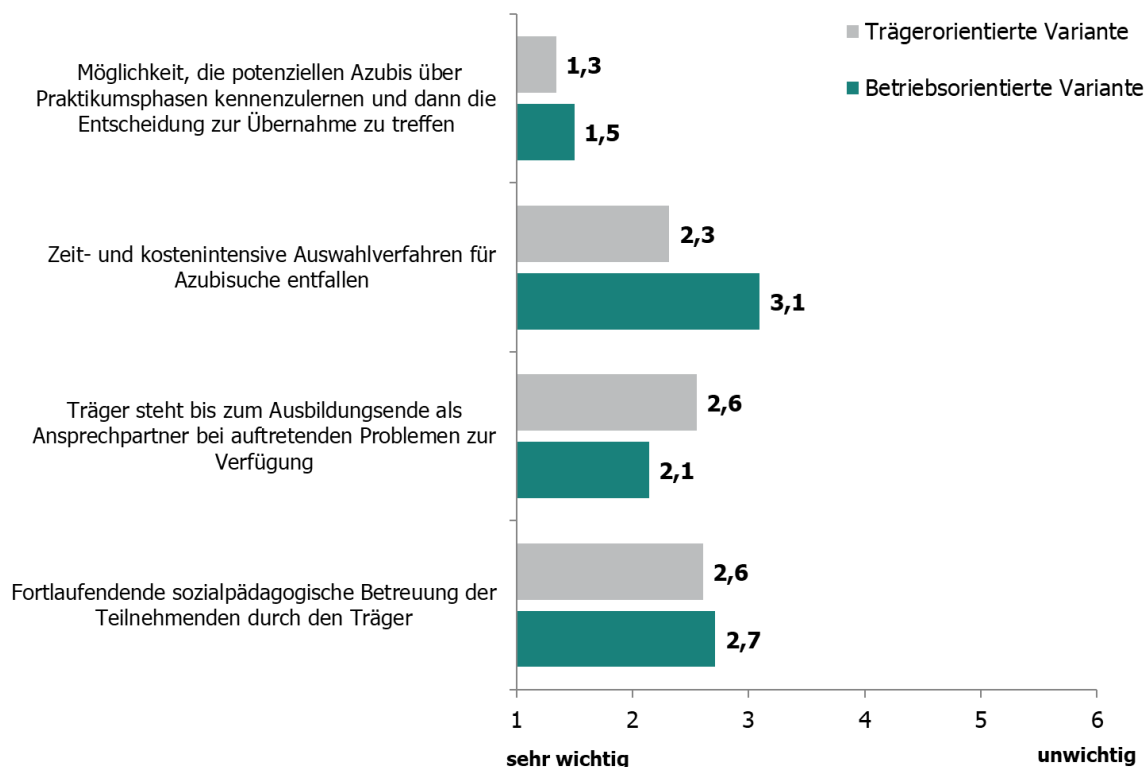
Tabelle 14: Wie haben Sie erstmals vom Projekt „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ erfahren?

Informationsquelle	absolut	% der Betriebe
Agentur für Arbeit/Jobcenter	8	11,1 %
Bildungsträger	48	66,7 %
Flyer, Informationsmaterialien zum Projekt	18	25,0 %
Bewerbung von Teilnehmenden des Programms	30	41,7 %
Kammer (z. B. „Starthelfende“)	2	2,8 %
Medien/Fachpresse	4	5,6 %
Veranstaltungen, z. B. Unternehmensstammtische	5	6,9 %
Durch andere Betriebe	1	1,4 %
Sonstiges	6	8,3 %
Gesamt	122	169,4 %

Quelle: Befragung der am Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ beteiligten Betriebe, G.I.B. 2018, n = 72, Mehrfachantworten möglich (122 Nennungen)

Die Betriebe wurden befragt, aus welchen Beweggründen sie Auszubildende aus dem Projekt „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ eingestellt haben. Die Betriebe wurden gebeten, verschiedene mögliche Gründe nach ihrer Wichtigkeit auf einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten, wobei 1 der Bewertung „sehr wichtig“ und 6 der Bewertung „unwichtig“ entsprach (vgl. Abbildung 12).

Die Möglichkeit, potenzielle Auszubildende zunächst im Rahmen von Praktikumsphasen kennenzulernen und erst dann eine Übernahmeentscheidung treffen zu müssen, wurde von den Betrieben der „trägerorientierten Variante“ als wichtigster Grund zur Beteiligung eingeschätzt (durchschnittliche Bewertung 1,3). An 2. Stelle folgt für diese Gruppe von Betrieben der Vorteil, dass Zeit- und kostenintensive Auswahlverfahren für die Suche nach Auszubildenden entfallen (2,3; vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Beweggründe der Betriebe zur Beteiligung am Programm

Quelle: Betriebsbefragung im Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“, N = 38, G.I.B. 2018

Sowohl die fortlaufende pädagogische Betreuung der Teilnehmenden durch den Träger als auch die Tatsache, dass der Träger bis zum Ausbildungsende als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung steht, bewerten die Betriebe durchschnittlich mit 2,6.

Die befragten Betriebe der „betriebsorientierten Variante“ bewerten die Möglichkeit, potenzielle Auszubildende bereits vor der Übernahme kennenlernen zu können, ebenfalls als wichtigsten Beweggrund (1,5). An zweiter Stelle wird das Angebot der Träger, auch nach der Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis dem Betrieb bei Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, als besonders wichtig (2,1) bewertet. Die geringste Bedeutung mit einer mittleren Bewertung von 3,1 hat der Beweggrund, dass zeit- und kostenintensive Auswahlverfahren für potenzielle Auszubildende entfallen (vgl. Abbildung 12).

An dieser Stelle zeigen sich Unterschiede zu den Betrieben, die der „trägerorientierten Variante“ zuzuordnen sind. Sie bewerten diesen Faktor als durchaus wichtiger mit 2,3. Und die Betriebe der „betriebsorientierten Variante“ finden es tendenziell wichtiger als die Betriebe der „trägerorientierten Variante“, dass der Träger bis zum Abschluss der Ausbildung als Ansprechpartner zur Verfügung steht (2,1 vs. 2,6 auf der Skala).

Die Teilnehmenden aus Sicht der befragten Betriebe

Die Betriebe wurden gefragt, ob sie Unterschiede zwischen den über das Programm beschäftigten Auszubildenden und den „regulären“ Auszubildenden sehen. Wenn ja, wurde um eine Beschreibung gebeten.

Etwa ein Drittel der befragten Betriebe kam zu der Einschätzung, dass Unterschiede zu den „regulären“ Auszubildenden bestehen (positiv wie auch negativ). Zwei Drittel und damit die Mehrheit konnte keine Unterschiede zwischen den beiden Personengruppen erkennen. Allerdings zeigt sich hier ein deutlicher Unterschied in der Bewertung zwischen den Betrieben der beiden betrachteten Umsetzungsvarianten. Nur etwa 20 % der Betriebe des TÜV NORD („trägerorientierte Variante“) erkennen Unterschiede zwischen den beiden Auszubildendengruppen, während es bei den Betrieben der „betriebsorientierten Variante“ 46 % sind.

Die Betrachtung der Textantworten zeigt, dass sich die Kommentare den Kategorien „positiv“, „negativ“ und „neutral“ zuordnen lassen, wobei die positiven Einschätzungen einen geringeren Anteil ausmachen (3 von 18 Kommentaren insgesamt). Positiv wird etwa hervorgehoben, dass die Auszubildenden aus dem Programm zu schätzen wissen, dass ihnen trotz etwaiger schlechterer Qualifikationen die Chance auf einen Ausbildungsplatz geboten wird, oder das Vorhandensein von Vorkenntnissen durch die bereits absolvierten Ausbildungsinhalte beim Träger.

Der Kategorie „neutral“ sind vor allem Kommentare zugeordnet, die auf die unterschiedliche Vertragssituation bei einer kooperativen Ausbildung zielen (d. h. der Ausbildungsvertrag liegt nicht beim Betrieb und der Träger übernimmt entsprechend die Ausbildungsvergütung). Einige Betriebe haben auch unterschiedliche Erfahrungen gemacht und kommen zu einem geteilten Urteil.

In den als negativ einzuordnenden Kommentaren beschreiben die befragten Betriebe in erster Linie schlechte Erfahrungen mit den vermittelten Praktikantinnen, Praktikanten oder Auszubildenden, z. B. Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit und mangelnde Ausbildungsreife.

Auffällig ist, dass die Betriebe der „betriebsorientierten Variante“ häufiger negative Verhaltensweisen der übernommenen Teilnehmenden beschreiben.

Verbesserungsbedarf und Unterstützungswünsche der befragten Betriebe

Abschließend wurden die Betriebe gefragt, an welchen Stellen sie Verbesserungsbedarf im Programm sehen und ob sie sich zusätzliche Unterstützung wünschen. Aufgrund der wenigen auswertbaren Antworten an dieser Stelle sind die nachfolgenden Aussagen nicht repräsentativ für die Gruppe der befragten Betriebe, denn der Großteil hat weder Verbesserungsbedarf noch zusätzliche Unterstützungswünsche geäußert.

Zwei Betriebe der „betriebsorientierten Variante“ wünschen sich in erster Linie eine bessere und gezieltere Vorauswahl der Teilnehmenden, die in ihren Betrieb vermittelt werden. Ein Betrieb der „trägerorientierten Variante“ wünscht sich einen individuelleren Einsatz von Stützunterricht und damit fachlich mehr Unterstützung bei der Ausbildung.

Ein Betrieb kommentiert an dieser Stelle, dass ihm das Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ gar nicht bekannt ist. Ggf. ist dies auch ein (sicher neben weiteren) Erklärungsansatz für den sehr geringen Rücklauf der Betriebsbefragung. Ggf. fällt es den Betrieben schwer, zwischen diesem Programm und sehr ähnlich gelagerten Angeboten beim gleichen Bildungsträger, wie der BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen), zu unterscheiden.

