

B

Bericht 3/2023

**Förderprogramme in NRW**

# **Evaluation des Ausbildungs- programms NRW**

Eine empirische Untersuchung auf Basis der Befragung der  
umsetzenden Träger und Betriebe

Esra Eichener  
Julia Mahler  
Georg Worthmann

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

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





# Inhaltsverzeichnis

1. Ergebnisse in Kürze	4
2. Einleitung	6
3. Ausgangslage	8
3.1 Der Ausbildungsmarkt in NRW	9
3.2 Fachkräftebedarf in NRW	15
3.3 Zwischenfazit zur Ausgangslage	19
4. Untersuchungskonzept und Vorgehensweise	20
5. Umsetzung der Förderung	24
5.1 Übersicht: Förderprogrammumsetzung, Durchgangsablauf und Soziodemografie	24
5.2 Akquise Jugendlicher und Aktivitäten in der Akquisephase	29
5.3 Akquise von Stellen und Betrieben	36
5.4 Matching von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und Betrieben	43
5.5 Sozialpädagogische Begleitung	47
5.6 Ausbildungsabbrüche	56
5.7 Gründe der Betriebe für die Programmteilnahme und Beurteilung des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung	61
5.8 Zufriedenheit der Betriebe mit dem Förderprogramm und Determinanten	67
5.9 Allgemeine Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge (Träger und Betriebe)	71
6. Ergebnisse und Wirkungen der Förderung	78
7. Zusammenfassung	92
8. Schlussfolgerungen	99
Anhang A: Auswertungen	108
Anhang B: Fragebögen	114
Literaturverzeichnis	142
Tabellenverzeichnis	144
Abbildungsverzeichnis	145

# 1.

## Ergebnisse in Kürze

- Der Ausbildungsmarkt in NRW ist durch Matching-Probleme gekennzeichnet.**  
Obwohl sich die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in NRW seit 2010 vervierfacht hat, hat sich die Anzahl unversorgter Bewerber\*innen im Jahr 2022 gegenüber 2010 mit 6.993 Personen mehr als verdoppelt. Die Besetzung von Ausbildungsstellen ist damit für Betriebe sukzessive schwieriger geworden; zugleich ist trotz der für die Bewerber\*innen besseren Ausbildungsmarktlage die Zahl der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager\*innen gestiegen.
- Das „Ausbildungsprogramm NRW“ ermöglicht Jugendlichen mit schlechten Startchancen eine Ausbildung.**  
Die umsetzenden Träger des Ausbildungsprogramms NRW akquirieren Jugendliche und Betriebe und führen diese zusammen („Matching“). Die jährlich rund 1.000 Jugendlichen, denen eine Ausbildung ermöglicht wird, weisen im Vergleich zu allen Auszubildenden in NRW ein durchschnittlich niedrigeres schulisches Qualifikationsniveau auf und besitzen seltener die deutsche Staatsbürgerschaft. Den Trägern zufolge liegen zudem meist mehrfache Vermittlungshemmnisse vor.
- Die Förderbedingungen sind für Betriebe hinreichend attraktiv.**  
Die Platzbesetzung verlief mit Ausnahme des ersten Durchgangs<sup>1</sup> erfolgreich. Für jeweils eine Mehrheit der Betriebe sind der Ausbildungszuschuss und die Unterstützung durch einen Träger wichtige Argumente für die Teilnahme am Förderprogramm. Die Höhe des Ausbildungszuschusses wurde von rund 62 % der befragten Betriebe als angemessen und lediglich von 6 % als „viel zu niedrig“ eingestuft.
- Das Förderprogramm schafft zusätzliche Ausbildungsplätze.**  
Die Umsetzung der Förderung in Gebietskörperschaften, in denen die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die Zahl der offenen Ausbildungsstellen übersteigt, und die formale Vorgabe zur Programmteilnahme, nach der nur Betriebe teilnahmeberechtigt sind, die noch nie oder mit der Teilnahme mehr Ausbildungsverträge ermöglichen als im Durchschnitt der letzten vier Jahre, sind wirksame Maßnahmen, um eine Zusätzlichkeit der geförderten Ausbildungsplätze herbeizuführen. Den Angaben der Betriebe zufolge wurden 73 % der Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen. Etwa drei Viertel der im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW geschaffenen Ausbildungen hätten demnach ohne das Förderprogramm nicht existiert.

<sup>1</sup> Der erste Durchgang (Start 2018) war gekennzeichnet durch typische Startschwierigkeiten eines neuen Förderprogramms; zudem gab es noch keine explizite Akquisephase.

- **Eine Ausbildungsbegleitung wird von Trägern, Betrieben und Teilnehmenden als sinnvoll erachtet.**  
Bis einschließlich des dritten Durchgangs sollten die Träger die Teilnehmenden während der zweijährigen Förderdauer aktiv sozialpädagogisch begleiten. Für die teilnehmenden Betriebe ist die sozialpädagogische Begleitung ein wichtiger Teilnahmegrund am Förderprogramm, auch für die zukünftige Ausbildung von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen. Die Träger bewerten die Begleitung ebenfalls als wichtig und schätzen, dass bei durchschnittlich 50 % der Teilnehmenden sozialpädagogisch interveniert worden sei. Die von Boockmann et al. (2023, S. 73) befragten teilnehmenden Jugendlichen gaben zu 69 % an, dass die Begleitung ihnen geholfen habe, ihre Ausbildung abzuschließen. Die Ergebnisse der Trägerbefragung weisen darauf hin, dass die Kontaktdichte zwischen Träger und Teilnehmenden deutlich variiert.
- **Die Assistierte Ausbildung („AsA“) wird im 4. Programmdurchgang eher zögerlich genutzt.**  
Nach dem dritten Durchgang erfolgte eine sozialpädagogische Begleitung ausschließlich über die bundesgeförderte Assistierte Ausbildung („AsA“). AsA wurde nur für einen geringen Anteil an Auszubildenden beantragt (15 %), obwohl einige der Träger des Ausbildungsprogramms NRW selbst AsA-Träger sind. Es kam vor, dass Träger stattdessen weiterhin als Anlaufstelle für die Teilnehmenden zur Verfügung standen. Die meisten Träger sehen AsA nur bedingt als vergleichbares Unterstützungsangebot zur bisherigen sozialpädagogischen Begleitung an. Konkret wurden als Probleme lange Wartezeiten, neue Ansprechpersonen und der noch nicht aufgebaute Kontakt zwischen AsA-Träger und Betrieb benannt.
- **Die Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden wird von den Betrieben zumeist als gleichwertig im Vergleich zu nicht geförderten Auszubildenden eingeschätzt.**  
Die Teilnehmenden wurden im Vergleich zu den nicht-geförderten Auszubildenden in der Tendenz insgesamt als leistungsschwächer eingestuft, insbesondere hinsichtlich der schulischen Leistungen und der Leistung im Betrieb. Trotzdem stuften jeweils mehr als 60 % der befragten Betriebe die Leistungsfähigkeit über vier abgefragte Dimensionen als gleichwertig oder höher ein.
- **Die Mehrheit der Auszubildenden befindet sich nach Ende der Förderung weiterhin in Ausbildung.**  
Auf Basis des begleitenden ESF-Monitorings wiesen 58 % der Teilnehmenden des ersten und 59 % der Teilnehmenden des zweiten Durchgangs nach Ende der regulären zweijährigen Förderperiode „in Ausbildung“ als Status auf. Dies spricht für einen mehrheitlich erfolgreichen Ausbildungsverlauf.
- **Für viele der Teilnehmenden besteht eine Anschlussperspektive im Ausbildungsbetrieb.**  
Die befragten Betriebe planen die Übernahme von 80 % der im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW geförderten Auszubildenden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- **Die teilnehmenden Betriebe sind größtenteils zufrieden mit dem Förderprogramm.**  
Fast drei Viertel der befragten Betriebe sind (sehr) zufrieden mit dem Ausbildungsprogramm NRW. Die Zufriedenheit mit der Unterstützung des Betriebs durch den Träger (67 %), der Unterstützung der Jugendlichen durch den Träger (67 %), dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung (66 %) und den Auszubildenden (65 %) fällt ebenfalls hoch aus.

# 2.

## Einleitung

Mit dem Förderprogramm „Ausbildungsprogramm NRW“ ermöglicht die Landesregierung seit 2018 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine reguläre betriebliche Ausbildung. Das Ausbildungsprogramm NRW hat zum Ziel, nicht nur Jugendlichen mit ungünstigen Startchancen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen, sondern auch regionale bzw. branchenbezogene Fachkräftelücken zu schließen und Betriebe für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen zu öffnen. Pro Durchgang bzw. Jahr werden etwa 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze gefördert. Das Programm startete 2022 in den mittlerweile fünften Durchgang.

Für das Ausbildungsprogramm NRW werden von Bildungsträgern Ausbildungsbetriebe bzw. -stellen sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche akquiriert. Die grundsätzliche Eignung der Bewerber\*innen für die Ausbildungsstellen wird durch die örtlichen Agenturen für Arbeit und Jobcenter gewährleistet, die Teilnehmende für das Landesprogramm vorschlagen. Die Teilnahme an dem Förderprogramm soll freiwillig erfolgen. Nach der Begleitung der Jugendlichen und der Betriebe in der Akquisephase durch die Träger und dem anschließenden „Matching“ wird ein regulärer Ausbildungsvertrag zwischen dem Betrieb und dem jungen Menschen geschlossen. Die Förderung erfolgt nicht nur durch den finanziellen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung für die Betriebe<sup>2</sup>; zusätzlich wurden bzw. werden die Jugendlichen der ersten drei Durchgänge von den Trägern sozialpädagogisch begleitet und auch die Betriebe werden durch den Träger unterstützt. Für Akquise und Matching sowie für die Begleitung der Jugendlichen und Betriebe erhalten die Träger ESF- und Landesmittel.

Um Fehlallokation durch die Subventionierung der Ausbildungsplätze zu vermeiden, werden ausschließlich Ausbildungsplätze in Gebieten gefördert, in denen die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die Zahl der offenen Ausbildungsstellen übersteigt. Darüber hinaus ist die Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes zu gewährleisten. Konkret bedeutet dies, dass nur Betriebe teilnahmeberechtigt sind, die noch nicht oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit der Teilnahme insgesamt mehr Ausbildungsverträge ermöglichen als im Durchschnitt der letzten vier Jahre (vgl. MAGS, 2021). Umlagefinanzierte Berufe (Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbau und Schornsteinfeger) sind von einer Förderung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW ausgeschlossen.

<sup>2</sup> Die Höhe des Zuschusses variiert(e) nach Durchgang: Der Zuschuss für Ausbildungen in Vollzeit betrug für die ersten beiden Durchgänge 400 Euro, für den dritten Durchgang 300 Euro und für den vierten Durchgang 325 Euro.

Der Evaluationsplan zum ESF-Programm 2014 – 2020 des Landes Nordrhein-Westfalen sieht eine Evaluierung des Förderprogramms vor. In der „AG Evaluation“<sup>3</sup> des MAGS (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) wurde entschieden, dass die Evaluierung des Förderprogramms durch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) und einen Dienstleister erfolgt. Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW) übernahm in Kooperation mit dem SOKO Institut GmbH die Evaluierung mit Fokus auf die Befragung der am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen. Die G.I.B. evaluierte das Förderprogramm mit Blick auf die umsetzenden Betriebe und Träger. Dementsprechend wurden durch die G.I.B. nur die Träger und Betriebe, nicht jedoch die Teilnehmenden befragt. Neben den Befragungsdaten wurden auch Monitoringdaten der G.I.B., Daten aus dem ESF-Begleitsystem BISAM<sup>4</sup> und Daten der amtlichen Statistik in die Evaluierung mit einbezogen.

Im ersten Schritt entwickelte die G.I.B. in Abstimmung mit der AG Evaluation im MAGS NRW, dem zuständigen Fachreferat und der ESF-Verwaltungsbehörde ein Evaluationskonzept. Die Durchführung der Evaluierung von der Konzepterstellung, Datenerhebung und Datenanalyse bis hin zur Berichtslegung erfolgte zwischen Mitte 2021 bis zum Jahresende 2022. Der vorliegende Bericht stellt die zentralen Ergebnisse der Untersuchung des Landesprogramms vor.

Im folgenden Kapitel 3 wird die Ausgangslage bzw. der Hintergrund der Einführung des Förderinstruments beschrieben. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt und die Fachkräftesituation in NRW werden skizziert. In diesem Kontext werden Ziele und Strukturmerkmale des Förderinstruments beschrieben und in die Förderlandschaft eingeordnet. In Kapitel 4 werden Untersuchungskonzept und methodisches Vorgehen der Evaluierung thematisiert. Hierfür wird vor dem Hintergrund des Umsetzungsstandes des Förderprogramms das begleitende, mehrstufige Programmmonitoring erläutert und bezugnehmend auf die Explorationsphase, die Träger- sowie die Betriebsbefragung das methodische Vorgehen geschildert.

Kapitel 5 behandelt die Umsetzung der Förderung: Nach einer Übersicht über die Förderprogrammumsetzung, den typischen Durchgangsablauf und die Soziodemografie der Teilnehmenden werden die verschiedenen Phasen der Programmumsetzung als einzelne Abschnitte vertieft, bevor auf die Motive der Betriebe für die Programmteilnahme und ihre Zufriedenheit mit dem Ausbildungsprogramm NRW eingegangen und Ergebnisse aus den Rückmeldungen von Trägern und Betrieben dargestellt werden.

Auf die Untersuchung der Umsetzung der Förderung folgt in Kapitel 6 die Analyse von Ergebnissen und Wirkungen der Förderung. Die Ergebnisse der Untersuchungen werden in Kapitel 6 zusammengefasst; in Kapitel 7 werden Schlussfolgerungen aus den Erkenntnissen der Evaluierung gezogen.

<sup>3</sup> Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) hat unter Federführung 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.

<sup>4</sup> BISAM steht für „Basis-Informationssystem für die Arbeitsmarktpolitik“.

# 3.

## Ausgangslage

Der Ausbildungsmarkt in NRW wandelt sich zunehmend in einen Bewerber\*innen-Markt: Während 2017 mit rd. 15.000 fehlenden Ausbildungsplätzen noch ein Nachfrageüberhang vorlag, hat sich das Verhältnis im Jahr 2022 zugunsten der Bewerber\*innen gedreht: Auf 95 gemeldete Bewerber\*innen kamen im September 2022 100 gemeldete Berufsausbildungsstellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022a). Hervorgerufen ist diese Entwicklung durch eine im Zuge des demografischen Wandels sinkende Anzahl an Schulabgänger\*innen, den Trend zu höheren Schulabschlüssen und einer gestiegenen Studierneigung. Die Zahl der Auszubildenden in NRW geht stetig zurück und die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben diese Trends noch weiter verschärft.

Im statistischen Durchschnitt ist diese Entwicklung für die Jugendlichen zwar grundsätzlich positiv zu bewerten, gleichzeitig nehmen jedoch Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zu. Hinzu kommen zum Teil deutliche lokale bzw. regionale Unterschiede in NRW: Kommunen und Kreise mit einem deutlichen Überhang an Ausbildungsstellen stehen Gebieten mit Versorgungsproblemen für ausbildungsinteressierte junge Menschen gegenüber (vgl. Abbildung 4).

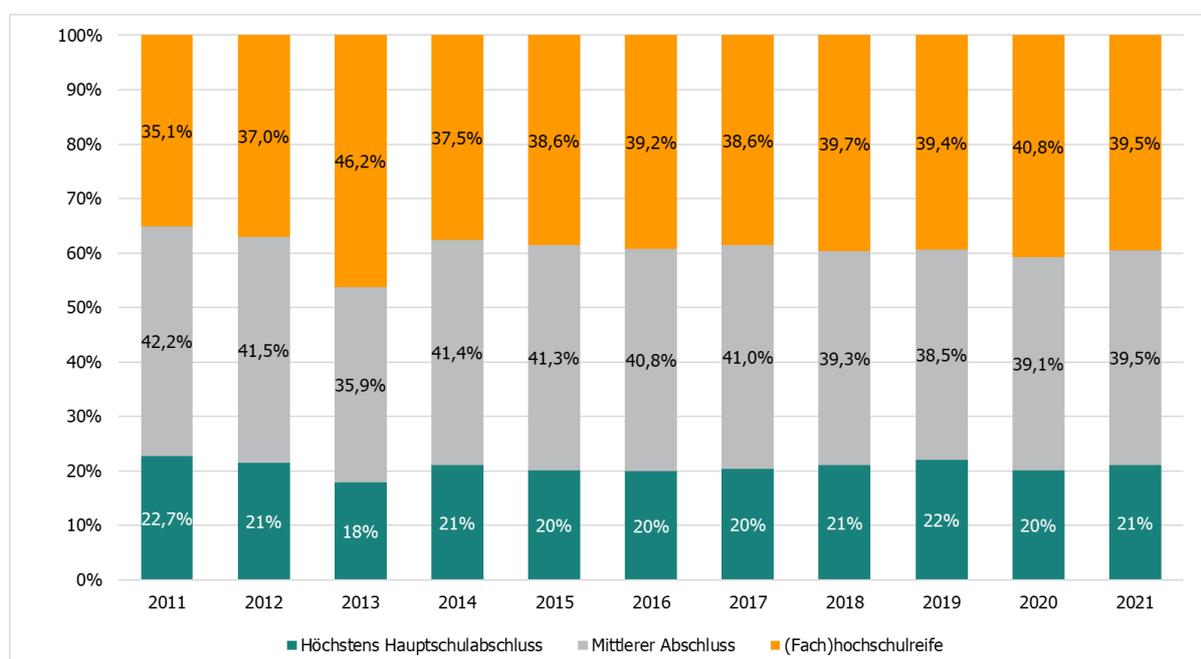
Ausbildungsplätze, die unbesetzt bleiben, sind nicht zuletzt Treiber eines Fachkräftemangels. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit besteht in Deutschland weder in den Vorjahren noch aktuell im Jahr 2022 ein umfassender Fachkräftemangel; jedoch kann in einigen Regionen und Berufsfeldern eine deutliche Knappheit an verfügbaren Fachkräften festgestellt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022c). Insbesondere mangelt es an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. So fehlten in ganz NRW bereits im Jahr 2021 53.880 qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. KOFA, 2022).

In diesem Kapitel wird die aktuelle Situation des NRW-Ausbildungsmarktes und dessen Entwicklung der letzten Jahre skizziert und es wird auf die perspektivische Fachkräftesituation in NRW eingegangen.

### 3.1 Der Ausbildungsmarkt in NRW

Der Ausbildungsmarkt in NRW ist geprägt durch im Zuge des demografischen Wandels sinkende Schulabgänger\*innenzahlen. Verließen im Jahr 2011 noch rd. 209.000 junge Menschen die allgemeinbildende Schule, waren es im Jahr 2021 nur noch 183.600 (vgl. IT NRW, 2022). Dies entspricht einem Rückgang von rd. 12 %. Zugleich ist für diesen Zeitraum ein Trend zu höheren Schulabschlüssen festzustellen: Der Anteil mittlerer Schulabschlüsse ist gesunken zugunsten eines Anstiegs beim Erwerb der (Fach-)Hochschulreife (vgl. Abbildung 1).

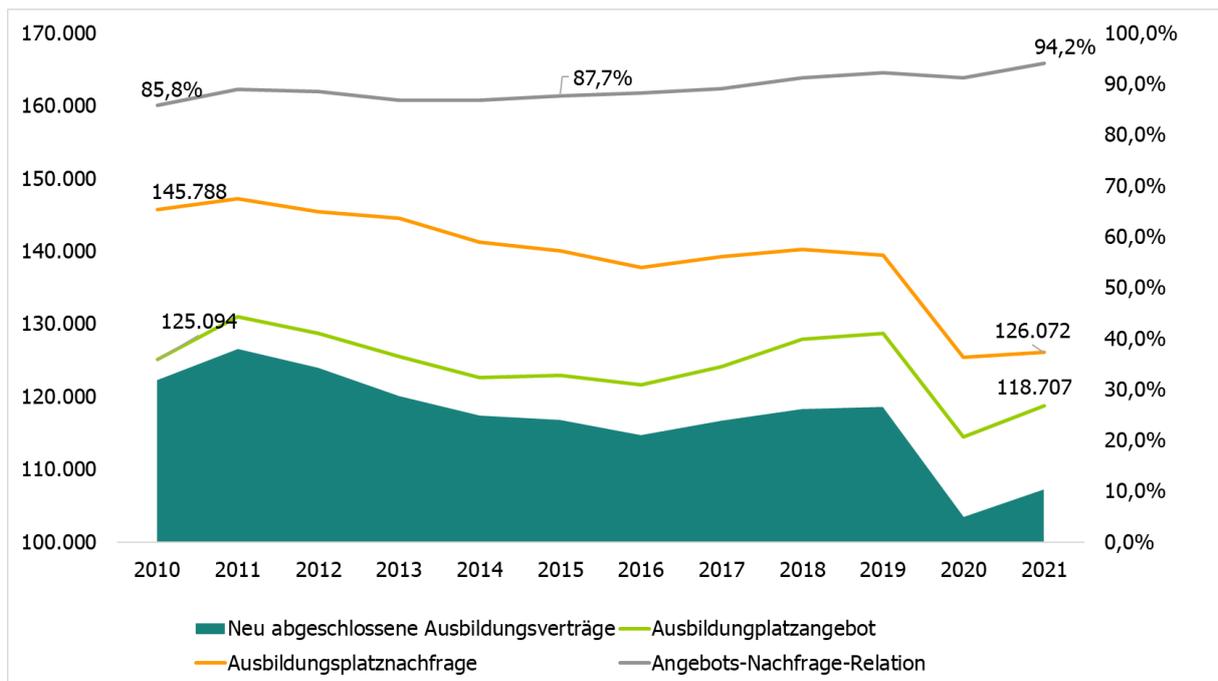
**Abbildung 1: Anteilige Entwicklung der Schulabschlüsse in NRW (2011 bis 2021)**



Quelle: IT NRW 2022, LDB, Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Tabelle D15.1.

Auffällig ist der im Betrachtungszeitraum konstante Anteil von etwa 20 % junger Menschen, die die allgemeinbildende Schule ohne Schulabschluss oder lediglich mit einem Hauptschulabschluss verlassen (vgl. Abbildung 1). Zwar ist die Aufnahme einer (dualen) Schulausbildung formal nicht an bestimmte Schulabschlüsse geknüpft, anhand der Berufsbildungsstatistik unterscheiden sich die Zugangschancen zur Ausbildung jedoch deutlich nach Schulabschlüssen: So beträgt der Anteil der Neuabschlüsse von Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss in NRW lediglich 3 %, der Anteil mit Hauptschulabschluss liegt bei 19,3 % (vgl. BIBB, 2022a).

**Abbildung 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage (inkl. Daten der zugelassenen kommunalen Träger) 2010 bis 2021 in NRW**



Hinweis: Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt.

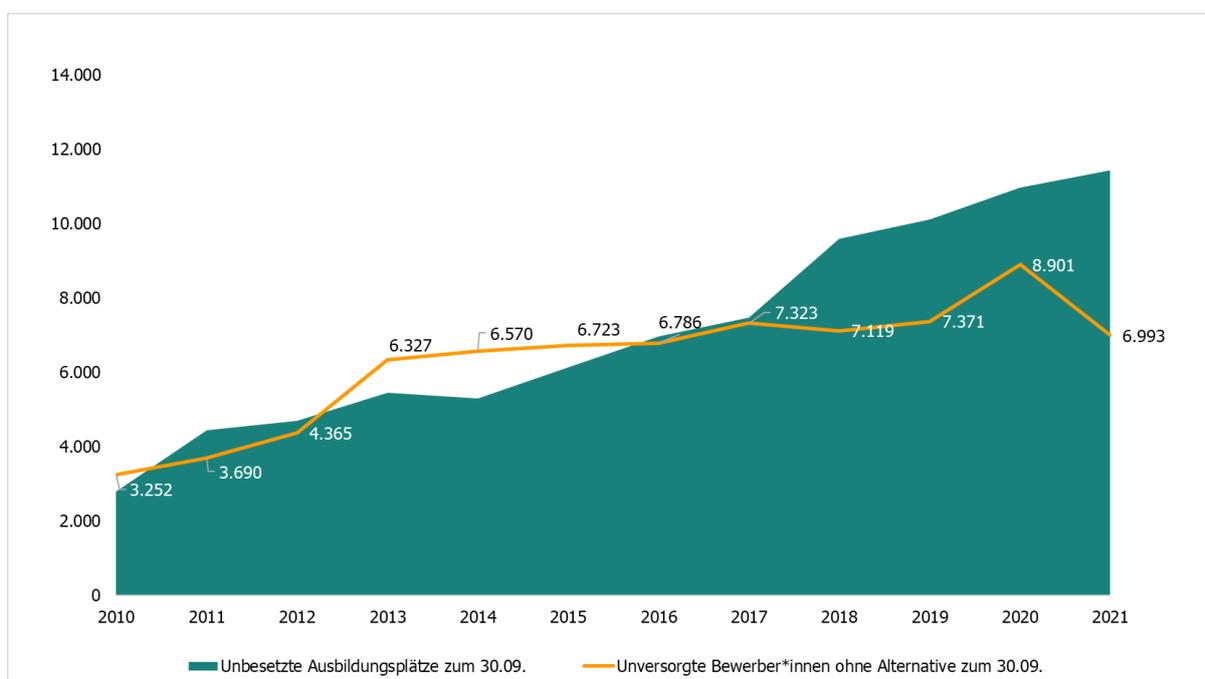
Quelle: BIBB 2022b, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik) ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen.

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geht in NRW stetig zurück. Waren es im Jahr 2010 noch rd. 122.000 Neuabschlüsse, liegt die Zahl 2021 nur noch bei rd. 107.000. Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatzanfrage nähern sich statistisch einander immer weiter an: Während 2017 mit rd. 15.000 fehlenden Ausbildungsplätzen noch ein Nachfrageüberhang vorlag, ist das Verhältnis im Jahr 2021<sup>5</sup> nahezu ausgeglichen (vgl. Abbildung 2). Dies zeigt sich auch in der „Angebots-Nachfrage-Relation“: 2021 standen 100 Nachfrager\*innen 94,2 Ausbildungsangebote gegenüber. Im ersten Pandemiejahr 2020 ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen um rd. 14.000 Plätze zurückgegangen; dies entspricht einem Rückgang von rd. 11 %. Die Zahl der gemeldeten Bewerber\*innen hat sich ebenfalls im Jahr 2020 im gleich starken Umfang (um rd. 10 %) reduziert. Die mit der Pandemie einhergehenden Einschränkungen und unsicheren Perspektiven haben damit vermutlich sowohl das Angebot als auch die Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt beeinflusst. 2021 hat sich das Ausbildungsplatzangebot wieder leicht erholt, die Anzahl der gemeldeten Bewerber\*innen ist dagegen kaum angestiegen.

<sup>5</sup> Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung Ende 2022 hat das BIBB die vollständigen Analysen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30.09.2022 noch nicht zur Verfügung gestellt.

Damit hat sich rein rechnerisch die Ausbildungsmarktsituation in NRW zugunsten der Jugendlichen verbessert, indem für Ausbildungssuchende theoretisch mehr Ausbildungsstellen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig zeigen die Daten, dass Matching-Probleme auf dem Ausbildungsmarkt zunehmen. Die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze steigt; seit 2010 hat sie sich vervierfacht (vgl. Abbildung 3). Gleichzeitig bleiben immer mehr gemeldete Bewerber\*innen unversorgt und finden keinen Ausbildungsplatz. Seit 2017 bleibt die Anzahl der unversorgten Jugendlichen – trotz der demografischen Entwicklung – auf einem relativ konstanten Niveau (ausgenommen des Anstiegs im ersten Pandemie-Jahr 2020).

**Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze und unversorgter Bewerber\*innen ohne Alternative in NRW (2010 – 2021)**



Hinweis: Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Bei den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegen Werte kleiner 3 nicht vor. Zu Berechnungszwecken werden diese durch Schätzwerte ersetzt.