5.3.3 Zwischenfazit

Mit der durchgeführten Betriebsbefragung konnte nur ein geringer Rücklauf von 28 % bzw. 73 Fragebögen erzielt werden. Der Grund für die geringe Beteiligung ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die Befragung nicht repräsentativ angelegt werden konnte. Da die Träger nicht bereit waren, im Rahmen der Untersuchung Betriebskontakte zur Verfügung zu stellen, konnten die Betriebe nur indirekt über den Träger zu der Befragung eingeladen werden. Andererseits ist es nicht transparent, ob die Träger tatsächlich alle seit Programmstart beteiligten Betriebe kontaktiert haben.

Die Befragung ergab, dass die Motivation der Betriebe, sich an der Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms zu beteiligen, deutlich darin begründet ist, potenzielle Auszubildende zunächst im Rahmen von Praktikumsphasen kennenzulernen und erst dann eine Übernahmeentscheidung treffen zu müssen. Für Betriebe in beiden Varianten der Umsetzung wird dies mit Abstand als der wichtigste Grund zur Beteiligung angegeben. Von den Betrieben in der trägerorientierten Variante wird zudem die Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Ausbildung durch den Träger als sehr wichtig bewertet. Den Betrieben in der betriebsorientierten Variante ist allerdings nicht die Vorbereitung auf die Praxisphasen, sondern die Rolle der Träger als Ansprechpartner bei Problemen während der Ausbildung besonders wichtig. Die geringste Bedeutung für die Beteiligung am Landesprogramm haben nach Angabe der Betriebe die eingesparten Kosten für das erste Ausbildungsjahr und das zeit- und kostenintensive Auswahlverfahren für die Suche von Auszubildenden.

Die Vorzüge einer Beteiligung am Landesprogramm werden von den Betrieben also klar erkannt. Kenntnis vom Landesprogramm haben sie überwiegend von Bildungsträgern erhalten, sei es direkt oder mittelbar durch Informationsmaterial des Trägers oder über Bewerbungen von Teilnehmenden des Programms. Andere Akteure, wie Agenturen für Arbeit und Jobcenter, Kammern und Betriebe, die bereits im Programm ausbilden, treten als Akquisiteure von Betrieben kaum in Erscheinung.

Fast alle befragten Betriebe (91 %) haben im Rahmen des Landesprogramms bereits Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt. Diese Betriebe sind darüber hinaus als Kooperationsbetriebe aufgetreten (in der betriebsorientierten Variante 95 % der Betriebe) oder haben Teilnehmende in eine betriebliche Ausbildung übernommen (in beiden Varianten insgesamt 49 %).¹²

¹² In der Trägerbefragung liegt der Anteil der Teilnehmenden, die in eine betriebliche Ausbildung übernommen wurden, bei 14 % bzw. 17 % (vgl. Abschnitt 5.2, S. 40). Das abweichende Ergebnis ist auf den Personenkreis und den Betrachtungszeitraum zurückzuführen. Die Trägerbefragung berücksichtigt Teilnehmende, die seit maximal 24 Monaten am Programm teilnehmen und daher in der verbleibenden Ausbildungszeit übernommen werden können. Der Betrachtungszeitraum für die Betriebe ist größer als der der Trägerbefragung und bezieht sich auf den Zeitraum ihrer Beteiligung am Landesprogramm. Dieser Zeitraum ist für Kooperationspartner in der trägerorientierten Variante länger als für jene in der betriebsorientierten Variante. Damit steigt die Möglichkeit, (mindestens) eine Person in eine betriebliche Ausbildung übernommen zu haben.

Informationen zu den Branchen der Betriebe liegen nicht vor. Die angebotenen Ausbildungsberufe lassen trotz der geringen Fallzahl den Rückschluss zu, dass der Schwerpunkt der betrieblichen Ausbildung im Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ auf gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Berufen liegt. Dies deckt sich mit Angaben der Träger, wonach ein großer Teil der Ausbildungen in diesen Berufen erfolgt (vgl. Trägerbefragung mit vollständigen Angaben zu den Ausbildungsberufen in Abschnitt 5.2).

Mit Blick auf die zentralen Untersuchungsfragen zeigen insbesondere die Textantworten der Betriebe, dass die Zuweisung von Jugendlichen aus ihrer Sicht nicht immer passgenau erfolgt bzw. die Jugendlichen zum Teil Defizite im Bereich grundlegender sozialer und schulischer Kompetenzen aufweisen, die auch durch die vorhandene sozialpädagogische Begleitung und den Stützunterricht durch den Träger nicht immer aufgefangen werden können. Aus Perspektive der Betriebe gleicht die finanzielle Entlastung durch die Förderung des Landes den Mehraufwand nicht aus, der bei Auszubildenden mit Vermittlungshemmnissen und bei Marktbenachteiligten gegenüber Auszubildenden, die den üblichen Weg in eine Ausbildung gehen, besteht.

Im Rahmen der Befragung gab es Hinweise darauf, dass die Betriebe nicht klar zwischen den unterschiedlichen Programmen und Fördermöglichkeiten differenzieren können und den Programmtitel nicht zuordnen konnten. Darauf weisen teilweise unplausible Antworten der Betriebe (z. B. Betriebe, die bisher weder Teilnehmende im Praktikum noch in Ausbildung hatten) sowie Textantworten im Anmerkungsfeld hin. Zudem haben einige Betriebe, die den seit 2016 geförderten Trägern zuzuordnen sind, angegeben, seit 2013 bzw. 2014 als Praktikums- oder Kooperationsbetrieb eingebunden zu sein. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass die Betriebe das Landesprogramm mit ähnlichen Förderprogrammen verwechseln. Eine andere Erklärung wäre, dass diese Betriebe zuvor Kooperationspartner des TÜV NORD waren, was angesichts der Standorte jedoch unwahrscheinlich ist.

6.

Zusammenführung und Resümee der Ergebnisse

Mit dem Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ unterstützt die Landesregierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds seit 2008 Jugendliche in den vom Kohlerückzug betroffenen Bergbauregionen des Landes. Ziel ist es, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, in das Programm einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzunehmen, um sie dann baldmöglichst in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln.

Mit diesem Ansatz sollen in den Kohlerückzugsgebieten erstens zusätzliche Betriebe für die Berufsausbildung gewonnen werden, zweitens soll jungen Menschen eine berufliche Perspektive gegeben und drittens soll der Fachkräftenachwuchs in diesen Regionen unterstützt werden. Gefördert werden Maßnahmen zur Kompensation der im Zuge der kohlepolitischen Beschlüsse erfolgten Reduzierung der Ausbildungskapazitäten durch die Schließung von Zechenstandorten.

Ziel der Untersuchung des Programms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ war, Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Landesarbeitspolitik zur Förderung von Ausbildung zu gewinnen. Um Fragestellungen einzugrenzen, wurde der eigentlichen Untersuchungsphase eine explorative Phase vorangestellt. Im deren Mittelpunkt stand die Frage, ob verschiedene Umsetzungsvarianten der Projekte identifiziert werden können und welche Unterschiede sie aufweisen.

Dieser Abschnitt stellt die Ergebnisse der Untersuchung nach Analyseebenen resümierend dar. Dabei werden für die jeweilige Ebene Befunde aus den eingesetzten Untersuchungsmethoden zusammengeführt. Die Analyse bezieht sich auf die Rahmenbedingungen der Programmumsetzung, die anhand von Förderbedingungen und deren Entwicklung im Zeitverlauf sowie anhand der Situation des Ausbildungsmarktes in den betreffenden Bergbauregionen untersucht wurden (vgl. Abschnitt 6.1). Bei der Umsetzung der geförderten Projekte konnten zwei Varianten ermittelt werden, die als „trägerorientierte Variante“ und als „betriebsorientierte Variante“ bezeichnet werden. Abschnitt 6.2 geht darauf ein, welche Chancen und Herausforderungen für Träger, Betriebe und Auszubildende mit diesen Umsetzungsvarianten verbunden sind. Die konkrete Umsetzung des Programms bzw. der Teilnahmeverlauf von Auszubildenden bei den Trägern und Betrieben wird in Abschnitt 6.3 thematisiert und zugleich wird auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Varianten und der beteiligten Träger eingegangen.

6.1 Rahmenbedingungen und Entwicklung des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“

Die Rahmenbedingungen der Programmumsetzung können anhand der Entwicklung seit dem Start des Programms im Jahr 2008 nachvollzogen werden. Die Förderbedingungen definieren Zielgruppe, Zielsetzungen und Ressourcen und stellen somit den entscheidenden Rahmen für die Träger dar. Außerdem setzen die Träger das Programm in einem arbeitsmarktlichen Kontext um, der auf ihre Handlungsoptionen einwirkt.

Die Untersuchung der Förderbedingungen erfolgte mittels Dokumentenanalyse und Expertengesprächen. Demnach waren die kohlepolitischen Beschlüsse auf Bundes- und Landesebene zur sukzessiven Schließung der Zechen in NRW der Ausgangspunkt für die Förderung. Das Ziel der Landesregierung bestand zunächst darin, die Ausbildungskapazitäten an den Kohlestandorten zu erhalten, die Ausbildungswerkstätten bei der Deutschen Steinkohle (DSK) zu bewahren und sicherzustellen, dass das erste Ausbildungsjahr in den Ausbildungswerkstätten der DSK durchgeführt wurde.

Bereits 2008 wurde die Förderkonzeption verändert, indem die Ausbildung nicht allein in den Werkstätten der DSK stattfinden sollte, da dort lediglich eine eingeschränkte Auswahl an Berufen ausgebildet werden konnte. In Abstimmung zwischen der RAG Bildung, den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern sowie im Rahmen von regionalen Runden Tischen wurde ermittelt, welche Berufe in den Regionen nachgefragt wurden. Trotz der Abkehr von den Werkstätten der Deutschen Steinkohle als Ausbildungsort blieb der Konzern über die RAG Bildung zunächst der einzige Träger im Förderprogramm.