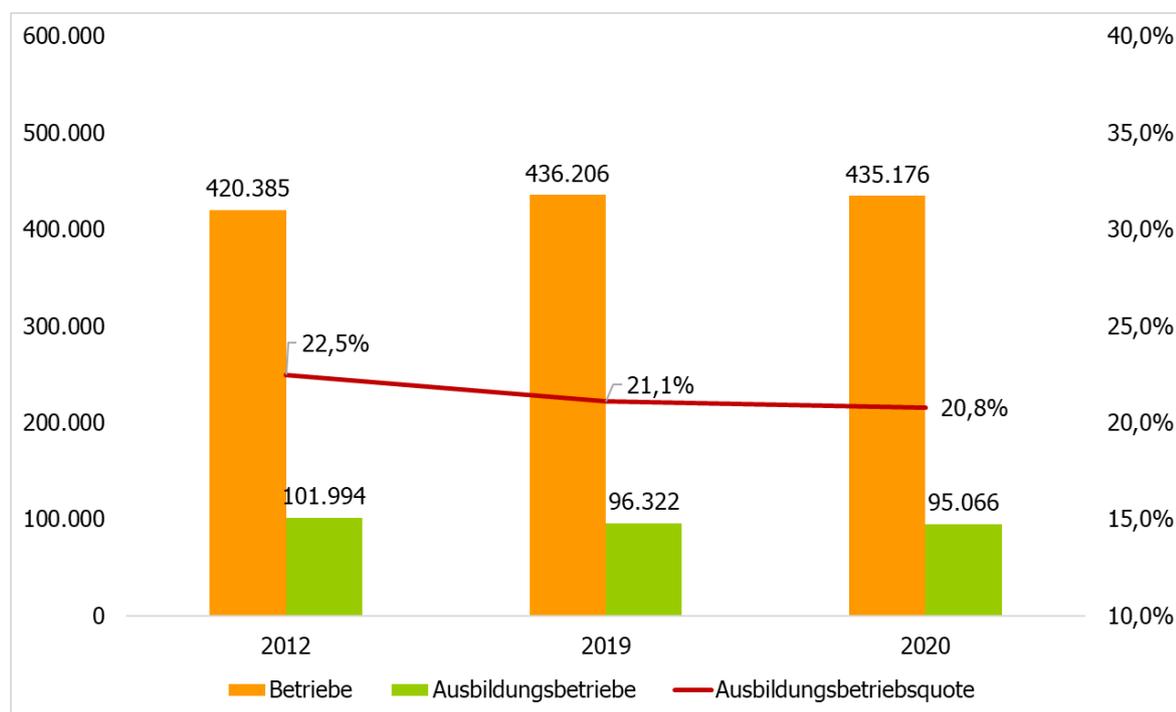
Quellen: BIBB 2022b, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik) ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen.

Passungs- bzw. Matching-Probleme entstehen, wenn beide Seiten des Ausbildungsmarkts (Betriebe und Jugendliche) nicht zusammenfinden, weil sie entweder ungenügend informiert sind oder die Ausbildungswünsche voneinander abweichen, z. B. hinsichtlich des Ausbildungsberufs, der Qualifikation, in regionaler Hinsicht oder im Hinblick auf die Merkmale der Ausbildungspartner. Passungsprobleme können auch beispielsweise vorliegen, wenn Jugendliche als nicht ausreichend ausbildungsreif von den Betrieben wahrgenommen werden oder Vermittlungshemmnisse bei den Jugendlichen vorliegen (z. B. gesundheitliche oder private Problemlagen) (vgl. Granato et al. 2018, S. 2 f.).



Bei Betrachtung der NRW-Zahlen müssen insbesondere auch die großen lokalen und regionalen Unterschiede zwischen den Kommunen bzw. Gebietskörperschaften in den Blick genommen werden. Denn auch wenn mit einem Verhältnis vom 1,0 Ausbildungsstellen pro Bewerber\*in in NRW zumindest rechnerisch im Jahr 2021 ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage herrscht, gilt dies nicht für die einzelnen Gebietskörperschaften (vgl. Abbildung 4). So zeigen sich insbesondere in den Landkreisen Besetzungsprobleme in unterschiedlichem Ausmaß, d. h. es stehen mehr Ausbildungsstellen zur Verfügung als gemeldete Bewerber\*innen. Hier steht der Kreis Olpe mit mehr als zwei freien Stellen pro Bewerber\*in an der Spitze, gefolgt vom Kreis Borken und dem Kreis Soest mit jeweils mehr als 1,5 Stellen pro Bewerber\*in. Ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von Angebot und Nachfrage zeigt sich in den grün markierten Kommunen und Kreisen. Unterhalb von 0,9 Ausbildungsplätzen pro Bewerber\*in kann von „Versorgungsproblemen“ gesprochen werden: Dies trifft unter anderem für die Städte Hagen, Gelsenkirchen und Oberhausen und den Kreis Recklinghausen zu (vgl. Abbildung 4). Deutliche Versorgungsprobleme (definiert als Stellen-Bewerber-Relation zwischen 0,3 und 0,6, vgl. Tabelle 13 im Anhang A) zeigen sich für die Stadt Herne.

**Abbildung 5: Entwicklung der Anzahl der Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote in NRW zwischen 2012 und 2020**



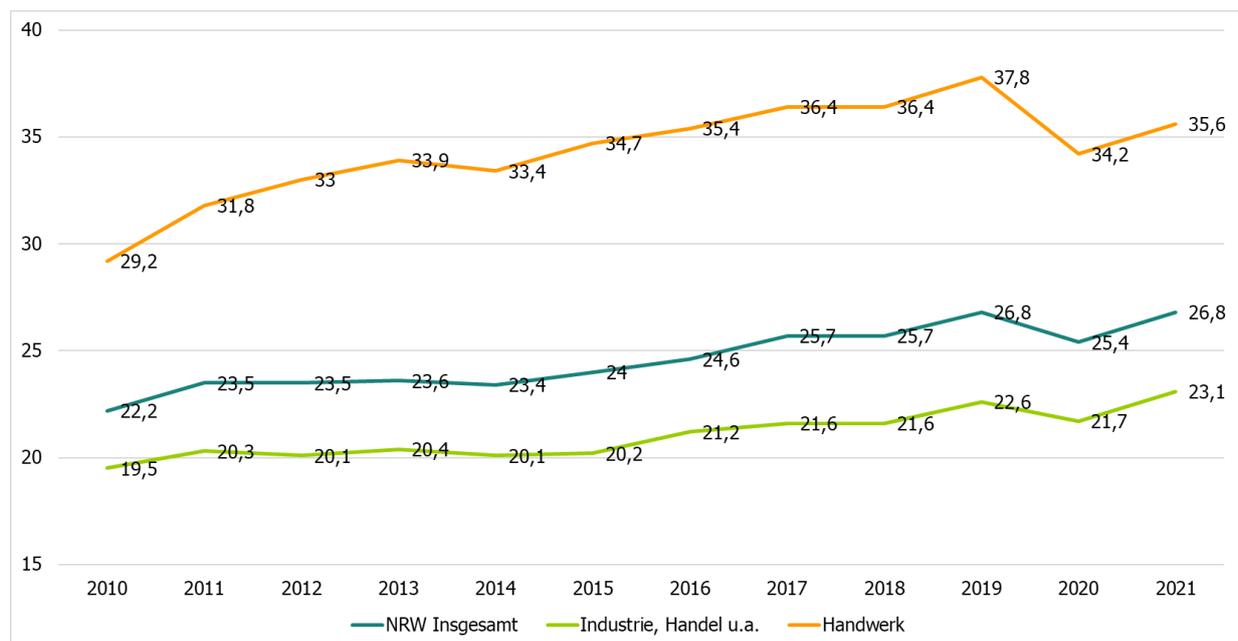
Quelle: BIBB 2022c, Tabellen zum BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A7.1-7.

Ein Trend, der die Ausbildungsmarktsituation zusätzlich verschärft, ist der Rückgang der Anzahl der ausbildenden Betriebe in NRW. Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe in NRW ist im Jahr 2020 zurückgegangen und im Vergleich zum Vorjahr 2019 um rd. 1.300 Betriebe gesunken (vgl. Abbildung 5). Diese

Entwicklung entspricht dem stetigen Trend zum Rückgang der Anzahl der Ausbildungsbetriebe in den Vorjahren, während die Gesamtzahl der Betriebe stetig anstieg. Allerdings fand im Pandemiejahr 2020 erstmals kein Anstieg der Gesamtzahl der Betriebe in NRW statt, stattdessen kam es auch hier zu einem leichten Rückgang um rd. 1.000 Betriebe. Durch diesen Rückgang im Gesamtbestand der nordrhein-westfälischen Betriebe fällt der Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote<sup>6</sup> mit 0,3 Prozentpunkten von 21,1 % auf 20,8 % in der Zeit der Pandemie eher gering aus. Insgesamt beläuft sich die Zahl der ausbildenden Betriebe in NRW im Jahr 2020 damit auf 95.066 Betriebe. Vor allem Kleinstbetriebe unter zehn Mitarbeiter\*innen ziehen sich aus der beruflichen Ausbildung zurück (vgl. BIBB, 2022a).

Auch hier zeigen sich deutliche regionale Unterschiede zwischen Kreisen und Kommunen in NRW: Auffällig ist die deutlich höhere Ausbildungsbetriebsquote in den ländlichen Kreisen (maximal 28,3 % im Kreis Borken) im Gegensatz zur eher geringen Ausbildungsbereitschaft in den Städten (Düsseldorf liegt mit 15,5 % am unteren Ende der Skala, vgl. Abbildung 54 im Anhang A).

**Abbildung 6: Vertragsauflösungsquote in NRW zwischen 2010 und 2021 nach ausgewählten Ausbildungsbereichen (in %)**



Quelle: IT NRW 2022, LDB, Kommunales Bildungsmonitoring; Tab. E15.3 Vertragsauflösungsquote nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht, Zeitreihe.

Zugleich steigt die Vertragsauflösungsquote in NRW konstant an: Zwischen 2010 und 2021 ist der Anteil der aufgelösten Ausbildungsverträge in NRW von 22,2 % auf 26,8 % gestiegen (vgl. Abbildung 6.).

<sup>6</sup> Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert (vgl. BIBB 2022a)

Besonders hoch ist die Vertragsauflösungsquote im Handwerk: 2021 wurden hier 35,6 % der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Insbesondere mit Blick auf einen bereits bestehenden bzw. zukünftig erwarteten Fachkräftemangel stellt die Reduktion bzw. Vermeidung von Abbrüchen der Ausbildung einen wichtigen Ansatzpunkt dar.

## 3.2 Fachkräftebedarf in NRW

Gemäß Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit liegt in Deutschland derzeit kein umfassender Fachkräftemangel vor (Stand der Daten ist das Jahr 2021)<sup>7</sup>. Dennoch kann je nach Region und Berufsfeld eine deutliche Knappheit an verfügbaren Fachkräften beobachtet werden. Manche Berufsgruppen, wie z. B. IT- und Pflegeberufe und Bau- und Handwerksberufe, sind bereits von Engpässen betroffen.<sup>8</sup>

Die Einschätzung der Fachkräftesituation bzw. die Diagnose eines Fachkräftemangels wird dadurch erschwert, dass es keine allgemeingültige Definition oder einen konkreten Indikator gibt, anhand derer oder dessen Engpassberufe eindeutig identifiziert werden können (vgl. BA, 2020). Eine Erweiterung der Daten der BA zur Fachkräftesituation bietet das Bundesprojekt „KOFA“ (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung). Dort werden im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) Daten der BA, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie des BIBB zusammengeführt und für Bund und Länder ausgewertet.

Der KOFA-Analyse zufolge bestand im Jahr 2021 in Nordrhein-Westfalen eine Fachkräftelücke in der Größenordnung von 53.880 qualifizierten Arbeitskräften (vgl. KOFA, 2022). Als Fachkräftelücke wird die Anzahl von offenen Stellen bezeichnet, für die keine passend qualifizierten Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind. Das entspricht einer Stellenüberhangsquote von 27,6 % aller offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Die Betrachtung der Fachkräftelücke erfolgt über alle drei Anforderungsniveaus: Fachkraft (mit Berufsausbildung), Spezialist\*in (mit Fortbildung/Bachelor) und Expert\*in (mit Master/Diplom). Vor allem Fachkräfte fehlen. Am schwierigsten war die Stellenbesetzung auf dem Anforderungsniveau Expert\*in.

<sup>7</sup> Fachkräfteengpassanalyse, BA 2021

<sup>8</sup> Vgl. Fachkräfteengpassanalyse für Fachkräfte, Länderergebnisse, BA 2021

**Tabelle 1: Top-5-Engpassanalyse nach Anforderungsniveau für Nordrhein-Westfalen: Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt 2021**

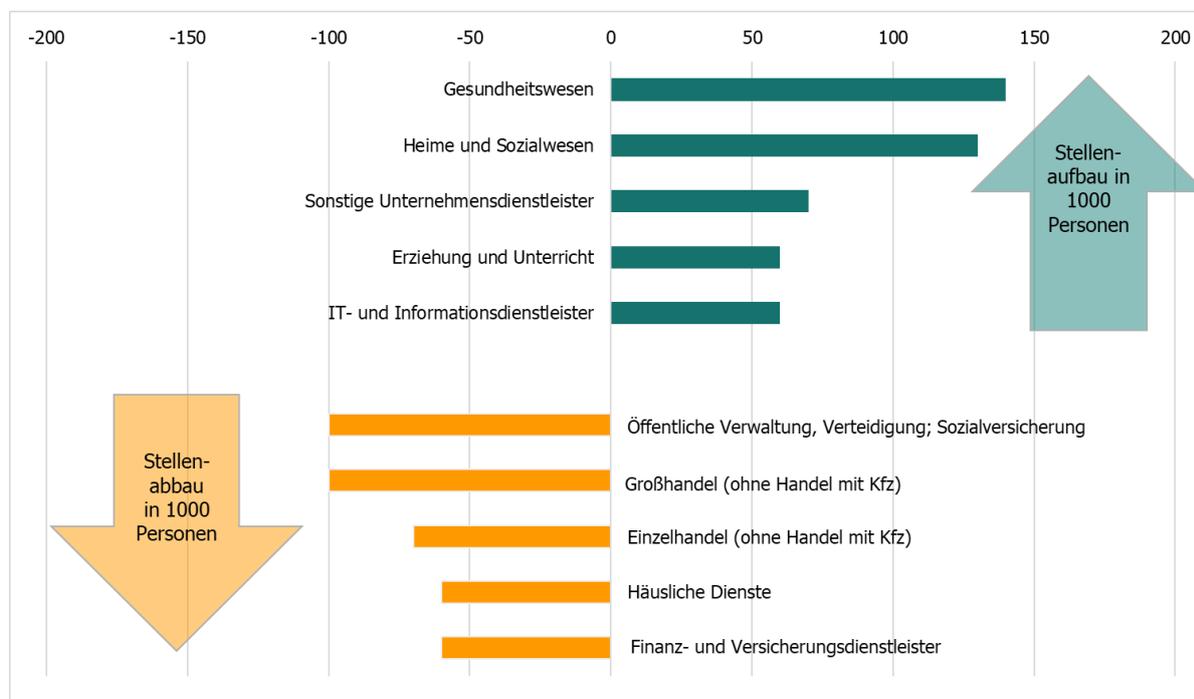
	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation
Fachkraft	Altenpflege	3.291	4.407	25
	Gesundheits- und Krankenpflege	2.931	4.007	27
	Bauelektrik	2.506	3.563	30
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	2.310	3.408	32
	Zahnmedizinische Fachangestellte	1.239	2.573	52
Spezialist*in	Kinderbetreuung und -erziehung	3.186	4.885	35
	Physiotherapie	1.692	2.016	16
	Bauelektrik	1.350	2.163	38
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	772	1.249	38
	Ergotherapie	763	986	22
Expert*in	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	3.813	5.461	30
	Informatik	1.656	1.975	16
	Bauplanung und -überwachung	1.235	1.457	15
	Wirtschaftsinformatik	1.008	1.086	7
	Softwareentwicklung	774	1.369	43

Quelle: KOFA 2022; KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2022; Ländersteckbrief Nordrhein-Westfalen.

In NRW fehlten mit Blick auf die Berufsgattungen insbesondere Fachkräfte in der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflege (vgl. Tabelle 1). Hier belief sich die Fachkräftelücke auf 3.291 Stellen. Spezialist\*innen fehlten insbesondere in den Berufsgattungen Kinderbetreuung und -erziehung und Physiotherapie (3.186 bzw. 1.692). Expert\*innen fehlten insbesondere in den Berufsgattungen Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie Informatik mit einer Fachkräftelücke von 3.813 bzw. 1.656 Personen.

Perspektivisch ist in allen Bundesländern (abgesehen von Bayern, Schleswig-Holstein und Hamburg) mit einer rückläufigen Erwerbsquote zu rechnen, die mit Engpässen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Berufen einhergeht (vgl. IAB, 2022). Die prognostizierte Entwicklung der Wirtschaftsbereiche in NRW deckt sich mit der bundesweiten Entwicklung: Die Bereiche öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen sowie Groß- und Einzelhandel werden Arbeitsplatzverluste erleben. Die größten Stellenzuwächse in NRW werden in den Bereichen Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen sowie sonstigen Unternehmensdienstleistungen erwartet (vgl. Abbildung 7).

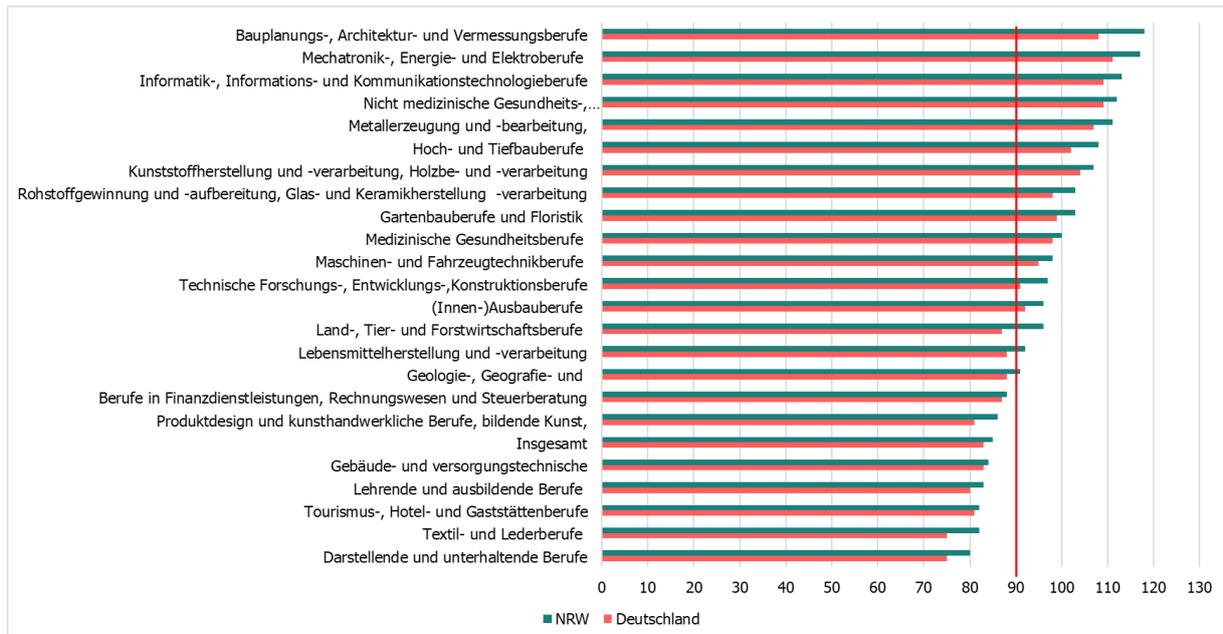
**Abbildung 7: Wirtschaftsbereiche mit größtem Stellenauf- und -abbau zwischen 2021 und 2040 in Nordrhein-Westfalen (in 1.000 Personen)**



Quelle: IAB 2022, auf Basis von Daten aus dem QuBe-Projekt, Basisprojektion, 7. Welle, eigene Darstellung der G.I.B.

Für die Beschreibung der Fachkräftesituation für einzelne Berufsgruppen wird in der Analyse auf den Indikator der „adjustierten Suchdauern“ verwiesen. Grundlage für diesen Indikator sind die Angaben von Betrieben im Rahmen der IAB-Stellenerhebungen der Jahre 2012 bis 2020. Der Indikator beschreibt für Fachkraft-, Spezialist\*innen- oder Expert\*innentätigkeiten die mittlere Anzahl an Tagen, die für eine erfolgreiche Stellenbesetzung benötigt wurden (vgl. IAB, 2022). Dauert die Personalsuche für eine aus-geschriebene Stelle länger als 90 Tage, übersteigt das Risiko, die Stelle nicht zu besetzen, die Chance einer erfolgreichen Suche (vgl. Mayer/Steeg/Zika, 2020). Anhand der „adjustierten Suchdauern“ wird die Arbeitsmarktsituation für die Berufshauptgruppen in NRW (im Vergleich zum Bund) prognostiziert (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Adjustierte Suchdauern in Tagen nach ausgewählten Berufshauptgruppen in NRW und auf Bundesebene im Jahr 2040**



Hinweis: 79 bis unter 90 Tage = durchschnittliche bis überdurchschnittliche Suchdauer; über 90 Tage = höheres Risiko einer erfolglosen Besetzung.

Quelle: IAB-Forschungsbericht 22|2022 auf Basis der IAB-Stellenerhebung 2012 – 2020 und QuBe-Projekt, Basisprojektion, 7. Welle, eigene Darstellung der G.I.B.

Auf Bundesebene liegt die durchschnittliche adjustierte Suchdauer bei rund 83 Tagen (vgl. Abbildung 8) und ist damit vier Tage länger als die adjustierte Suchdauer im Jahr 2021. Ab einer Suchdauer von 90 Tagen besteht ein hohes Risiko, ausgeschriebene Stellen nicht besetzen zu können. Für NRW trifft das gemäß der hier dargestellten Prognosedaten im Jahr 2040 auf 16 von insgesamt 36 Hauptberufsgruppen zu (in Abbildung 8 sind lediglich 20 Hauptberufsgruppen, absteigend sortiert nach adjustierter Suchdauer für NRW, dargestellt). Auf Bundesebene wird dies im Jahr 2040 auf insgesamt 13 Hauptberufsgruppen zutreffen.

Für alle betrachteten Hauptberufsgruppen liegt die prognostizierte Suchdauer in NRW höher als auf Bundesebene. Die stärksten Fachkräfteengpässe für NRW werden in „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen“, „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“, „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnik“ sowie in den „Nicht medizinischen Gesundheitsberufen, Körperpflege, Wellness, Medizintechnik“ erwartet, worunter auch die Altenpflege fällt.

### 3.3 Zwischenfazit zur Ausgangslage

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt hat sich mit Blick auf die genannten Zahlen für Betriebe verschärft und wird sich durch die demografische Entwicklung weiter verschärfen, während gleichzeitig – aufgrund von Passungsproblemen – immer mehr gemeldete Bewerber\*innen unversorgt bleiben, keinen Ausbildungsplatz finden und die Vertragsauflösungsquote gestiegen ist. Dabei kommt insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge 1955 – 1964 (der sogenannten Generation der „Baby-Boomer“) aus dem Erwerbsleben der Nachwuchssicherung besondere Bedeutung zu.

Wenn auch für NRW noch kein flächendeckender Fachkräftemangel zu verzeichnen ist, zeigen sich jedoch je nach Region und Berufsgruppe bereits Engpässe, die sich infolge der demografischen Entwicklung und des schrumpfenden inländischen Erwerbspersonenpotenzials weiter verschärfen werden.

Das Ausbildungsprogramm NRW grenzt sich in seiner Zielgruppe und mit seinem Fokus auf reguläre betriebliche Ausbildungen von außerbetrieblichen bzw. trägergestützten Ausbildungen ab. Das Förderprogramm richtet sich gemäß Programmaufruf an nach Einschätzung der zuweisenden Stellen (Agentur für Arbeit und Jobcenter) geeignete Jugendliche. Wünschenswert sind in diesem Zusammenhang eine vorhandene Ausbildungsreife sowie mindestens zwei Vermittlungshemmnisse (vgl. MAGS, 2022). Die Zielgruppe befindet sich somit der Konzeption nach nah am Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt, aber benötigt aufgrund ihrer potenziell vorliegenden Vermittlungshemmnisse Unterstützung, um eine Ausbildung aufzunehmen. Das Ausbildungsprogramm NRW soll eine Vermittlung in Ausbildung leisten und durch eine sozialpädagogische Begleitung darüber hinaus Abbrüche verhindern (seit dem dritten Durchgang kann eine Begleitung nur noch über die Assistierte Ausbildung, kurz „AsA“, erfolgen). Die Ausbildungsplätze sind nach Zielsetzung der Programmkonzeption zusätzlich, d. h. sie müssen durch das Förderprogramm geschaffen werden. Das Förderprogramm wird in Kommunen mit einem Überhang an Ausbildungsplatznachfrage umgesetzt. Somit ist das Förderprogramm sowohl zur Unterstützung ausbildungssuchender Jugendlicher als auch zur Fachkräftesicherung angelegt.

# 4.

## Untersuchungskonzept und Vorgehensweise

Die vorliegende Evaluation konzentriert sich aus der Perspektive von Trägern und Betrieben auf das Ausbildungsprogramm NRW sowie auf die Daten des begleitenden Monitorings. Eine Befragung der Jugendlichen ist Teil einer parallelen Evaluation durch IAW und SOKO.

Der Untersuchungszeitraum dieser Evaluation umfasst die ersten vier Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW. Der im Jahr 2022 gestartete fünfte Durchgang wird nicht berücksichtigt. Der vierte Durchgang ist vom ESF-Förderphasenwechsel betroffen, daher wurden Verwaltungsdaten beider Förderphasen berücksichtigt.

**Tabelle 2:** Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW und begleitendes Monitoring (Zeiträume Durchgänge 1 – 4)

Durchgang	G.I.B.-Akquisedatenbank	ABBA-Monitoring			Träger-/ Betriebsbefragung
	Offizieller Start Akquisephase	Start Ausbildungsjahr	Zeitpunkt Austrittsfragebogen	Zeitpunkt Verbleibsfragebogen	Zeitpunkt 3-jährige Ausbildungen abgeschlossen
1	Keine offizielle Akquisephase	01.09.2018	01.09.2020	01.03.2021	01.09.2021
2	01.06.2019	01.09.2019	01.09.2021	01.03.2022	01.09.2022
3	01.06.2020	01.09.2020	01.09.2022	01.03.2023	01.09.2023
4	01.06.2021	01.09.2021	01.09.2023	01.03.2024	01.09.2024

Quelle: G.I.B.-Akquisedatenbank 2022; BISAM 2022.

Auf operativer Ebene beginnt ein Durchgang damit, dass die Träger ihren Bescheid über ihre Programmdurchführung und den (vorzeitigen) Maßnahmebeginn erhalten. Die mit dem zweiten Durchgang eingeführte offizielle Akquisephase hat für die Durchgänge 2 bis 4 im Juni des ersten Jahres begonnen<sup>9</sup>. In

<sup>9</sup> Die Akquisephase des 5. Durchgangs begann im Mai 2022.

der Akquisephase werden zugewiesene Jugendliche beraten und unterstützt, Ausbildungsstellen bzw. Betriebe akquiriert und anschließend Bewerber\*innen und Ausbildungsstellen zusammengeführt („Matching“). Zur Unterstützung der Programmsteuerung und fachlichen Begleitung sowie der Träger stellt die G.I.B. eine die Akquisephase begleitende Online-Datenbank zur Verfügung, in der Bewerber\*innen und akquirierte Ausbildungsstellen erfasst werden (vgl. G.I.B.-Akquisedatenbank, 2022).