Die Zielgruppe der „Konsenslinge, Altbewerber und nicht versorgte Bewerber der DSK“, wie sie in den Förderbedingungen 2007 noch benannt war, wurde in den ESF-Richtlinien ab 2008 nicht festgeschrieben, sodass ein weiter gefasster Personenkreis – letztlich alle unversorgten Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz – im Rahmen des Programms ausgebildet werden konnte.

2015 kam es zu einer wesentlichen Änderung im Programm: Der Kreis der geförderten Träger wurde erweitert, Grundlage für die Vergabe wurde eine arbeitsmarktliche Analyse. Bis 2015 war die RAG Bildung und später als deren Nachfolger der TÜV NORD als einziger Träger in die Umsetzung involviert. Aus ESF-fördertechnischer Sicht ergaben sich jedoch Gründe, diese Alleinstellung eines Trägers zu überdenken. Allen voran standen erhöhte Transparenzanforderungen bei der Vergabe von Fördermitteln in der neuen ESF-Förderphase. Für das Interessenbekundungsverfahren wurde von der Regionaldirektion NRW eine arbeitsmarktliche Analyse erstellt und es wurden die Agenturen für Arbeit in den Bergbauregionen einbezogen, um Standorte und Berufsfelder für künftige Träger zu bestimmen.

Seit 2016 setzen insgesamt fünf Zuwendungsempfänger das Programm an zehn Standorten um (Tabelle 15).

Tabelle 15: Standorte der Programmumsetzung und idealtypische Zuordnung zu Umsetzungsvarianten

Trägerorientierte Variante	Standort	Kreis/Stadt
TÜV NORD	Datteln	Kreis Recklinghausen
	Bergkamen	Kreis Unna
	Essen	Stadt Essen
	Kamp-Lintfort	Kreis Wesel
Betriebsorientierte Variante	Standort	Kreis/Stadt
Trägerkonsortium - rebeq GmbH, Herten (Konsortialführer) - GAFÖG Arbeitsförderungsgesellschaft gemeinnützige GmbH, Bottrop - Lernen fördern e. V., Ibbenbüren	Marl	Kreis Recklinghausen
	Bottrop	Stadt Bottrop
	Ibbenbüren	Kreis Steinfurt
GBH	Herne	Stadt Herne
Gisela Vogel	Bochum	Stadt Bochum
Diakonisches Werk	Gelsenkirchen Bottrop (seit 2018)	Stadt Gelsenkirchen Stadt Bottrop (seit 2018)

Quelle: G.I.B., eigene Darstellung

Grundsätzlich sollte die „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ ab 2016 so ausgestaltet sein wie zuvor, es zeigten sich allerdings Unterschiede zwischen dem TÜV NORD und den neuen Trägern: Der TÜV NORD bildet überwiegend im eigenen Betrieb aus, führt aber auch die betriebsorientierte Variante der Ausbildung durch. Die „neuen“ Träger suchen primär Kooperationsbetriebe und fokussieren sich stärker auf eine Ausbildung im Kooperationsbetrieb (zu den Umsetzungsvarianten siehe Abschnitt 6.2; eine ausführliche Darstellung der Varianten findet sich in Abschnitt 5.1.2).

Anfang 2018 stieß das MAGS NRW das Auslaufen der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ an: Im Rahmen eines Erlasses wurde festgelegt, dass frei werdende Ausbildungsplätze nicht mehr nachbesetzt werden. Zugleich beschloss das MAGS NRW mit dem neuen Förderinstrument „Ausbildungsprogramm NRW“ die Förderung von bis zu 1.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen pro Jahr (vgl. Abschnitt 3.3 und Tabelle 4).

Der regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist nicht nur Rahmenbedingung der Implementation des Programms der „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“, er ist letztlich Grund für die Einführung

des Programms, denn zur Einschätzung der Ausbildungsmarktsituation an den ehemaligen Bergbaustandorten wurden die Indikatoren „Ausbildungsbetriebsquote“ sowie die „Bewerber-Stellen-Relation“ aus der amtlichen Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit herangezogen.

Die Betrachtung des Ausbildungsmarktes anhand des Indikators „Ausbildungsbetriebsquote“ (Anteil der ausbildenden Betriebe) zeigt, dass immer weniger Betriebe ausbildungsbereit bzw. -berechtigt sind. Hierbei ist der Rückgang in den kreisfreien Städten stärker als in den Kreisen.

Der Wegfall der Ausbildungskapazitäten an den Kohlestandorten trug in den letzten Jahren zu den sinkenden Ausbildungsplatzzahlen bei und verschärfte den Rückgang in den ehemaligen Bergbauregionen. Das Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ sollte diese wegfallenden Ausbildungskapazitäten auffangen, allerdings nicht rein quantitativ, sondern auch qualitativ mit Blick auf „Mangelberufsgruppen“ unter Berücksichtigung regionaler Bedarfe. Im Programmaufruf wurde entsprechend die Anforderung formuliert, dass „geeignete Berufsgruppen mit konkretem Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedarf in der jeweiligen Region zu berücksichtigen sind“ (Regionalagentur Emscher-Lippe 2015: 2).

Neben der Ausbildungsbetriebsquote wurde deshalb im Rahmen der vorliegenden Analyse die Relation von angebotenen Ausbildungsstellen und unversorgten Ausbildungsplatzsuchenden bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen betrachtet. Die Analyse zeigt, dass sich sogenannte „Mangelberufsgruppen“ (Berufsgruppen mit einem starken Bewerberüberhang) eindeutig identifizieren lassen. Die Analyse der angebotenen Berufe der durchführenden Bildungsträger, die im Rahmen der Trägerbefragung der G.I.B. ermittelt wurden, zeigt deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Passgenauigkeit („Nachfrageüberhang“) der angebotenen Berufe. Für manche Träger konnte anhand der vorliegenden Daten nur ein geringer Anteil von Berufen ermittelt werden, die gemäß amtlicher Ausbildungsmarktstatistik den „Mangelberufsgruppen“ zuzuordnen sind (jeweils etwa ein Drittel). Andere Träger (eher jene mit einer geringeren Platzzahl und einem entsprechend geringeren Berufe-Spektrum) boten dagegen zu einem Anteil von rd. 75 % „Mangelberufe“ an.

Große Träger bzw. Trägerverbände haben gegenüber kleinen Trägern den Vorteil, bestimmte (meist eher gewerblich-technische) Ausbildungsberufe in den eigenen Werkstätten in kooperativer Form selbst ausbilden zu können; entsprechend können die Teilnehmenden auch ohne Übernahme in einen Betrieb ihre Ausbildung beenden. Große Träger bieten entsprechend eher Ausbildungsberufe an, die sie selbst vorhalten. Je kleiner der Träger, desto geringer ist dessen Möglichkeit einer Ausbildung mit eigenen Ressourcen. Kleinere Träger verfügen in eigenen Werkstätten über ein engeres Berufe-Spektrum und sind somit stärker auf Kooperationsbetriebe angewiesen, um im Rahmen des Landesprogramms kooperativ ausbilden zu können.

6.2 Varianten, Chancen und Herausforderungen der Programmumsetzung

Nachfolgend werden die beiden Umsetzungsvarianten der Programmumsetzung beschrieben und die mit der Umsetzung der jeweiligen Variante verbundenen Chancen und Herausforderungen skizziert.

Varianten der Programmumsetzung

Im Landesprogramm können zwei Umsetzungsvarianten unterschieden werden, die hier als „trägerorientierte Variante“ und „betriebsorientierte Variante“ bezeichnet werden. In beiden Varianten steht der Bildungsträger im Mittelpunkt, er ist Zuwendungsempfänger im Rahmen der Landesförderung und für die Auszubildenden der Vertragspartner für den Ausbildungsvertrag. In beiden Varianten werden die Auszubildenden in Betriebe eingebunden und Teilnehmende und Betriebe vom Träger unterstützt. Gemeinsam ist beiden Varianten außerdem die Zielsetzung einer möglichst schnell nach Ausbildungsbeginn erfolgenden Übernahme der Teilnehmenden in ein rein betriebliches Ausbildungsverhältnis ohne Förderung.

Zugleich unterscheidet sich die Einbindung der Betriebe zwischen den Varianten: Mit Beginn des Förderprogramms 2008 fand die Ausbildung über mehrere Jahre maßgeblich beim Träger statt, über die Betriebe wurden betriebliche Praxisphasen in die außerbetriebliche Ausbildung integriert. Aufgrund der hohen Bedeutung des Trägers wird dieser Ansatz als „trägerorientierte Variante“ bezeichnet. Seit 2016 wurde im Zuge der Erweiterung des Kreises der Zuwendungsempfänger eine weitere Variante eingeführt, mit der eine stärkere Einbindung von Betrieben in die außerbetriebliche Ausbildung verbunden ist, indem der Träger nicht nur mit den Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag, sondern auch mit dem Betrieb einen Kooperationsvertrag schließt. Die Auszubildenden sollen möglichst ab Ausbildungsbeginn bis zum Ausbildungsende dort eingebunden sein. Für diesen Ansatz ist im Bericht von der „betriebsorientierten Variante“ und von „Kooperationsbetrieben“ die Rede.

Die Unterscheidung in beide Varianten ist idealtypisch zu verstehen und dient der analytischen Perspektive und der Zuordnung der Träger. In der Praxis können durchaus Mischformen auftreten, indem etwa der trägerorientierten Variante zugeordnete Auszubildende längere betriebliche Praxisphasen absolvieren, die einer Einbindung in einen Kooperationsbetrieb entsprechen.

Auf der analytischen Ebene sind – unabhängig von der Umsetzungspraxis bei einem bestimmten Träger – mit der jeweiligen Variante bestimmte Chancen und Herausforderungen verbunden. Insbesondere in den standardisierten Befragungen der Betriebe sowie in den Expertengesprächen wurden Merkmale des Landesprogramms benannt, die die Programmumsetzung beeinflussen. Diese Merkmale sind nachfolgend inhaltlich gebündelt und differenziert nach Chancen und Herausforderungen dargestellt.

Chancen der Programmumsetzung

- Im Unterschied zum Förderprogramm „Außerbetriebliche Berufsausbildung“ (BaE) der Bundesagentur für Arbeit ist die Zielgruppe nicht auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen beschränkt, sondern lässt die Förderung eines breiter definierten Personenkreises von unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern auf einen Ausbildungsplatz und Marktbenachteiligte zu. Im Vergleich mit der BaE können über das Landesprogramm auch arbeitsmarktnahe Personen gefördert werden, die nicht zwingend lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind.
- Betriebe müssen weder finanziell noch vertraglich jene Verpflichtungen eingehen, die mit einem normalen Ausbildungsverhältnis verbunden wären. Die vom Land NRW geförderte Ausbildung entlastet sie weitgehend von Kosten, die mit einer Ausbildung verbunden sind. Durch die Funktion der Träger reduziert sich zudem der Ressourceneinsatz für zeit- und kostenintensive Auswahlverfahren bei der Suche nach Auszubildenden.

- Auszubildende erhalten einen Einblick in betriebliche Abläufe, der je nach Praktikumsdauer (trägerorientierte Variante) intensiver sein kann und in Einzelfällen einer praxisnahen Ausbildung nahekommt. In Kooperationsbetrieben (betriebsorientierte Variante) ist die Einbindung in betriebliche Abläufe dauerhaft angelegt. Der Zeitraum und die Zahl der Praktika können zudem flexibel gestaltet werden. Dadurch haben Auszubildende die Möglichkeit in einer Orientierungsphase bei Bedarf mehrere Einsatzfelder und unterschiedliche betriebliche Abläufe im Ausbildungsberuf zu erkunden.
- Betriebe und Auszubildende können sich über einen längeren Zeitraum kennenlernen, ohne die Verpflichtungen eines normalen Ausbildungsverhältnisses für den Betrieb. Die Auszubildenden können jederzeit in ein ungefordertes Ausbildungsverhältnis im Betrieb übernommen werden. In der Befragung der beteiligten Betriebe gab die Hälfte an, mindestens eine auszubildende Person aus dem Landesprogramm in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis übernommen zu haben.
- Betriebe und Auszubildende haben die Möglichkeit, nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen. In der Betriebsbefragung gab ein Viertel der Betriebe an, eine Person aus dem Landesprogramm nach Ausbildungsabschluss sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen.
- Der Träger unterstützt während der Ausbildung und steht bis zum Ausbildungsende als Ansprechpartner, u. a. bei sozialen Problemen und Konflikten im Betrieb, zur Verfügung. So können vorzeitige Austritte bzw. Ausbildungsabbrüche reduziert werden. Zudem übernimmt der Träger oft eine der betrieblichen Praxisphase vorausgehende Qualifizierung. Dort erwerben die Auszubildenden wichtige persönliche und soziale Kompetenzen, die für die Ausbildung benötigt werden. Der Träger übernimmt ein begleitendes Coaching und ggf. auch Teile der Ausbildung. Die Betriebe – insbesondere, wenn sie in der trägerorientierten Variante aktiv sind – bewerten diese Merkmale des Programms positiv.
- Für Auszubildende mit Vermittlungshemmnissen bzw. individueller Förderplanung bietet insbesondere die trägerorientierte Variante mehr Möglichkeiten einer Unterstützung, etwa durch intensive sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, Vermittlung von betrieblichen Schlüsselqualifikationen oder Bewerbungstrainings. Solche Angebote können während der Ausbildungsphasen beim Träger eher genutzt werden als während der Praxisphasen im Betrieb oder einer Ausbildung im Kooperationsbetrieb. Insofern bietet die trägerorientierte Variante für Auszubildende mit Unterstützungsbedarf größere Chancen, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, als die betriebsorientierte Variante.
- Nach Ende einer betrieblichen Praxisphase (trägerorientierte Variante) oder bei Lösung des Kooperationsvertrages (betriebsorientierte Variante) wechseln die Auszubildenden zum Träger. Betriebe haben nach der betrieblichen Praxisphase keine „Fürsorgepflicht“ gegenüber den Auszubildenden, da der Ausbildungsvertrag zwischen Träger und Auszubildenden besteht. Es entlastet die Betriebe, wenn durch die Zuständigkeit des Trägers eine „Auffanglösung“ besteht und die Auszubildenden beim Träger oder bei einem anderen Kooperationsbetrieb die Ausbildung fortsetzen können.

Herausforderungen der Programmumsetzung

- Die finanzielle Entlastung durch die Übernahme der vertraglichen Pflichten durch den Träger wird von den Betrieben als Ausgleich für einen höheren Betreuungsaufwand gegenüber den Auszubildenden im Landesprogramm betrachtet. Aus Perspektive mancher Betriebe gleicht der Wegfall

des Ausbildungsentgeltes den Mehraufwand, der für die Betriebe durch Auszubildende mit Vermittlungshemmnissen entsteht, nicht aus. Eine unzureichende Motivation der Auszubildenden wurde nicht angeführt. Im Zuweisungs- und Auswahlverfahren haben die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter eine bedeutende Funktion, damit individuelle Einschränkungen der Auszubildenden die Betriebe nicht überfordern. Dies gilt auch für Träger, die während der Ausbildung Betriebe und Auszubildende unterstützen.

- Die Träger benötigen ausgeprägte Kooperationsstrukturen zu Betrieben mit vielfältigen Berufsbildern, um den Auszubildenden zahlreiche Möglichkeiten für betriebliche Praxisphasen anzubieten. In den Expertengesprächen wurde deutlich, dass laufend Betriebe akquiriert werden, um ausreichend viele betriebliche Praxisphasen anbieten zu können. Die Betriebe gaben an, dass sie überwiegend direkt von den Trägern oder über Bewerbungen der Auszubildenden vom Programm erfahren haben. Informationen durch Kammern, andere Betriebe, die örtlichen Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Veranstaltungen oder Medien haben für die Akquise der Betriebe keine Bedeutung.
- Idealerweise beginnt eine Ausbildung in der betriebsorientierten Variante direkt in einem Kooperationsbetrieb. Dazu sind vielfältige Aktivitäten vor Vertragsabschluss notwendig: Der Bildungsträger muss einen Kooperationsbetrieb akquiriert haben, der die auszubildende Person bereits für geeignet befunden hat. Die Vermittlung zwischen Auszubildenden und Betrieben übernimmt i. d. R. der Träger. Für jeden Auszubildenden wird individuell und frühzeitig mit Matchings von Kooperationsbetrieben begonnen.
- Wird mit dem Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträgern und Auszubildenden nicht zeitgleich auch der Kooperationsvertrag abgeschlossen, beginnen die Auszubildenden mit einer außerbetrieblichen Ausbildung beim Bildungsträger. Diese Option besteht nur, wenn der Träger über die notwendige Ausstattung (Lehrräume, Werkstätten etc.) und das geeignete Personal (Coachs, Auszubildende, Anleitende etc.) verfügt. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, ist ein Ausbildungsbeginn nicht möglich. Nach Informationen von Trägern der betriebsorientierten Variante ist die Ausbildung nicht für alle angebotenen Ausbildungsberufe „außerbetrieblich“ bzw. in eigenen Werkstätten möglich. Die Auszubildenden sind vielmehr an die Kooperationsbetriebe gebunden, in denen die Ausbildung absolviert wird. Da der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträgern und Auszubildenden besteht und der „Kooperationsvertrag“ mit dem Kooperationsbetrieb nachgeordnet ist, wird der erfolgreiche Ausbildungsverlauf davon bestimmt, ob ein Kooperationsbetrieb gefunden wird und bis zum Ausbildungsende verfügbar ist.
- Dieselbe Problematik ergibt sich in der betriebsorientierten Variante, wenn ein bestehender Kooperationsvertrag gelöst wird. In diesem Fall kann der Träger die Auszubildenden an einen anderen Kooperationsbetrieb vermitteln, der die Ausbildung fortsetzt. Wird kein Kooperationsbetrieb gefunden, kann die Ausbildung außerbetrieblich beim Bildungsträger weitergeführt werden, wenn er die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllt. Ist weder eine außerbetriebliche Ausbildung beim Bildungsträger noch ein zeitnahe Wechsel zu einem anderen Kooperationsbetrieb möglich, wird der Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträgern und Auszubildenden gelöst. Dann endet mit dem Kooperationsvertrag und dem Ausbildungsvertrag zwischen Bildungsträger und Auszubildenden die Ausbildung vorzeitig.
- Außerbetriebliche Ausbildungen werden nach Einschätzung von Gesprächspartnern bei Bildungsträgern oftmals als weniger praxisnah wahrgenommen als betriebliche Ausbildungen. Ein geringer Praxisanteil erhöht für die Auszubildenden das Risiko, dass sich nach Ausbildungsabschluss der Übergang in Erwerbsintegration im erlernten Beruf verzögert. In der trägerorientierten Variante

besteht die Herausforderung darin, den Auszubildenden eine praxisnahe Ausbildung und somit nach Ausbildungsabschluss einen reibungslosen Übergang in Erwerbsintegration im erlernten Beruf zu ermöglichen. Im Vergleich zur betriebsorientierten Variante der Umsetzung sind die betrieblichen Praxisphasen kürzer, wenn auch in den Expertengesprächen von langen Praxisphasen berichtet wurde. Einerseits können kurze betriebliche Praktika und ein insgesamt kurzer Zeitraum der Einbindung in praxisnahe betriebliche Abläufe ein Nachteil auf dem Arbeitsmarkt sein und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss den Übergang in Erwerbstätigkeit erschweren. Andererseits ermöglichen mehrere Praktika den Auszubildenden Einblick in verschiedene Berufsfelder und eröffnen den Kontakt zu einer größeren Zahl an Betrieben, die als Ausbildungsbetrieb oder Arbeitgeber nach Ausbildungsabschluss infrage kommen.