Typischerweise startet das Ausbildungsjahr für duale Ausbildungen im August oder September eines Jahres. Dies gilt auch für den Beginn der Ausbildungen im Rahmen des Landesprogramms, wobei (Nach-)Besetzungen bis Ende Januar des nächsten Jahres möglich sind. Mit der Platzbesetzung bzw. dem Ausbildungsstart endet die Akquisephase und die begleitende Datenerfassung über die G.I.B.-Akquisedatenbank und das Monitoring über das „Automatisierte Begleit- und Berichtsverfahren Arbeitsmarktprogramme“ (ABBA) der ESF-Verwaltungsbehörde im MAGS NRW beginnt (vgl. BISAM, 2022). Dieses Monitoring wird über die Dauer der (regulär 2-jährigen) Förderung fortgeführt.

Zum Zeitpunkt des Austritts aus dem Förderprogramm kommt ein Austrittsfragebogen zum Einsatz und sechs Monate nach Austritt ein Fragebogen zum Verbleib. Der Austrittszeitpunkt entspricht dem Ende der Förderung nach (regulär) zwei Jahren oder im Falle eines Ausbildungsabbruchs während der Förderdauer dem Zeitpunkt des Abbruchs.

Aufgrund des für die dem Bericht zugrundeliegenden Auswertungen verwendeten Datenstandes der ABBA-Daten vom 01.10.2022 können nur für die ersten beiden Durchgänge belastbare Auswertungen zu Austritt und Verbleib vorgenommen werden. Die Erfassung der Austritte des dritten Durchgangs war zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausreichend fortgeschritten.

Die Förderung und damit auch die Datenerfassung endet im Rahmen des begleitenden Monitorings mit der Förderung nach zwei Jahren und damit i. d. R. vor dem Ausbildungsabschluss. Damit umfasst das Monitoring zum Ausbildungsprogramm NRW für einen Großteil der Ausbildungen (mit mehr als zweijähriger Ausbildungsdauer) keine Angaben zum Ausbildungsabschluss: 67 % der begonnenen Ausbildungen haben eine geplante Ausbildungsdauer von drei Jahren, für 21 % der in der G.I.B.-Akquisedatenbank erfassten und in das Ausbildungsprogramm NRW übergegangenen Bewerber\*innen entspricht sie gar 3,5 Jahren und nur für etwa 12 % zwei Jahren. Somit sind 2-jährige Ausbildungen die Ausnahme. Einzelne Erkenntnisse zum weiteren Ablauf der Ausbildung nach Ende der Förderung und des ABBA-Monitorings ließen sich auf Basis der Träger- bzw. Betriebsbefragung ermitteln. Für eine dezidierte und ausführliche Behandlung des Ausbildungserfolgs nach Ende der Förderung wird an dieser Stelle auf die Evaluation mit Fokus auf die teilnehmenden Jugendlichen durch IAW und SOKO verwiesen.

### Explorationsphase

Vor Finalisierung der Fragebögen für die Träger- und Betriebsbefragung wurden eine Explorationsphase mit Dokumentenanalysen sowie Expertengespräche mit Trägern, Betrieben und Vertreter\*innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern durchgeführt. Die leitfadengestützten Interviews wurden mit folgenden Akteur\*innen geführt:

- Ein\*e Vertreter\*in einer Arbeitsagentur (stellvertretende\*r Teamleiter\*in)
- Ein\*e Vertreter\*in eines Jobcenters (Projektkoordinator\*in)
- Drei Trägermitarbeiter\*innen (in unterschiedlichen Funktionen)
- Drei Betriebsmitarbeiter\*innen (in unterschiedlichen Funktionen), darunter

- Ein Betrieb aus dem Einzelhandel
- Ein Handwerksbetrieb
- Ein großer Industriebetrieb

Erkenntnisse aus den Expert\*innengesprächen wurden bei der anschließenden Fragebogenentwicklung berücksichtigt und werden im vorliegenden Bericht aufgegriffen.

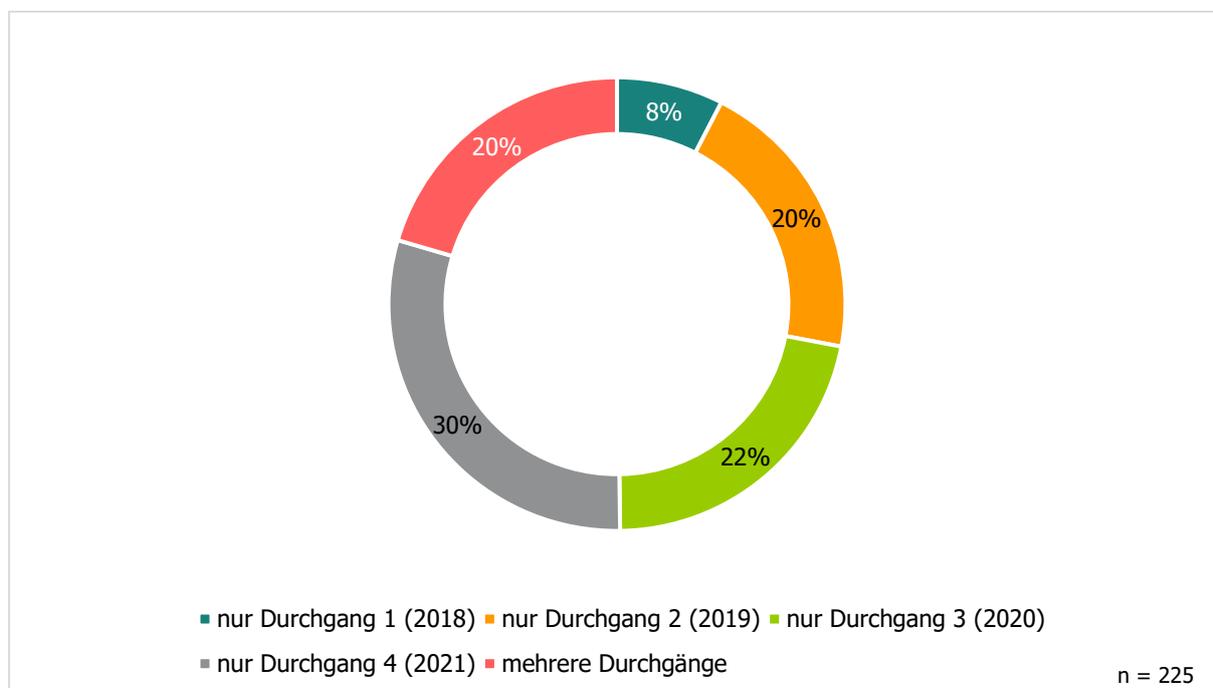
### **Trägerbefragung**

Grund- und Auswahlgesamtheit der Trägerbefragung waren alle Träger, die an einem oder mehreren der ersten vier Durchgänge des Förderprogramms teilgenommen haben. Bei der Befragung handelte es sich um eine nicht anonymisierte Online-Befragung von 44 Trägern. Der Rücklauf umfasst 35 abgeschlossene und einen angefangenen, aber abgebrochenen Fragebogen. Der Befragung ging ein Pretest mit drei Bildungsträgern voraus. Der Befragungszeitraum umfasste Mitte März bis Mitte April 2022.

### **Betriebsbefragung**

Grund- und Auswahlgesamtheit der Betriebsbefragung waren alle Betriebe, die an einem oder mehreren der ersten vier Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW teilgenommen haben. Bei der Erhebung handelte es sich um eine anonyme onlinegestützte Befragung, wobei der Befragungslink über die Träger an die Betriebe weitergeleitet wurde. Der Kontaktweg zu den Betrieben über die Träger war notwendig, da die teilnehmenden Betriebe im Konstrukt des Ausbildungsprogramms NRW als sogenannte „Weiterleitungspartner“ teilnehmen und somit über die Träger eingebunden sind – dies betrifft auch die Auszahlung des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung, der über die Träger erfolgt. Aufgrund dieser Konstellation war es verwaltungstechnisch nicht erforderlich, die teilnehmenden Betriebe durch das MAGS NRW zentral zu erfassen. Der Befragung ging ein Pretest mit Trägern voraus. Die Erhebung erfolgte im März und April 2022. Der Rücklauf umfasst 330 Betriebe mit mindestens einer gültigen Antwort. Die 330 Betriebe verteilen sich auf 38 Träger.

**Abbildung 9:    Programmteilnahme der Betriebe des Ausbildungsprogramms NRW (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Die an der Befragung teilnehmenden Betriebe verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Durchgänge (vgl. Abbildung 9). Während lediglich 8 % nur am ersten Durchgang teilgenommen haben, haben 20 % nur am zweiten, weitere 22 % nur am dritten und 30 % nur am vierten Durchgang teilgenommen. Somit ist der erste Durchgang (trotz einer geringeren Anzahl an Projekteintritten für diesen Durchgang) unterrepräsentiert und der vierte Durchgang als jüngster Durchgang überrepräsentiert. Mit 20 % hat etwa jeder fünfte Betrieb an mehreren Durchgängen teilgenommen. Die Verteilung der an der Befragung teilgenommenen Betriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich ähnelt stark der Einschätzung der befragten Träger zu diesen Merkmalen (vgl. Abschnitt 5.3). Damit kann angenommen werden, dass die erzielte Datenbasis nicht grob verzerrt ist. Insgesamt ist davon auszugehen, dass der Rücklauf eine gute Grundlage darstellt, um belastbare Ergebnisse zur Umsetzung des Ausbildungsprogramms NRW aus Sicht der Betriebe zu erzielen.

# 5.

## Umsetzung der Förderung

Der nachfolgende Abschnitt 5.1 bietet eine Übersicht zur Förderprogrammumsetzung, erläutert die Strukturierung des Ausbildungsprogramms NRW nach Durchgängen und Projekten und stellt Ein- und Austritte von Teilnehmenden in das Förderprogramm dar. Darüber hinaus wird der typische Ablauf der Durchgänge, schematisch und ergänzt durch Daten aus dem begleitenden Monitoring, beschrieben. Ferner ist ein Überblick über die soziodemografischen Merkmale der in das Förderprogramm eingetretenen Jugendlichen enthalten. Die Zahlen dieses Abschnitts basieren im Wesentlichen auf dem Monitoring der Akquisephase durch die G.I.B. und dem begleitenden ESF-Monitoring des MAGS NRW (ABBA Online), das den Teilnahmeverlauf ab dem Zeitpunkt der Aufnahme einer Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW erfasst.

In den darauffolgenden Abschnitten 5.2 bis 5.6 werden die einzelnen Phasen des Ablaufs von Durchgängen des Ausbildungsprogramms NRW vertieft. Hierzu werden insbesondere die Erkenntnisse aus den Befragungen der Träger und der Betriebe genutzt. Es folgen in den Abschnitten 5.7 bis 5.9 Ausführungen zur Motivation der Betriebe für die Programmteilnahme, zur Zufriedenheit der Betriebe mit dem Förderprogramm sowie zu allgemeinen Rückmeldungen und Verbesserungsvorschlägen durch Träger und Betriebe.

### 5.1 Übersicht: Förderprogrammumsetzung, Durchgangsablauf und Soziodemografie

Das Ausbildungsprogramm NRW ist in sogenannte jährliche Durchgänge strukturiert. Im Frühjahr eines Jahres beginnen die umsetzenden Träger mit der Akquise von Jugendlichen und Betrieben, bevor anschließend nach erfolgreichem Matching Ausbildungsverträge (entsprechend der festgelegten Anzahl geförderter Ausbildungsplätze) geschlossen werden. Bis zum 31.01. des Folgejahres können Ausbildungsstellen besetzt bzw. nachbesetzt werden.

Gegenstand der Evaluierung sind die Durchgänge 1 bis 4, also zu den jeweiligen Startzeitpunkten der Jahre 2018 bis 2021. Verwaltungsdaten (ABBA) des 5. Durchgangs konnten nicht berücksichtigt werden bzw. standen zum Zeitpunkt der Datenauswertung noch nicht zur Verfügung.

### Förderprogrammumsetzung

Die je Durchgang etwa 1.000 geförderten Ausbildungsplätze werden mit einem Schlüssel auf Gebietskörperschaften mit einer Bewerber-Stellen-Relation in der Regel von unter 1:1 verteilt, d. h. auf Regionen, in denen die Anzahl der Bewerber\*innen die Anzahl der verfügbaren Ausbildungsplätze übersteigt. Der konkrete Schwellenwert wich vor dem Hintergrund der jeweiligen Ausbildungsmarktsituation und dem Budget in den vier untersuchten Durchgängen leicht voneinander ab. Mit Ausnahme der Stadt Dortmund im ersten Durchgang wurde bzw. wird bisher ein Projekt bzw. ein Träger pro Gebietskörperschaft gefördert.

**Tabelle 3: Gebietskörperschaften und Projekte nach Durchgängen**

Durchgang	Gebietskörperschaften (Anzahl)	Projekte (Anzahl)
1 (Start 2018)	41	42
2 (Start 2019)	41	41
3 (Start 2020)	33	33
4 (Start 2021)	34	34

Quelle: G.I.B.-Akquisedatenbank 2022; BISAM 2022.

Während in den ersten beiden Durchgängen Ausbildungsplätze in 41 Gebietskörperschaften gefördert wurden, sind es im dritten Durchgang 33 und im vierten Durchgang 34 Gebietskörperschaften (vgl. Tabelle 3). Das Ausbildungsprogramm NRW umfasst(e) insgesamt 150 Projekte, 116 Projekte gehören dabei zu den ersten drei Durchgängen<sup>10</sup>. Mit Stand 01.12.2022 wurden im Rahmen beider ESF-Förderphasen (inkl. des 5. Durchgangs) insgesamt rund 45,1 Mio. Euro an ESF- und Landesmitteln bewilligt und 32,8 Mio. Euro bis zu diesem Zeitpunkt ausgezahlt (vgl. BISAM, 2022).

**Tabelle 4: Bewerber\*innen, Projekteintritte und -austritte nach Durchgängen**

Durchgang	Bewerber*innen in G.I.B.-Akquisedatenbank	Projekteintritte in ABBA	Projektaustritte in ABBA
1 (Start 2018)	1.702	535	530
2 (Start 2019)	2.431	991	963
3 (Start 2020)	2.115	1.015	614
4 (Start 2021)	1.932	921	241
<b>Gesamt</b>	<b>8.180</b>	<b>3.462</b>	<b>2.348</b>

Quelle: G.I.B.-Akquisedatenbank 2022; BISAM 2022.

<sup>10</sup> Ohne Projekte, die nur die Akquisephase betreffen und somit nicht die eigentliche Förderprogrammteilnahme Jugendlicher umfassen.

Die G.I.B. begleitet die Akquisephase der einzelnen Durchgänge u. a. mit der Bereitstellung einer Online-Datenbank. Die an einem Durchgang teilnehmenden Träger können in dieser Datenbank Bewerber\*innen, Betriebe und Stellen erfassen und miteinander verknüpfen. Über die vier Durchgänge hinweg wurden insgesamt 8.180 Bewerber\*innen bzw. potenzielle Programmteilnehmer\*innen erfasst. Mit dem Ausbildungsbeginn startet das ESF-Monitoring des MAGS (ABBA Online). In ABBA Online sind für die vier Durchgänge insgesamt 3.462 Eintritte erfasst. Auch, wenn nicht jede in das Landesprogramm eingetretene Person als Bewerber\*in in der Akquisedatenbank erfasst ist, kann die Relation der beiden Größen zueinander näherungsweise die Arbeit der Träger beschreiben: Im Verhältnis stehen jedem Eintritt in das Landesprogramm rechnerisch 2,4 Bewerber\*innen gegenüber.<sup>11</sup>

Bei 3.462 Eintritten in das Förderprogramm sind 2.348 Projektaustritte zu verzeichnen. Ein Projektaustritt kann vorliegen, wenn eine Ausbildung abgebrochen wurde, tritt aber ebenfalls bei Projektende bzw. Ende der Förderdauer ein. Das Projektende ist regulär nach zwei Jahren Förderung erreicht. Für die Durchgänge 1 bis 3, für die eine sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden durch den Träger gefördert wurde, konnte für einzelne Auszubildende mit besonderem Unterstützungsbedarf eine Verlängerung der Begleitung und somit der Förderung erwirkt werden (um ein Jahr). Während für die ersten beiden Durchgänge für nahezu alle Teilnehmenden ein Austritt dokumentiert wurde, ist dies für die späteren Durchgänge seltener der Fall, weil sich die Auszubildenden überwiegend noch in der Förderung befinden. In diesen Fällen dürfte es sich bei Austritten in der Regel um vorzeitige Austritte handeln.

### Durchgangsablauf

Auf operativer Ebene beginnt ein Durchgang damit, dass die Träger ihren Bescheid über ihre Programmdurchführung bzw. den (vorzeitigen) Maßnahmebeginn erhalten. Zuerst akquirieren die Träger potenzielle Bewerber\*innen und Betriebe/Stellen. Die Agenturen für Arbeit (AA) bzw. die Jobcenter (JC) nehmen in dieser Phase die Aufgabe wahr, den Trägern potenzielle Bewerber\*innen vorzuschlagen und formal zuzuweisen. Die Träger können auch selbst Jugendliche akquirieren, die Akquise kann aber nur unter Beteiligung der Berufsberatung abgeschlossen werden, da die Empfehlung der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Jobcenter Teilnahmevoraussetzung ist. Dabei kommt den AA und JC die Funktion zu, sicherzustellen, dass die Jugendlichen für das Förderprogramm geeignet sind. Der Konzeption nach sollen die Teilnehmenden ungünstige Startchancen haben – konkret bedeutet dies, dass mindestens zwei Vermittlungshemmnisse vorliegen. Was als Vermittlungshemmnis gewertet wird, obliegt der Einschätzung der zuweisenden Stellen und ist nicht formal definiert. Vermittlungshemmnisse reichen von schlechten Schulnoten über persönliche Defizite bis hin zum fehlenden Führerschein. Seit dem zweiten Durchgang ist zudem explizit festgehalten, dass die Jugendlichen „ausbildungsreif“ sein sollen.

**Abbildung 10: Durchgangsablauf**



Quelle: Eigene Darstellung (G.I.B.).

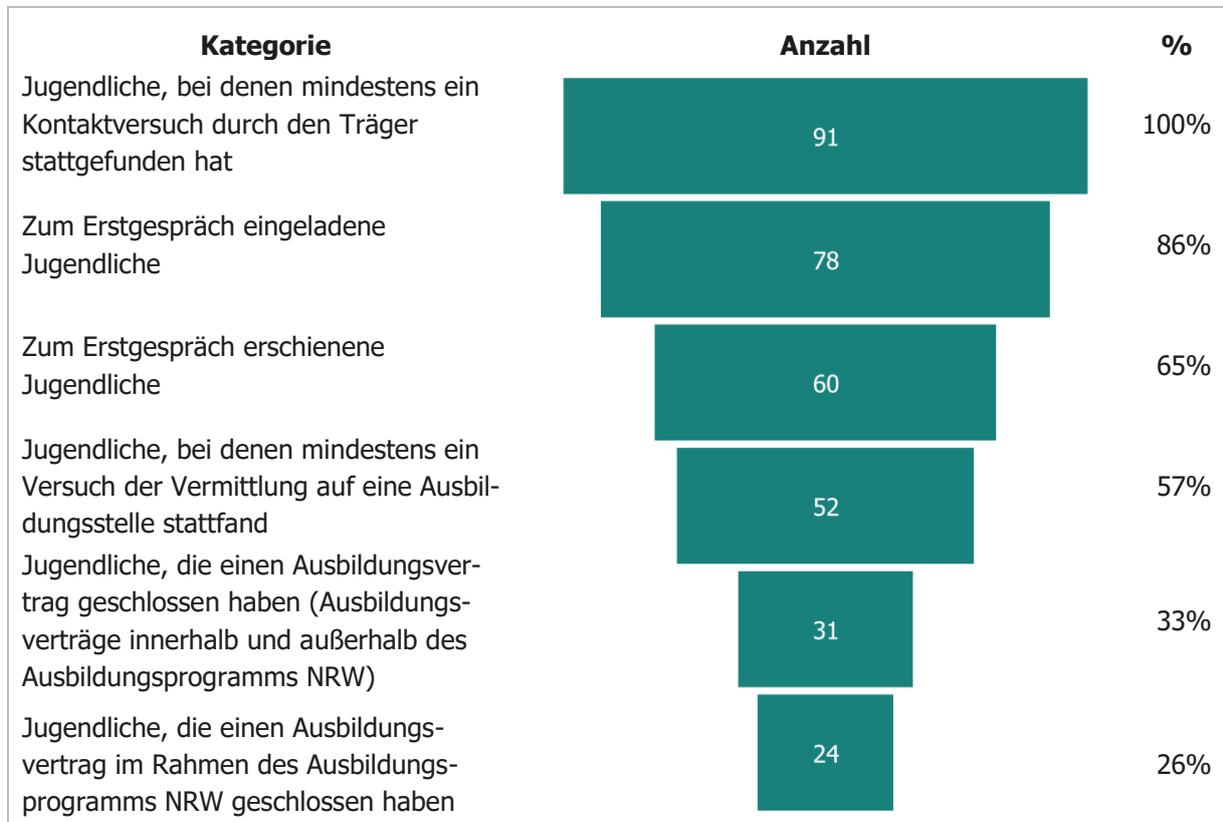
<sup>11</sup> Aufgrund der Dynamik der Akquisephase und der Handhabung der Träger wird nicht unbedingt jede\*r Bewerber\*in in der G.I.B.-Akquisedatenbank erfasst. Daher ist von einer Untererfassung auszugehen.

Nach der Akquise von Jugendlichen und Betrieben/Stellen erfolgt das „Matching“ (vgl. Abbildung 10). Dabei muss der Betrieb die Jugendliche bzw. den Jugendlichen akzeptieren und vice versa. Ein erfolgreiches „Matching“ ist Voraussetzung für das Zustandekommen des Ausbildungsvertrags.

Nach erfolgtem „Matching“ und Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags folgt die Ausbildung und ab dem 01.09. des jeweiligen Jahres die Förderung für eine Dauer von 24 Monaten. Der bis zum 31.01. des Folgejahres offene Besetzungszeitraum ermöglicht eine Nachbesetzung von Stellen. Die Praxis spiegelt darüber hinaus flexible Lösungen wider, wie Quereinstiege – z. B. im zweiten Ausbildungsjahr – und Teilzeitberufsausbildungen.

Die ersten beiden Ausbildungsjahre werden finanziell gefördert. Teilnehmende Jugendliche der ersten drei Durchgänge wurden bzw. werden in den ersten beiden Ausbildungsjahren sozialpädagogisch begleitet. Bei Bedarf ist in den ersten beiden Durchgängen eine Ausweitung der Begleitung für weitere 12 Monate möglich (gewesen). Ab dem vierten Durchgang kann eine zusätzliche sozialpädagogische Begleitung ausschließlich im Rahmen der Bundesförderung „Assistierte Ausbildung“ (AsA, vormals AsA Flex) ermöglicht werden.

**Abbildung 11: Quantitative Beschreibung des Ablaufs von Durchgängen (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

n = 32

Die Träger wurden gebeten, Schätzungen zur Anzahl an Jugendlichen in bestimmten Phasen des Prozesses von der Akquise bis zur Vermittlung vorzunehmen. Von 32 Trägern liegen verwertbare Informationen über alle Kategorien vor. Für jede der Kategorien wurde der Mittelwert über die 32 Träger bestimmt. Die Schätzungen beziehen sich auf den letzten Durchgang, an dem der Träger teilgenommen hat.

Auf Basis der Vorschläge durch AA und/oder JC sowie auf Grundlage von eigenen Akquisetätigkeiten versuchen die Träger Kontakt zu Jugendlichen aufzunehmen – im Durchschnitt versucht ein Träger zu etwa 91 Jugendlichen Kontakt aufzunehmen (vgl. Abbildung 11). Rund 78 Jugendliche bzw. 86 % von ihnen werden zum Erstgespräch eingeladen, bei dem etwa 60 erscheinen. Bei etwa 52 von ihnen wird mindestens ein Versuch auf Vermittlung unternommen. Davon schließen rund 31 der Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag (etwa 24 im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW). Ausgehend von den Jugendlichen, zu denen ein Kontaktversuch unternommen wurde, wird den Schätzungen der Träger zufolge etwa jeder Vierte in das Förderprogramm aufgenommen.

Die vorgestellten Zahlen belegen, dass die Platzbesetzung eine aufwendige Tätigkeit für die Träger ist und dass viele zugewiesene Jugendliche im Prozess bis zur Platzbesetzung verloren gehen oder gar nicht erst beim Träger ankommen. Außerdem wird deutlich, dass eine umfangreiche Anzahl an Jugendlichen, die nicht ihren Weg ins Ausbildungsprogramm NRW gefunden haben, von dem Förderprogramm profitieren könnten – z. B. indem sie im Rahmen des Erstgesprächs durch Träger beruflich orientiert wurden. Als ein weiterer positiver Nebeneffekt des Förderprogramms nehmen Jugendliche (mit oder ohne direkte Unterstützung des Trägers) Ausbildungen außerhalb des Förderprogramms auf – über alle vier betrachteten Durchgänge hinweg in Summe 654 Ausbildungen in der G.I.B.-Akquisedatenbank dokumentiert.

### Soziodemografie

Wie Tabelle 14 im Anhang A zu entnehmen ist, ist das Ausbildungsprogramm NRW durch einen hohen Anteil männlicher Teilnehmer gekennzeichnet (67 %). Damit spiegelt das Ausbildungsprogramm NRW die ungleiche Beteiligung von Männern und Frauen in der dualen betrieblichen Ausbildung wider: 2021 betrug der Männeranteil an den Auszubildenden in NRW 66 % (vgl. IT NRW, 2022). 26 % der Teilnehmenden sind nicht im Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft; auf dem gesamten Ausbildungsmarkt in NRW ist der Anteil an Auszubildenden mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft mit 12 % deutlich niedriger (vgl. IT NRW, 2022, Berufsbildungsstatistik). 50 % der Teilnehmenden weisen einen Migrationshintergrund<sup>12</sup> auf. Mit 59 % ist die Mehrheit der Teilnehmenden 20 Jahre oder jünger, weitere 30 % sind zwischen 21 und 24 Jahren alt. Nur eine kleine Minderheit von 11 % ist 25 Jahre oder älter; das Durchschnittsalter beträgt 20,6 Jahre. Die Altersstruktur der Teilnehmenden entspricht damit der Altersstruktur auf dem gesamten Ausbildungsmarkt in NRW (vgl. BIBB, 2022a). Die meisten Teilnehmenden (77 %) beziehen keine Sozialleistungen in Form von Arbeitslosengeld. Im Falle des Leistungsbezugs handelt es sich in der Regel um Arbeitslosengeld II (19 % der Teilnehmenden).

Lediglich 5 % der Teilnehmenden weisen (noch) keinen Schulabschluss auf. Ein mittlerer Schulabschluss (43 %) oder ein Hauptschulabschluss (30 %) sind die typischen Schulabschlüsse für Teilnehmende des Ausbildungsprogramms NRW. Seltener liegt für Teilnehmende die Fachhochschulreife (14 %) bzw.

<sup>12</sup> Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn die Person oder ein Elternteil aus dem Ausland zugewandert ist.

Hochschulreife (8 %) vor. Damit besitzen Teilnehmende des Förderprogramms gegenüber Auszubildenden des gesamten Ausbildungsmarktes häufiger einen Hauptschulabschluss (30 % vs. 19 %) und seltener eine Studienzugangsberechtigung (23 % vs. 43 %) – das schulische Qualifikationsniveau fällt geringer aus (vgl. BIBB, 2022a).

Die meisten der Teilnehmenden im Ausbildungsprogramm NRW waren vor Eintritt in das Förderprogramm Schüler\*innen (30 %), arbeitssuchend (22 %), in einer Maßnahme (18 %) und/oder arbeitslos gemeldet (14 %). Etwa 12 % befanden sich vor dem Eintritt in einer anderen Ausbildung (vgl. Tabelle 15 im Anhang A).