- Die Befragung von Betrieben und Expertengespräche mit Trägern haben aufgezeigt, dass der Unterschied zwischen einer BaE und dem Landesprogramm nicht immer bekannt ist, in einigen Fällen wurden die Förderungen verwechselt. Daher ist anzunehmen, dass auch Auszubildende nicht immer wissen, über welche arbeitsmarktpolitische Maßnahme sie gefördert werden. Die unzureichende Information der Akteure über das eingesetzte Förderinstrument führt dazu, dass die Initiative des Landes NRW und der Einsatz von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds und des Landes nur eingeschränkt sichtbar werden.

6.3 Zielgruppe, Teilnahmeverlauf und Austritte

Erklärtes Ziel der Förderung im Landesprogramm ist es, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, zunächst in das Programm einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzunehmen, um sie dann baldmöglichst in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Zwar werden im Zusammenhang mit dem Programm stets „Konsenslinge“ (Jugendliche, die aus unterschiedlichen Gründen im vorhergehenden Lehrjahr keine Ausbildung beginnen konnten) als Zielgruppe erwähnt, in der Richtlinie ist jedoch keine Begrenzung festgeschrieben, sodass ein weiter gefasster Personenkreis – generell unversorgte Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz und Marktbenachteiligte – im Rahmen des Programms ausgebildet werden kann. Laut Aussagen in den Expertengesprächen wurde die Zielgruppe im Verlauf der Förderung immer stärker geöffnet.

In der Trägerbefragung wurde für die Teilnehmenden das jeweilige Datum des Eintritts ins Landesprogramm erfasst. Demnach wurde mit 33 % der Befragten im August oder September der Ausbildungsvertrag abgeschlossen, zwei Träger der betriebsorientierten Variante haben größtenteils Ausbildungsverträge im genannten Zeitraum abgeschlossen. Allerdings befinden sich unter den Teilnehmenden auch Altbewerberinnen und Altbewerber, die bereits im vorherigen Ausbildungsjahr unversorgt geblieben sind. Insgesamt ist aus diesen Angaben abzuleiten, dass mit dem Landesprogramm die Kernzielgruppe der „Konsenslinge“ erreicht wird.

Der Verlauf der Ausbildung entspricht einer außerbetrieblichen Ausbildung: Nach Ausbildungsbeginn werden betriebliche Praxisphasen absolviert und einem Teil der Auszubildenden gelingt noch während der Ausbildung der Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis. Manche werden nach Ausbildungsende vom Betrieb übernommen, der sie bereits im Rahmen betrieblicher Praxisphasen kennengelernt hat. Im Landesprogramm sind diese Teilnahmeverläufe festzustellen, es zeigen sich dabei aber Unterschiede zwischen den Umsetzungsvarianten und den einzelnen Trägern.

Nach Angaben der Trägerbefragung entspricht der Beginn des Ausbildungsvertrages dem Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung beim Bildungsträger. In beiden Varianten ist sowohl der Anteil der Auszubildenden, der in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis wechselt, als auch die Dauer bis zum Übergang vergleichbar. Von den in der Trägerbefragung erfassten Personen (Neueintritte in den letzten 24 Monaten) wechselten in der trägerorientierten Variante 14 % und in der betriebsorientierten Variante 17 % in eine betriebliche Ausbildung. Bei der durchschnittlichen Dauer vom Eintritt bis zum Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis sind ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Trägern zu beobachten. In den Expertengesprächen wurde in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Kooperationen zwischen Trägern und Betrieben und ein gelungenes Matching zwischen Auszubildenden und Betrieben verwiesen.

Die Trägerbefragung zeigt deutliche Unterschiede zwischen der trägerorientierten und der betriebsorientierten Variante beim Anteil der Personen, die das Programm vorzeitig verlassen: Während 46 % der Teilnehmenden der betriebsorientierten Variante (Neueintritte in den letzten 24 Monaten) bereits ausgetreten waren, waren es bei der trägerorientierten Variante lediglich 18 %. Im Unterschied zu den vorherigen trägerspezifischen Betrachtungen sind allerdings keine größeren Abweichungen zwischen Trägern der betriebsorientierten Variante festzustellen. Die Anteile der vorzeitig ausgetretenen Teilnehmenden je Träger liegen zwischen 31 % und 49 %. Insofern sind die hohen Anteilswerte eher auf die betriebsorientierte Variante zurückzuführen. Die teilweise deutlichen Abweichungen im Teilnahmeverlauf dürften auf zahlreiche und unterschiedliche Einflüsse zurückzuführen sein. Hier sind Merkmale der Teilnehmenden, der Ausbildungsberufe, der Bildungsträger oder der Möglichkeiten für Praktika und Zugänge zu Kooperationsbetrieben mögliche Faktoren. Es ist darüber hinaus naheliegend, dass der Grund für die unterschiedlichen Quoten vorzeitiger Austritte nicht zuletzt in der „Auffanglösung“ begründet ist.

Diese „Auffanglösung“ besteht in der Möglichkeit des Trägers, eine Ausbildung weiterzuführen, wenn – in der betriebsorientierten Variante – kein Kooperationsbetrieb gefunden wird, der Kooperationsvertrag vorzeitig gelöst oder über ein Praktikum kein Betrieb gefunden wird, der die Auszubildende oder den Auszubildenden übernimmt. Diese „Auffanglösung“ ist in der trägerorientierten Variante der Umsetzung bereits konzeptionell angelegt. Von Beginn an wird die Möglichkeit einer außerbetrieblichen Ausbildung einbezogen, auch wenn der Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ebenso angestrebt wird wie bei der betriebsorientierten Variante. Bestenfalls kann die außerbetriebliche Ausbildung beim Träger bis zum Abschluss weitergeführt werden. Für diesen Fall müssen sowohl die notwendige Ausstattung (Lehrräume, Werkstätten etc.) als auch geeignetes Personal (Coachs, Auszubildende, Anleitende etc.) beim Träger vorhanden sein. Expertengespräche haben gezeigt, dass dies gerade für die Träger der betriebsorientierten Variante bei einigen Ausbildungsberufen nicht der Fall ist, womit die Einbindung eines Kooperationsbetriebs bis zum Ausbildungsabschluss Voraussetzung für eine erfolgreiche Maßnahme ist.

7.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Das formulierte Programmziel der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ ist es, Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, zunächst in das Programm einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzunehmen, um sie dann baldmöglichst in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Die Untersuchung konnte Umsetzungsvarianten des Programms ermitteln und ihre Wirkungsweisen aufzeigen, die in unterschiedlicher Weise zur Zielerreichung beitragen (vgl. Abschnitt 5 und zusammenfassend Abschnitt 6).

Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden nachfolgend Faktoren und Rahmenbedingungen zur Weiterentwicklung zielgruppenspezifischer Förderprogramme des Landes zur Förderung von Ausbildung abgeleitet (Abschnitt 7.1). Im Ausblick (Abschnitt 7.2) wird abschließend auf Situationen eingegangen, in denen eine außerbetriebliche Ausbildung für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf an Bedeutung gewinnt und in deren Zusammenhang auch die im vorliegenden Bericht benannten Erkenntnisse berücksichtigt werden sollten.

7.1 Schlussfolgerungen

Das Landesprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ weist Merkmale auf, die eine erfolgreiche Ausbildung unterstützen, die entweder in der trägerorientierten oder in der betriebsorientierten Variante der Umsetzung dominieren. Die Kombination der Merkmale aus beiden Varianten in einer Maßnahme kann eine Ausbildung durch die vorzeitige Übernahme in betriebliche Ausbildungsverhältnisse, den erfolgreichen Ausbildungsabschluss und eine anschließende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in mehrfacher Hinsicht befördern. Die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen der Untersuchung dienen als Grundlage für Handlungsempfehlungen für die Förderung außerbetrieblicher Ausbildung.

Ein zentrales Merkmal der betriebsorientierten Variante ist die frühzeitige und dauerhafte Einbindung eines Kooperationsbetriebs. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Ausbildung nur beginnen kann, wenn bereits zum Ausbildungsbeginn ein Kooperationsbetrieb für die dauerhafte Einbindung der oder des Auszubildenden verfügbar ist.

Der Ausbildungsvertrag wird zeitgleich mit dem Kooperationsvertrag mit dem Betrieb geschlossen.

Die Gründe für die Lösung von Kooperationsverträgen sind vielfältig und z. B. in unzureichendem Matching zwischen den Interessen der Auszubildenden und des Betriebs, mangelnder Eignung von Auszubildenden oder der Insolvenz eines Betriebs begründet. Für den Fall, dass die Ausbildung beim Kooperationsbetrieb, bei dem sie begonnen wurde, nicht zu Ende geführt werden kann, sollte eine „Auffanglösung“ bestehen.

Die Träger gewährleisten eine „Auffanglösung“ bei Lösung des Kooperationsvertrags.

Voraussetzung für eine Auffanglösung ist die Möglichkeit für die Auszubildenden, die Ausbildung bei Bedarf beim Träger fortzuführen und regulär abschließen zu können, sofern nach Lösung des Kooperationsvertrags kein neuer Betrieb gefunden werden kann. Dies bedeutet für den Bildungsträger, dass er ausschließlich Ausbildungsberufe anbietet, für die er eine außerbetriebliche Fortführung in den eigenen Werkstätten gewährleisten kann.

Der Träger vermittelt Auszubildende ausschließlich in Berufsausbildungen bei einem Kooperationsbetrieb, für die auch beim Träger die Ausbildungsmöglichkeit besteht.

Zur Zielgruppe der Landesförderung gehören grundsätzlich alle unversorgten Bewerberinnen und Bewerber; entsprechend bringen die Teilnehmenden am Programm unterschiedliche Voraussetzungen im Hinblick auf ihre individuelle Ausbildungsreife mit. Gerade für Auszubildende mit individuellen Problemlagen ist der Übergang in einen Kooperationsbetrieb nicht unmittelbar möglich und sinnvoll; sie müssen zunächst an betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsprozesse herangeführt werden und benötigen begleitende Unterstützung während der Ausbildung.