## 5.2 Akquise Jugendlicher und Aktivitäten in der Akquise-phase

Das Land NRW verfolgt mit unterschiedlichen Förderprogrammen die Verbesserung der beruflichen Integration von Jugendlichen nach Austritt aus der allgemeinbildenden Schule. Aus dem die Umsetzung der Förderphase begleitenden Controlling<sup>13</sup> ist bekannt, dass der Anteil der Jugendlichen, die eine Qualifizierung erlangt haben, zwischen den Förderprogrammen stark variiert (um bis zu 54 Prozentpunkte). Eine Ursache für den unterschiedlichen Erfolg der einzelnen Programme liegt – neben fördertechnischen Gründen, wie der Förderdauer – in den verschiedenen Zielgruppen. Das Ausbildungsprogramm NRW richtet sich der Konzeption nach an ausbildungsreife Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen<sup>14</sup>.

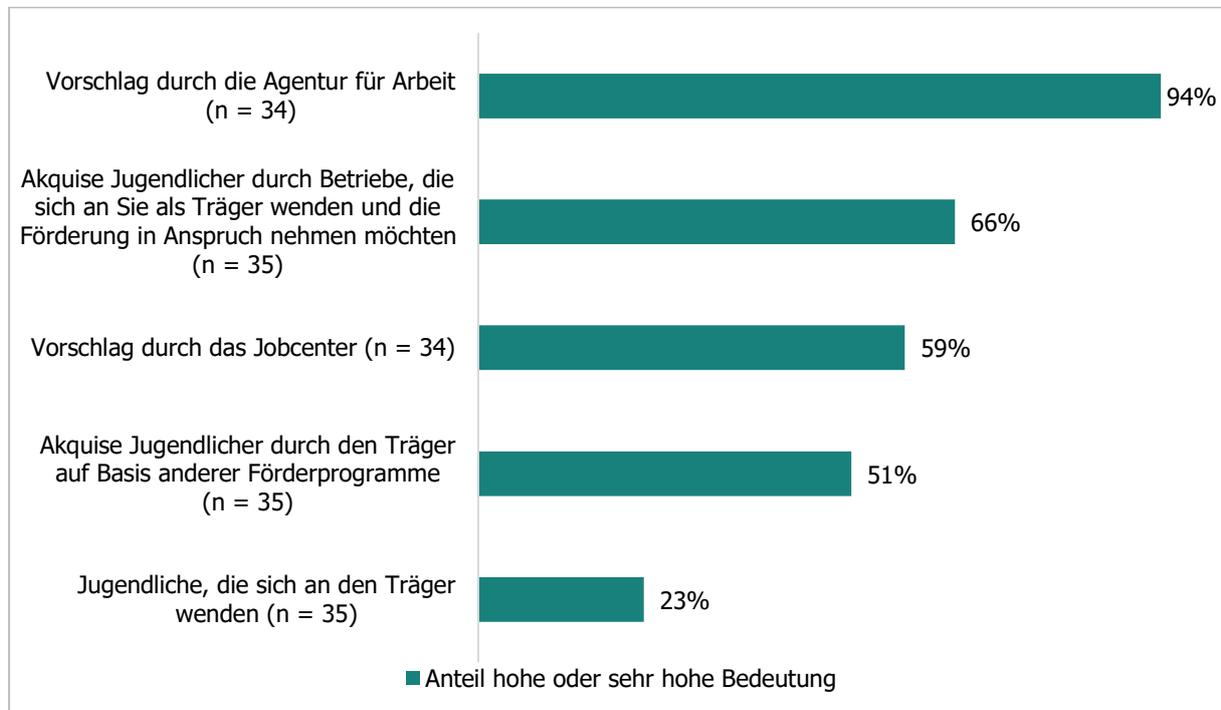
Der in diesem Zusammenhang tatsächlichen Umsetzung und der erreichten Zielgruppe kommt eine hohe Bedeutung zu. Gemäß den Kategorien der Wirkungslogik von Evaluationen können die in das Förderprogramm eingetretenen Jugendlichen dem Input zugeordnet werden – sie sind Voraussetzung und Ausgangspunkt für die Aktivitäten und Ziele des Förderprogramms. Die Zielerreichung (Output und Outcome) steht in einem engen Zusammenhang mit dem Input, der seinerseits Output und Outcome beeinflusst.

Agenturen für Arbeit und Jobcentern kommt als zuweisenden Stellen eine Gatekeeper-Funktion zu: Sie beurteilen, ob die jugendliche Person für das Förderprogramm geeignet ist. Bevor dies erfolgt, müssen die Jugendlichen aber zuerst beim Träger vorstellig werden. Im Rahmen der Explorationsphase wurde deutlich, dass verschiedene Zugangswege in der Praxis eine Rolle hinsichtlich der Akquise von Jugendlichen spielen.

<sup>13</sup> Hier können die Berichte unter dem Menüpunkt „Durchführungsberichte und Bürgerinformationen“ abgerufen werden: <https://www.mags.nrw/esf-oeffentlichkeitsarbeit-2014-2020>.

<sup>14</sup> Ausbildungsreife wird definiert als eine allgemeine Voraussetzung, die Jugendliche befähigt, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich zu beenden. 2005 erarbeitete die Expertengruppe „Ausbildungsreife“ in einer von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geleiteten Expertenrunde folgende fünf Kriterien für Ausbildungsreife:

1. Schulische Basiskenntnisse (z. B. Rechtschreibung, mathematische Grundkenntnisse),
2. Psychologische Leistungsmerkmale (z. B. Sprachbeherrschung, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit),
3. Physische Merkmale (altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen),
4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (z. B. Zuverlässigkeit, Kritikfähigkeit), Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz)
5. Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz).

**Abbildung 12: Bedeutung der Zugangswege von Jugendlichen (Trägerbefragung)**

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Den Angaben der befragten Träger zufolge sind mit Blick auf die Besetzung der geförderten Ausbildungsplätze fast immer Vorschläge durch die Agentur für Arbeit von hoher oder sehr hoher Bedeutung und somit deutlich wichtiger als Vorschläge der Jobcenter (94 % vs. 59 %), vgl. Abbildung 12. Dies deckt sich mit dem Ergebnis auf Basis der Akquisedatenbank der G.I.B., wonach 73 % der in eine Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms übergegangenen Bewerber\*innen von der Agentur für Arbeit vorgeschlagen wurden und nur 26 % durch das Jobcenter (für 2 % der Fälle ist dem Träger diese Information nicht bekannt).

Für zwei Drittel der befragten Träger sind Betriebe, die sich proaktiv an sie wenden und die Förderung in Anspruch nehmen möchten, von hoher oder sehr hoher Bedeutung (66 %), vgl. Abbildung 12. Dies kann insofern kritisch gesehen werden, als dass diese Betriebe möglicherweise den Ausbildungsplatz ohnehin geschaffen und besetzt hätten. Der Akquise Jugendlicher auf Basis anderer Förderprogramme – wie z. B. „Kurs auf Ausbildung“ – wird von etwa der Hälfte der Träger eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zugemessen. Die Variante, bei der Jugendliche sich aus Eigeninitiative an den Träger wenden, ist im Vergleich zu den anderen Zugangswegen seltener von höherer Bedeutung für die Besetzung der Ausbildungsplätze.

Die Jobcenter und insbesondere die Agenturen für Arbeit sind von hoher Bedeutung für den Zugang von Jugendlichen zu den Trägern, darüber hinaus nehmen sie die offiziellen Zuweisungen vor. Dementsprechend erscheint eine enge Zusammenarbeit zwischen Trägern und Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern, vor allem in der Akquisephase, sinnvoll.

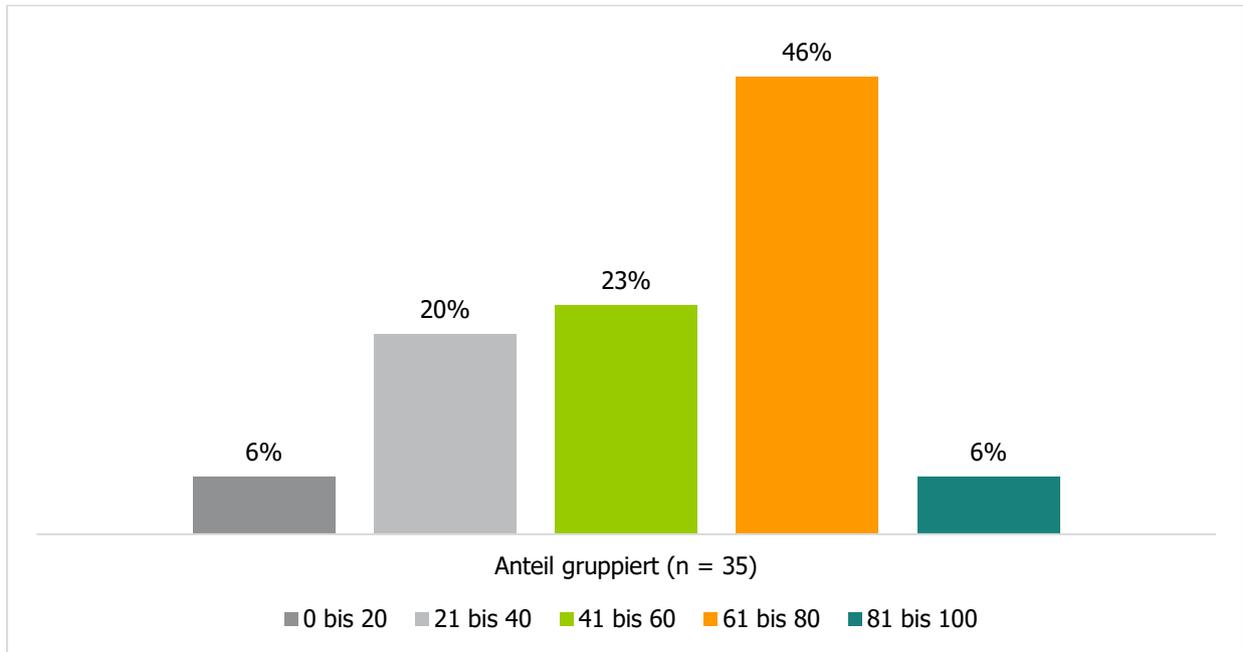
**Tabelle 5: Austauschformate zwischen Trägern und Arbeitsagenturen/Jobcentern (Trägerbefragung)**

Austauschformat	Wird nicht genutzt	Einmal im Quartal oder seltener	Mehrfach im Quartal	Monatlich	Mehrmals im Monat	Wöchentlich oder öfter
Runde Tische (n = 31)	16 %	65 %	10 %	10 %	0 %	0 %
Regelmäßiger persönlicher Austausch (telefonisch, Videokonferenz, in Präsenz etc.) (n = 33)	0 %	9 %	9 %	12 %	27 %	42 %
Austausch von Unterlagen zum aktuellen Stand (n = 32)	9 %	6 %	3 %	19 %	19 %	44 %

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Die Trägerbefragung zeigt, dass runde Tische von einem Großteil der Träger genutzt werden (zumeist einmal im Quartal oder seltener). Ein regelmäßiger persönlicher Austausch mit AA/JC wird von allen Trägern gepflegt und rund 40 % der Träger tauschen sich sogar wöchentlich oder öfter persönlich aus. 81 % tauschen monatlich oder öfter Unterlagen zum aktuellen Stand aus. Insbesondere mit den Agenturen für Arbeit erfolgt ein Austausch über noch unbesetzte Ausbildungsstellen zwecks Steuerung der Vorschläge (97 % der Träger, vgl. G.I.B.-Trägerbefragung). Bezüglich der Jobcenter fällt dieser Anteil mit 79 % etwas geringer aus, liegt aber ebenfalls auf hohem Niveau. Die Explorationsphase hat gezeigt, dass eine hohe Abhängigkeit der Träger zu den AA und JC besteht. Die Befunde aus der Befragung der Träger bestätigen dies, weisen aber auch darauf hin, dass die Träger zum größten Teil eng mit AA und JC zusammenarbeiten. Die Explorationsphase hat zudem Hinweise darauf geliefert, dass das Förderprogramm sehr unterschiedlich durch AA bzw. JC beurteilt und priorisiert wird. Zusammen mit unterschiedlichen lokalen bzw. regionalen Begebenheiten können Quantität und Eignung der Jugendlichen sich erheblich für die Träger unterscheiden.

Zielgruppe des Ausbildungsprogramms NRW sind Jugendliche, die zwar potenziell Vermittlungshemmnisse mitbringen, aber grundsätzlich bereits ausbildungsreif sind. Die Einschätzung der Ausbildungsreife und Eignung für das Förderprogramm erfolgt durch die zuweisenden Stellen.