Die Träger übernehmen daher eine vorbereitende und begleitende Coaching-Funktion in Form von intensiver sozialpädagogischer Begleitung, Stützunterricht, der Vermittlung von betrieblichen Schlüsselqualifikationen oder Bewerbungstrainings, sowohl vor der Vermittlung in den Kooperationsbetrieb als auch während der Phasen, die beim Betrieb absolviert werden. Dies gewährleistet insbesondere die trägerorientierte Variante der Programmumsetzung.

Mit einem vorgelagerten Coaching werden Teilnehmende mit individuellen Problemlagen gezielt auf den Wechsel in einen Kooperationsbetrieb vorbereitet. Erst nach dessen Abschluss sollten der Ausbildungsvertrag mit dem Träger sowie der Kooperationsvertrag mit einem Betrieb abgeschlossen werden. So kann gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden die nötige Ausbildungsreife erlangen und dass durch den entsprechenden zeitlichen Vorlauf ein passender Kooperationsbetrieb gefunden werden kann. Die Kooperationsbetriebe bekommen damit besser qualifizierte und ausbildungsreife Auszubildende und erfahren eine deutliche Entlastung. Zwar existieren verschiedene Förderangebote, die nicht ausbildungsreife Jugendliche unterstützen (z. B. das Modul 1 der „Assistierten Ausbildung“), jedoch kann es von Vorteil sein, das vorbereitende Coaching als integralen Programmbestandteil beim gleichen Träger anzubieten.

Teilnehmende mit individuellen Vermittlungshemmnissen erhalten ein vorgelagertes Coaching. Das Coaching sieht eine individuelle Förderplanung vor, ist

zeitlich flexibel und Bestandteil des Förderprogramms. Nach erfolgreichem Durchlaufen des vorgelagerten Coachings wird der Ausbildungsvertrag mit dem Träger abgeschlossen, der Übergang in einen Kooperationsbetrieb erfolgt.

Ausbildungsbedarf und Zuweisungsprozess

Ziel des Landesprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ war und ist die Kompensation des durch den Kohlerückzug bedingten Rückgangs von Ausbildungskapazitäten an den Kohlestandorten. Dieser Rückgang ging einher mit generell sinkenden Ausbildungsplatzzahlen in den betreffenden Gebietskörperschaften. Die wegfallenden Ausbildungskapazitäten im Bergbau sollen nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ unter Berücksichtigung der regionalen Bedarfe des Arbeits- und Ausbildungsmarktes aufgefangen werden.

Der Anspruch an die auszubildenden Berufe war gemäß Programmaufruf im Jahr 2015, dass „geeignete Berufsgruppen mit konkretem Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedarf in der jeweiligen Region zu berücksichtigen sind“. Die Erfüllung dieses Anspruchs wurde bzw. wird durch die durchführenden Träger in unterschiedlichem Maß gewährleistet.

Im Jahr 2016 wurden erstmals arbeitsmarktliche Analysen zur Ermittlung von Berufsgruppen, für die ein konkreter Bedarf in der jeweiligen Region bestand, durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Die Ermittlung von konkreten regionalen Bedarfen durch arbeitsmarktliche Datenanalysen und durch den regionalen Konsens der beteiligten Akteure zur Festlegung von Ausbildungsberufen im Förderprogramm sollte beibehalten werden und zu verbindlichen Vorgaben für die durchführenden Träger führen.

Die Festlegung der Ausbildungsberufe im Förderprogramm erfolgt auf Basis regionaler arbeitsmarktlicher Datenanalysen, die ausgewählten Berufe sind für die Träger verbindlich.

Mit einer verbindlichen Festlegung der Ausbildungsberufe für die Träger erhöht sich die Notwendigkeit einer passgenauen Zuweisung von Jugendlichen durch die örtlichen Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter. Die Zuweisungspraxis der Berufsberatung der BA ist kein transparenter Prozess und es gibt keine Möglichkeit der Steuerung von außen. Dennoch sollten Träger und Berufsberatung nach Möglichkeit einen engen Austausch und eine gute Kooperation anstreben, in dem die Zuweisung idealerweise ein gemeinsam verantworteter, transparenter Prozess ist.

Von den Agenturen für Arbeit werden Jugendliche zugewiesen, deren Eignung für die und Interesse an den angebotenen Berufen in einem umfangreichen Beratungsprozess ermittelt wurden.

Im zweiten Schritt (nach Zuweisung potenzieller Auszubildender) ist der Träger erneut gefordert, umfassend die Eignung und Motivation der Bewerber und Bewerberinnen zu prüfen. Aus betrieblicher Sicht wird dieser Anspruch im Landesprogramm von den Trägern in unterschiedlichem Maße erfüllt.

Es sollte nur mit Teilnehmenden, deren Eignung und Interesse an den angebotenen Berufen eingehend geprüft wurde, ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.

Dies gilt bei potenziellen Auszubildenden mit individuellen Problemlagen, für die ein unmittelbarer Übergang in einen Kooperationsbetrieb nicht sinnvoll ist, und auch für die Einschätzung der Ausbildungsreife nach dem vorgelagerten Coaching.

Zielgruppe der Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen

Das Landesprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ richtet sich an unversorgte Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz. Mit den empfohlenen Veränderungen an der Programmkonzeption zielt die Förderung auf arbeitsmarktnahe Personen ab, die für eine außerbetriebliche Berufsausbildung mit hohem betrieblichen Praxisanteil geeignet sind. Im „Ausbildungsprogramm NRW“ ist die Zielgruppe enger gefasst und bezieht sich auf ausbildungsreife Jugendliche, die mindestens zwei Vermittlungshemmnisse aufweisen. Für sie gilt ebenfalls der Betrieb als Ausbildungsort.

Beide Programme stellen für Jugendliche, die nicht die individuellen Voraussetzungen mitbringen, eine Ausbildung in einem (Kooperations-)Betrieb zu absolvieren, kein geeignetes Angebot dar. Für ausbildungswillige, aber leistungsschwache oder anderweitig eingeschränkte Jugendliche besteht folglich kein passendes Landesangebot. Sie benötigen längerfristige intensive Unterstützung, die weder durch ein vorgeschaltetes Coaching noch von einem Betrieb erbracht werden kann.

Um ausbildungswillige, aber leistungsschwache Jugendliche zur Ausbildungsreife zu führen, sollte das Land NRW ein alternatives Förderprogramm zum Erwerb einer Berufsausbildung schaffen.

Öffentlichkeitsarbeit und Multiplikatoren

Seit dem Start der „Kooperativen Ausbildung an Kohlestandorten“ im Jahr 2008 wird das Landesprogramm vom MAGS nicht öffentlichkeitswirksam präsentiert. Hinzu kommt, dass die konzeptionelle Nähe zum Bundesprogramm „Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen“ (BaE) dazu führt, dass Betriebe und Teilnehmende das Landesprogramm mit der BaE verwechseln; Hinweise darauf gibt es in den Befragungen, den Expertengesprächen und den Unterlagen von Trägern.

Die Initiative des Landes NRW für ein Förderprogramm und die Ko-Finanzierung durch den ESF wird kaum öffentlich sichtbar. Durch gezielte Werbung für dieses (oder ein Nachfolgeprogramm) könnten Kooperationsbetriebe aufgeschlossen werden. Dies unterstützt die Träger bei der Akquise von interessierten und geeigneten Betrieben und erhöht zugleich die Chancen einer Übernahme in betriebliche Ausbildung.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit auf regionaler Ebene sorgt das MAGS NRW für die Sichtbarkeit des Landesprogramms und des ESF und unterstützt damit die Träger auch bei der Betriebsakquise.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Kammern, Verbände, Agenturen für Arbeit und Jobcenter nicht als Multiplikatoren gegenüber Betrieben in Erscheinung treten. Ihnen sollte der Mehrwert der

Programmumsetzung vermittelt werden, der u. a. in der Akquise von Auszubildenden, der Erwerbsintegration von Leistungsbeziehenden oder der mittelfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs liegt. Die Einbindung der Multiplikatoren trägt dazu bei, das Programm bekannter zu machen, seine besonderen Merkmale herauszustellen und es von Bundesprogrammen zu unterscheiden.

Institutionelle Arbeitsmarktakteure werden als Multiplikatoren eingebunden.

Diese aus der Umsetzung des Programms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ abgeleiteten Schlussfolgerungen können die förderlichen Bedingungen künftiger Ausbildungsprogramme für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf weiter steigern. Für das untersuchte Landesprogramm, dessen Umsetzung im Jahr 2022 endet, sind die Schlussfolgerungen nicht mehr relevant. Zugleich sind Situationen absehbar, in denen eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung bedeutsam ist.

7.2 Ausblick

Mit der Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ hat das Land Nordrhein-Westfalen einen verbindlichen Rahmen für die Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung oder das Studium geschaffen. Seit dem Schuljahr 2012/2013 werden Schülerinnen und Schüler mit diesem Übergangssystem dabei unterstützt, im Prozess der beruflichen Orientierung ihre eigenen Berufs- und Studienwahlentscheidungen zu treffen und im Anschluss an den (Schul-)Abschluss möglichst direkt eine Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen. Seit dem Schuljahr 2016/2017 wird das Übergangssystem an allen öffentlichen allgemeinbildenden Schulen umgesetzt. Grundlage sind die bereits 2011 getroffenen Vereinbarungen aller Mitwirkenden im „Ausbildungskonsens NRW“ (Landesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften und Arbeitgeber, Kammern und Kommunale Spitzenverbände) (MSB NRW 2020). Die Beteiligten setzen sich dafür ein, jungen, ausbildungswilligen Menschen in NRW eine Ausbildung zu ermöglichen, gemäß der obersten Zielsetzung des Ausbildungskonsenses: „Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet“ (MAGS NRW 2020b). 2018 beschlossen die Mitglieder des „Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen“, die Fachkräftesicherung stärker in den Fokus ihrer Arbeit zu rücken. Gleichzeitig wird ausdrücklich an den bisherigen Zielen und Vereinbarungen des Ausbildungskonsenses festgehalten (Staatskanzlei NRW 2018). Der Fokus der Landesregierung und des Ausbildungskonsenses liegt damit weiterhin auf der Ermöglichung einer qualifizierten (dualen, betrieblichen) Ausbildung aller ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen.

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Nordrhein-Westfalen ist durch heterogene regionale Unterschiede geprägt. Für manche Ausbildungssuchende und in einigen Regionen sind die Rahmenbedingungen ungünstig, um einen Ausbildungsplatz zu finden. In diesen Kontext sind auch die Förderinstrumente der Landesregierung, die vorrangig eine betriebliche Ausbildung anstreben, für den Einstieg junger Menschen in eine Ausbildung einzuordnen.

Vor diesem Hintergrund fördert das MAGS NRW den Übergang junger Menschen von der Schule in die Ausbildung mit dem „Ausbildungsprogramm NRW“. Dieses Förderprogramm unterstützt seit 2018 die Ausbildung von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen in den Regionen, in denen die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die Zahl der offenen Ausbildungsstellen übersteigt. Gefördert werden

Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze einrichten. Zugleich finanziert das Land arbeitsmarktpolitische Träger, die Betriebe und Jugendliche während der Ausbildung begleiten und unterstützen. Mit dem Ausbildungsprogramm NRW werden jährlich ca. 1.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen.

Das Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ ist eine Besonderheit im Förderspektrum des MAGS NRW¹³, denn es fördert eine trägergestützte außerbetriebliche Ausbildung für junge Menschen, deren Ausbildungsplatzsuche angesichts ungünstiger regionaler Rahmenbedingungen – hier die Reduzierung von Ausbildungskapazitäten in den Steinkohle-Regionen Nordrhein-Westfalens – erschwert ist, mit dem Ziel des Übergangs in eine ungeforderte betriebliche Ausbildung. Wie die vorliegende Untersuchung zeigt, profitieren hiervon vor allem Jugendliche, deren Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz aufgrund individueller Vermittlungshemmnisse besonders erschwert ist. Mit dem geplanten Auslaufen dieses Programms wird der Fokus der Landesregierung und des Ausbildungskonsenses auf die betriebliche, duale Ausbildung im Rahmen des Spektrums der Förderprogramme weiter verstärkt.

Es sind Situationen denkbar, in denen eine außerbetriebliche Ausbildung als zusätzliche Option in Frage kommt, etwa dann, wenn die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sinkt oder sich die Lage benachteiligter Zielgruppen am Ausbildungsmarkt verschlechtert. Dies gilt bei einer negativen konjunkturellen Entwicklung im Allgemeinen oder regionalen strukturellen Umbrüchen im Speziellen. Aktuell ergeben sich aufgrund der Corona-Pandemie und des Ausstiegs aus der Braunkohle-Förderung zentrale Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt.

Die Folgen der Corona-Pandemie sind derzeit noch nicht absehbar, Schätzungen gehen allerdings von einem deutlichen Rückgang abgeschlossener Ausbildungsverträge und einem Anstieg der Zahl unvermittelter Bewerberinnen und Bewerber aus. In stark von der Pandemie betroffenen Branchen ist diese Entwicklung bereits zu beobachten und zum Teil besonders ausgeprägt – etwa im verarbeitenden Gewerbe, im Handel und Gastgewerbe oder in „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, wie Reisebüros und Reiseveranstalter (Maier 2020: 1, Wawrzonkowski 2020: 2). In der Vergangenheit zeigte sich in Zeiten wirtschaftlicher Krisen, dass nicht nur weniger Ausbildungsplätze von den Betrieben angeboten werden, sondern auch die bewerberseitige Nachfrage sinkt (Maier 2020: 1). Erklärt wird der Effekt der sinkenden Nachfrage damit, dass Jugendliche die vergleichsweise schlechteren Ausbildungschancen antizipieren und sich Alternativen zu einer dualen Ausbildung suchen. Die Ausbildungsmarktzahlen in NRW zum Stand September 2020 zeigen einen entsprechenden Effekt gegenüber den Vorjahreszahlen (Bundesagentur für Arbeit 2020). Zu diesem Zeitpunkt waren insgesamt 115.639 Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Dies entspricht gegenüber September 2019 einem Rückgang von 10,0 %. Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber stieg dagegen um 20,7 % gegenüber dem Vorjahr. Beim Ausbildungsstellenangebot ist insgesamt ein Rückgang von 7,8 % zu verzeichnen.

Insgesamt waren im September 2020 10.958 Ausbildungsstellen nicht besetzt und 8.900 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt; damit zeigen sich sowohl bei den gemeldeten Ausbildungsstellen als

¹³ Die Landesregierung fördert Ausbildungen – zusätzlich zum oben beschriebenen „Ausbildungsprogramm NRW“ und dem untersuchten Programm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ – durch die Programme „Ausbilden im Verbund“, Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze“, „Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen“ (TEP), „Überbetriebliche Bildungsstätten“ (ÜBS), „Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“ (ÜLU) (vgl. MAGS 2020c)

auch bei den gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen Rückgänge. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) rechnet für 2020 mit einem (bundesweiten) Rückgang bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von rd. 12 %. Da sich insbesondere Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen aufgrund der antizipierten schwierigeren Situation auf dem Ausbildungsmarkt häufiger für ein Studium entscheiden, werden Betriebe verstärkt Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze bekommen (Maier 2020). Nach ersten Schätzungen liegt die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger mit rund 98.000 nur leicht unter dem Niveau der amtlichen Daten des vergangenen Wintersemesters (MKW 2020). Aktuell gleichen sich die sinkende Auslandsnachfrage und eine steigende inländische Nachfrage nach Studienplätzen weitgehend aus; steigende Studierendenzahlen werden eher mittel- bis langfristig erwartet (vgl. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie 2020). Zugleich betrifft die Pandemie insbesondere Branchen und Berufe, die von Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen ergriffen werden (z. B. verarbeitendes Gewerbe, Handel/Verkehr, Gastgewerbe). Insofern sind Jugendliche mit oder ohne Hauptschulabschluss und mit besonders großem Unterstützungsbedarf in der Krise eine Zielgruppe für arbeitsmarktpolitische Interventionen.

Vor dem Hintergrund dieser durch die Corona-Pandemie für Betriebe und Ausbildungsplatzsuchende schwierigen Situation hat der Ausbildungskonsens NRW das Handlungskonzept „Ausbildung jetzt“ für Nordrhein-Westfalen entwickelt (MAGS NRW 2020d). Ziel ist die gezielte systematische und bedarfsgerechte Unterstützung des Ausbildungsmarktes in jenen Regionen, in denen besondere Herausforderungen durch die Pandemie entstanden sind. Dazu wird ein Fördervolumen in Höhe von bis zu 25 Millionen Euro aus dem Nachtragshaushalt des Landes zur Verfügung gestellt. Nordrhein-Westfalen ergänzt damit die bereits vorhandenen, durch das Land und den Europäischen Sozialfonds geförderten Programme im Bereich der Ausbildung (Ausbildungsprogramm NRW, Verbundausbildung), das bestehende Regelangebot der Agenturen für Arbeit sowie das ab dem 1. August 2020 in Kraft getretene Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“.

Unter den vorgestellten Instrumenten ist unter anderem eine einmalige Finanzierung von 15 Stellen für die „Matchingberatung“ in 15 Bezirken der Agenturen für Arbeit vorgesehen (MAGS NRW 2020e). Trägergestützte Handlungsansätze werden in diesem Konzept an zwei Stellen avisiert. Zum einen ist bei Bedarf die Einführung von landesgeförderten trägergestützten Ausbildungsplätzen im Jahr 2021 zur Integration von Jugendlichen in Ausbildung vorgesehen. Zum anderen sollen Ausbildungen trägergestützt fortgesetzt werden, wenn Ausbildungsverhältnisse aufgrund einer Insolvenz des Ausbildungsbetriebs nicht betrieblich fortgeführt werden können.

Mit dem Ende der Braunkohle-Förderung¹⁴ dürfte es – wie zuvor beim Ausstieg aus dem Steinkohle-Bergbau – insbesondere im rheinischen Braunkohlerevier zu einer regionalen Veränderung von Ausbildungskapazitäten kommen. Konkret kann die Zahl der Ausbildungsplätze, die durch den endgültigen Ausstieg aus der Kohleverstromung bis zum Jahr 2038 im Rheinischen Braunkohlerevier (und in ganz NRW) entfallen werden, nicht beziffert werden. Der Konzern RWE bot im Jahr 2018 in der Braunkohlesparte rund 400 Ausbildungsplätze an (vgl. Zukunftsagentur Rheinisches Revier 2018). Ausbildungsplätze in vor- und nachgelagerten Bereichen, die ebenfalls entfallen werden, sind hier noch nicht be-

¹⁴ Im rheinischen Braunkohlerevier im Städtedreieck Aachen, Köln und Mönchengladbach gibt es drei Tagebaue: Garzweiler, Hambach und Inden. Es ist das größte Braunkohlerevier in Europa. Die industrielle Nutzung des Reviers mit der kompletten Wertschöpfungskette von Kohleabbau bis Verstromung erfolgt ausschließlich durch RWE (vgl. Bundesverband Braunkohle 2020).

rücksichtigt. Laut Bundesverband Braunkohle bieten die Unternehmen in den deutschen Braunkohlerevieren insgesamt rd. 1.300 Ausbildungsplätze in mehr als 20 verschiedenen Ausbildungsberufen an; Zahlen, die nur für das Rheinische Braunkohlerevier gelten, werden hier nicht ausgewiesen (Bundesverband Braunkohle 2019).

Treten diese Annahmen ein, zeigt sich im Rahmen der Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ im Rheinischen Braunkohlerevier eine besondere Herausforderung für die beteiligten Akteure am Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dann sind neben den lokalen und regionalen Akteuren (Kommunen und Kommunale Koordinierungsstellen, Ausbildungsbetriebe, Verbände, Agenturen für Arbeit, Regionalagenturen etc.) auch die Landesakteure gefragt, den Übergang junger Menschen von der Schule in die Ausbildung oder ins Studium zu gestalten.

In diesem Zusammenhang sollten auch die im vorliegenden Bericht benannten Erkenntnisse berücksichtigt werden: Die Untersuchung des Förderprogramms „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“ zeigt, wie eine trägergestützte außerbetriebliche Ausbildung unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen der vorliegenden Untersuchung (siehe Abschnitt „Fazit“) insbesondere für junge Menschen mit Vermittlungshemmnissen die Chance auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erhöht.

Diese Zielgruppe benötigt nicht nur in der aktuellen Situation der pandemiebedingten Umbrüche am Ausbildungsmarkt einen spezifischen Unterstützungsbedarf. Auch bei den absehbaren strukturellen Veränderungen am Ausbildungsmarkt im Rheinischen Braunkohlerevier dürfte ein Bedarf an Ausbildungskapazitäten entstehen, der nicht zuletzt durch die trägergestützte außerbetriebliche Ausbildung abgedeckt werden kann.

Insofern kann die Landesregierung durch ein Förderprogramm – zusätzlich zu Förderprogrammen, die die betriebliche Ausbildung stärken, – für junge Menschen mit Vermittlungshemmnissen den Übergang von der Schule in Ausbildung verbessern und damit ihr erklärtes Ziel verfolgen: „Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet.“

Literaturverzeichnis

- Bundesinstitut für Berufsbildung 2020 (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2020
- Agentur für Arbeit Recklinghausen 2016: Arbeitsmarktliche Stellungnahme für den Agenturbezirk Recklinghausen (unveröffentlichtes Dokument)
- Bundesagentur für Arbeit 2017: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Grundlagen: Methodenbericht – Weiterentwicklung der Statistik über Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, Mai 2017
- Bundesagentur für Arbeit 2018 (Hrsg.): Fachliche Weisungen Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III § 76 SGB III, Stand: Februar 2020, https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-p-76-bae_ba017772.pdf (aufgerufen 04.12.2020)
- Bundesagentur für Arbeit 2020: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Reihe Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt, Nürnberg, September 2020
- Bundesverband Braunkohle (DEBRIV) 2020: Übersicht und Geschichte der Reviere, <https://braunkohle.de/braunkohle-in-deutschland/uebersicht-und-geschichte-der-reviere/> (aufgerufen am 14.12.2020)
- Bundesverband Braunkohle (DEBRIV) 2019: Aus- und Weiterbildung in der Braunkohlenindustrie <https://braunkohle.de/wp-content/uploads/2019/08/Aus-und-Weiterbildung-%E2%80%93-Langfassung.pdf>
- Der Spiegel 2007, Ausstieg 2018 – SPD stimmt Zechen-Schließung zu, Spiegel-Online, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/ausstieg-2018-spd-stimmt-zechen-schliessung-zu-a-462759.html> (aufgerufen 04.12.2020)
- Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FIBS) 2020 (Hrsg.): Studienanfängerprognose 2020: Welchen Einfluss könnte die Corona-Krise auf die Entwicklung der Studienanfängerzahlen haben? Berlin, September 2020, https://www.fibs.eu/fileadmin/dev/FIBS_Forum_074_Studienanfaengerprognose_2020_final_200922.pdf (aufgerufen am 14.12.2020)
- In Via Verband katholischer Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e. V. 2019, <https://www.invia-koeln.de/de/unsere-arbeit/sozial-benachteiligte-menschen/berufsausbildung-in-einer-ausserbetrieblichen-Einrichtung-BAE.php> (aufgerufen 04.12.2020)
- Korten, Berndt/Nuglisch, Ralf 2013: „Was soll aus mir werden?“ Assistierte Ausbildung in: Pingel, A.; Hestermann, U. (Hrsg.), Baden-Württemberg – Das Projekt „carpo“ – Ideen, Erfahrungen, Chancen, in: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 12, S. 1 – 17, http://www.bwpat.de/ht2013/ws12/korten_nuglisch_ws12-ht2013.pdf (aufgerufen 04.12.2020)
- Lamnek, Siegfried/Krell, Claudia 2016: Qualitative Sozialforschung, 6., überarbeitete Auflage, Beltz, Weinheim

- Landtag NRW 2018, Ende des Steinkohlenbergbaus: Festveranstaltung mit Blick in die Zukunft, https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/GB_II/II.1/Pressemitteilungen-Informationen-Aufmacher/Pressemitteilungen-Informationen/Pressemitteilungen/2018/09/1209_Festveranstaltung_Steinkohle.jsp (aufgerufen 28.05.2019)
- Staatskanzlei NRW 2018: Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen rückt das Thema „Fachkräftesicherung“ stärker in den Fokus, Pressemitteilung vom 2. April 2018, Staatskanzlei des Landes NRW, <https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/ausbildungskonsens-nordrhein-westfalen-rueckt-das-thema-fachkraeftesicherung> (aufgerufen am 14.12.2020)
- MAGS NRW 2007: Gemeinsame Durchführungsrichtlinie (GDR) für die EU-finanzierten Arbeitsmarktprogramme, Leitthema: Jugend und Berufsausbildung, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Stand 14.12.2007
- MAGS NRW 2018: Platzverteilung im Ausbildungsprogramm NRW ab 2018, Anlage zum Programmaufruf, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Mai 2020 (Aufrufe ESF-Programm, nicht mehr verfügbar)
- MAGS NRW 2019: Platzverteilung im Ausbildungsprogramm NRW ab 2019, Anlage zum Programmaufruf, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Januar 2020 (Aufrufe ESF-Programm, nicht mehr verfügbar)
- MAGS NRW 2020a: Platzverteilung im Ausbildungsprogramm NRW ab 2020, Anlage zum Programmaufruf, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, März 2020 (Aufrufe ESF-Programm, nicht mehr verfügbar)
- MAGS NRW 2020b: Ausbildungskonsens NRW - Ausbildung partnerschaftlich gestalten, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, <https://www.mags.nrw/ausbildungskonsens> (aufgerufen am 14.12.2020)
- MAGS NRW 2020c: Stark. Ausbildung in Nordrhein-Westfalen. Übergang Schule-Beruf gestalten - Ausbildung fördern, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, <https://www.mags.nrw/ausbildung> (aufgerufen am 14.12.2020)
- MAGS NRW 2020d: Ausbildung jetzt! Eine Initiative des Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, <https://www.mags.nrw/ausbildungjetzt> (aufgerufen am 14.12.2020)
- MAGS NRW 2020e: ESF in NRW. Projektaufrufe für ESF-Förderphase 2014 bis 2020, Aufruf „Matchingberater“, November 2020 (Aufrufe ESF-Programm, nicht mehr verfügbar)
- MKW NRW 2020: Studierendenzahl in Nordrhein-Westfalen bleibt trotz Corona auf hohem Niveau, Pressemitteilung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW vom 12.11.2020, <https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2020-11-12-pm-studierendenzahlen-wintersemester.pdf> (aufgerufen am 14.12.2020)
- MSB NRW 2019: Berufliche Orientierung des Landes Nordrhein-Westfalen, Anschlüsse, Übergangsangebote, Gruppe II: junge Menschen, die in Ausbildung vermittelt werden können, Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen, <http://www.berufsorientierung-nrw.de/anschluesse/uebergangsangebote/angebote-nachzielgruppen/gruppe-ii> (aufgerufen 14.12.2020)

MSB NRW 2020: Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“, Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen, <http://www.berufsorientierung-nrw.de/landesinitiative/index.html> (aufgerufen 14.12.2020)

Maier, Tobias 2020: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. BIBB-Preprint, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2020, <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184938> (aufgerufen 14.12.2020)

Wawrzonkowski, Arthur 2020: Kurzarbeit in Zeiten von Corona, Bestandsaufnahme, Entwicklung und Branchenschwerpunkte der Kurzarbeit in Nordrhein-Westfalen, G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mb, Bottrop, <https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/kurzarbeit-in-zeiten-von-corona> (aufgerufen 04.12.2020)

Regionalagentur Emscher-Lippe 2015: Aufruf zum ESF-Förderprogramm „Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten“, Interessenbekundung für den Durchgang 2016/2017; Regionale Stellungnahme der Regionalagentur Emscher-Lippe in Abstimmung mit der Regionalagentur Münsterland, vom 7.12.2015 (unveröffentlichtes Dokument)

Rehadat, Institut der deutschen Wirtschaft e. V. 2019, <https://www.rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/Ausbildungsformen/Kooperative-Ausbildung/> (aufgerufen 04.12.2020)

Steinkohle 2018, Mit Würde und Stolz – Nach fast 500 Jahren verabschiedet sich der Steinkohlenbergbau aus der Region Ibbenbüren, in: Mitarbeitermagazin der RAG AG, Extra-Ausgabe zur Fördereinstellung des Bergwerks Ibbenbüren, RAG Aktiengesellschaft

Zeit Online 2018, Ende einer Epoche: Steinkohleförderung in Deutschland beendet; 21. Dezember 2018, <https://www.zeit.de/news/2018-12/21/steinkohlefoerderung-in-deutschland-beendet-181220-99-304792> (aufgerufen 09.11.2020)

Zukunftsagentur Rheinisches Revier 2018: Das Rheinische Zukunftsrevier. Eckpunkte eines Wirtschafts- und Strukturprogramms, Sachstand 26.09.2018, https://www.rheinisches-revier.de/media/20181012_eckpunkte_strukturprogramm_rheinisches_zukunftsrevier_kleinere_aufloesung_1.pdf (aufgerufen am 14.12.2020)

Impressum

B

Herausgeber

G.I.B.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
www.gib.nrw.de

Autorinnen und Autor

Katharina Czudaj
Julia Mahler
Georg Worthmann

Rückfragen an die

Abteilung Monitoring und Evaluation

E-Mail: mail@gib.nrw.de

Telefon: 02041/767-0

Telefax: 02041/767-299

Zitierhinweis

Statistik der G.I.B. mbH
Bericht 2020, Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten
Dezember 2020

© G.I.B. mbH

Der Inhalt unterliegt urheberrechtlichem Schutz.

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit genauer Quellenangabe gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme/Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte vorbehalten.

ISSN 2699-9870