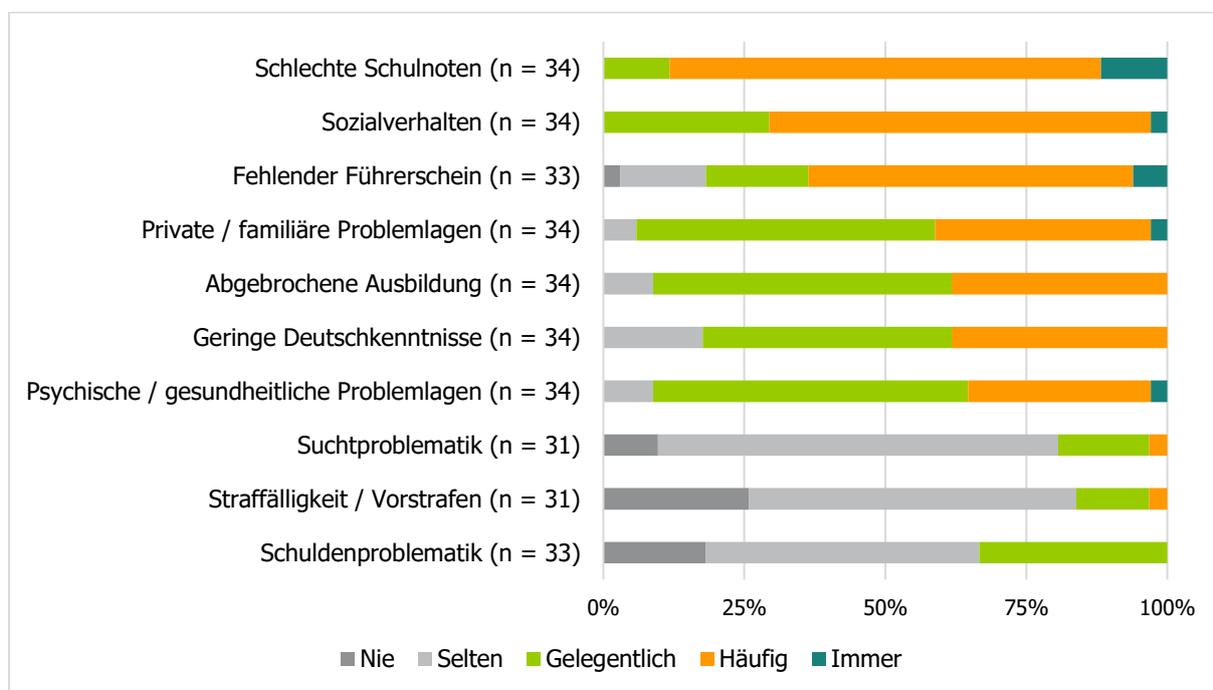
**Abbildung 13: Anteil ausbildungsreifer Jugendlicher im Erstgespräch (Trägerbefragung)**

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Mit 46 % schätzt fast die Hälfte der befragten Träger einen hohen Anteil (zwischen 61 % und 80 %) der Jugendlichen im Erstgespräch als grundsätzlich ausbildungsreif ein, weitere 23 % der Träger schätzen den Anteil der ausbildungsreifen Jugendlichen auf 41 % bis 60 %. 20 % der Träger halten die Ausbildungsreife nur bei 21 % bis 40 % der zugewiesenen Jugendlichen für gegeben, 6 % sogar bei nur unter 20 %. Somit liegt eine erhebliche Spannweite in den Angaben vieler Träger vor, mit einem Minimum des geschätzten Anteils an ausbildungsreifen Jugendlichen von 0 % bis zu einem Maximum von 95 %.

Die hohe Streuung zwischen den Trägern in ihrer Einschätzung der Ausbildungsreife der Jugendlichen im Erstgespräch legt nahe, dass für die einzelnen Träger im Ausbildungsprogramm NRW die jeweiligen Umsetzungsbedingungen (Passgenauigkeit der Vorschläge) in der Akquisephase erheblich variieren. Aus den Explorationsgesprächen mit Trägern und Arbeitsagenturen / Jobcentern sowie der Ausbildungsmarktstatistik ist bekannt, dass es in manchen Gebietskörperschaften schwieriger ist, ausbildungsreife Jugendliche als Betriebe und Stellen zu akquirieren. Aufgrund der für Bewerber\*innen vorteilhafter werdenden Ausbildungsmarktlage ist die Anzahl der unversorgten und ausbildungsreifen potenziellen Auszubildenden teilweise niedrig. Als ein weiterer Faktor für die Akquise stellte sich die Kooperation mit der jeweiligen Arbeitsagentur bzw. dem jeweiligen Jobcenter heraus. Quantität und Eignung der vorgeschlagenen Jugendlichen hängen auch von der Sicht der zuweisenden Stellen auf das Ausbildungsprogramm NRW als solches ab.

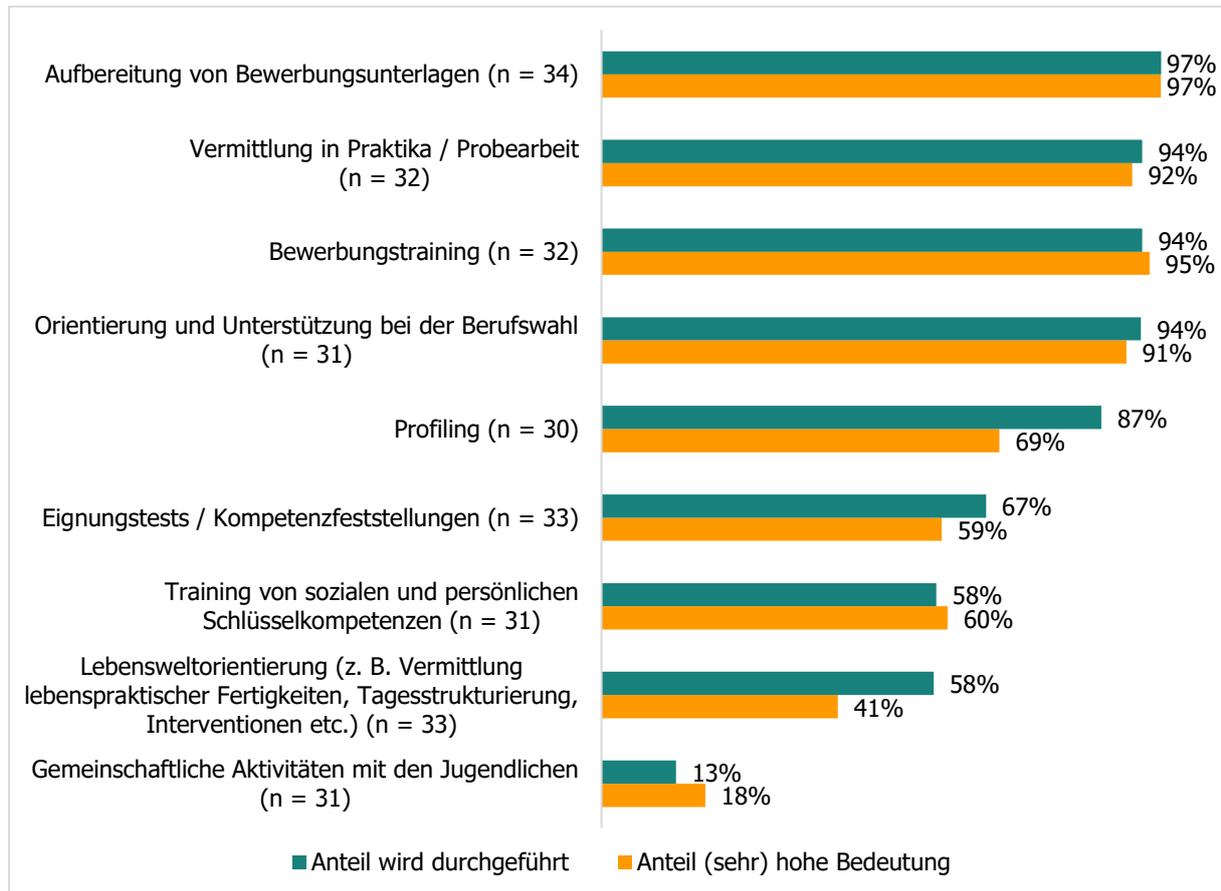
**Abbildung 14: Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Arbeitsagenturen und Jobcenter beurteilen, inwiefern die Jugendlichen für das Förderprogramm geeignet sind. Dabei wird auch auf Vermittlungshemmnisse Bezug genommen, die der Konzeption nach bei den potenziellen Teilnehmer\*innen wünschenswert, aber keine Voraussetzung für eine Förderung sind. Es gibt keine formale Vorgabe oder Liste von Vermittlungshemmnissen. In der Praxis können verschiedenste Defizite als Vermittlungshemmnis bewertet werden. Befragt nach der Häufigkeit der Vermittlungshemmnisse in der Personengruppe der Jugendlichen, die eine Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW begonnen haben, nannten die Träger besonders häufig „schlechte Schulnoten“ (88 % sehen diese „häufig“ oder „immer“ bei der Zielgruppe). Defizite im Sozialverhalten und ein fehlender Führerschein sind nach Einschätzung von 71 bzw. 64 % der Träger ebenfalls „häufig“ oder „immer“ Vermittlungshemmnisse. Private / familiäre Problemlagen, eine vorherige abgebrochene Ausbildung, geringe Deutschkenntnisse und psychische / gesundheitliche Problemlagen kommen nach Angaben der Träger auch noch relativ häufig vor. Hingegen spielen Sucht- und Schuldenproblematiken sowie Straffälligkeit nur eine geringe Rolle (vgl. Abbildung 14). Der Einschätzung der Träger nach handelt es sich bei den am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen folglich um eine belastete Zielgruppe mit vielfältigen Problemlagen, – was der Konzeption des Förderprogramms entspricht. Man kann auf Grundlage der Trägerbefragung wie auch der explorativen Interviews davon ausgehen, dass zumeist mehrere Vermittlungshemmnisse vorliegen.

**Abbildung 15: Bedeutung und Durchführung von Unterstützungsangeboten während der Akquisephase (Trägerbefragung)**



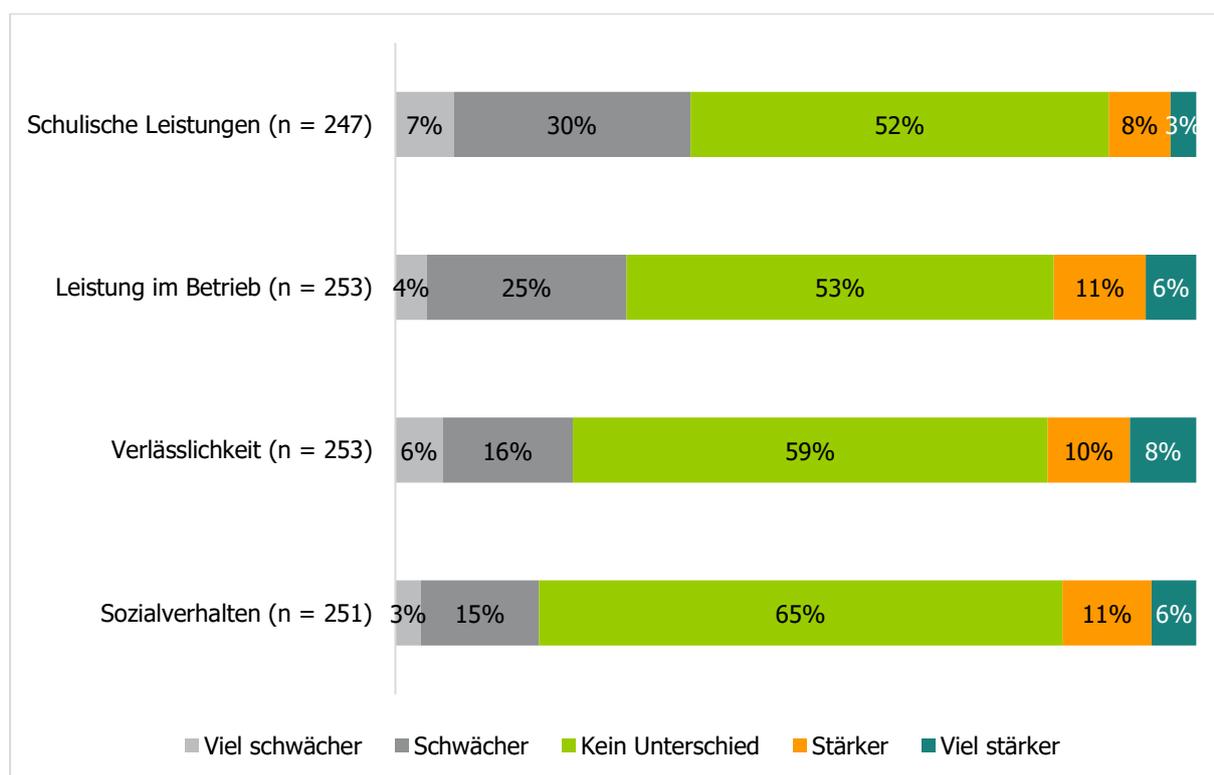
Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Die Akquisephase bietet – neben der Akquise und Vermittlung der Jugendlichen – Möglichkeiten zur Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildung. Die Träger wurden zu den von ihnen durchgeführten Unterstützungsangeboten und deren Bedeutung befragt (vgl. Abbildung 15). Das Aufbereiten von Bewerbungsunterlagen, die Vermittlung in Praktika, Bewerbungstrainings und Unterstützung bei der Berufswahl werden von so gut wie allen Trägern geleistet und auch von fast allen als (sehr) wichtig erachtet. Profilings, Eignungstests, das Training von Schlüsselkompetenzen und Lebensweltorientierung werden ebenso jeweils von einer Mehrheit der Träger geleistet, auch wenn es teilweise – z. B. beim Profiling und bei den Eignungstests – eine Diskrepanz zur wahrgenommenen Bedeutung gibt (so führen 87 % der Träger Profilings durch, aber nur 69 % schätzen die Bedeutung dieses Angebots als sehr hoch ein).

Gemeinschaftliche Aktivitäten mit den Jugendlichen werden nur von sehr wenigen Trägern durchgeführt, ihnen wird aber auch nur von wenigen Trägern eine hohe oder sehr hohe Bedeutung beigemessen. Insgesamt zeigt sich, dass die Träger ein breites Spektrum an Leistungen während der Akquisephase erbringen und dass als wichtig erachtete Unterstützungsangebote auch in der Regel zur Anwendung kommen. Bereits in den leitfadengestützten Interviews mit den Trägern im Rahmen der Explorationsphase wurde mehrfach erwähnt, dass die Jugendlichen, wenn sie zum Träger kommen, oftmals nicht gut vorbereitet und noch nicht ausreichend beruflich orientiert seien. Die Aktivitäten der Träger, insbesondere hinsichtlich Berufsorientierung, bestätigen diesen Eindruck.

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden die Betriebe gebeten, die Leistungsfähigkeit der über das Ausbildungsprogramm NRW geförderten Jugendlichen mit anderen in ihrem Betrieb ausgebildeten Jugendlichen zu vergleichen (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 16: Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden im Vergleich zu anderen Auszubildenden (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Die Leistungsfähigkeit der über das Ausbildungsprogramm NRW geförderten Jugendlichen wurde dabei für alle vier abgefragten Dimensionen von jeweils mehr als 60 % der Betriebe als mindestens ebenso

hoch wie die der anderen im Betrieb ausgebildeten Jugendlichen beurteilt. Nur 37 % der Betriebe schätzen die Auszubildenden im Landesprogramm als leistungsschwächer hinsichtlich ihrer schulischen Leistungen ein, 29 % sehen schwächere Leistungen im Betrieb. Verlässlichkeit und Sozialverhalten werden von 22 % bzw. 18 % als schwächer oder viel schwächer eingeschätzt.

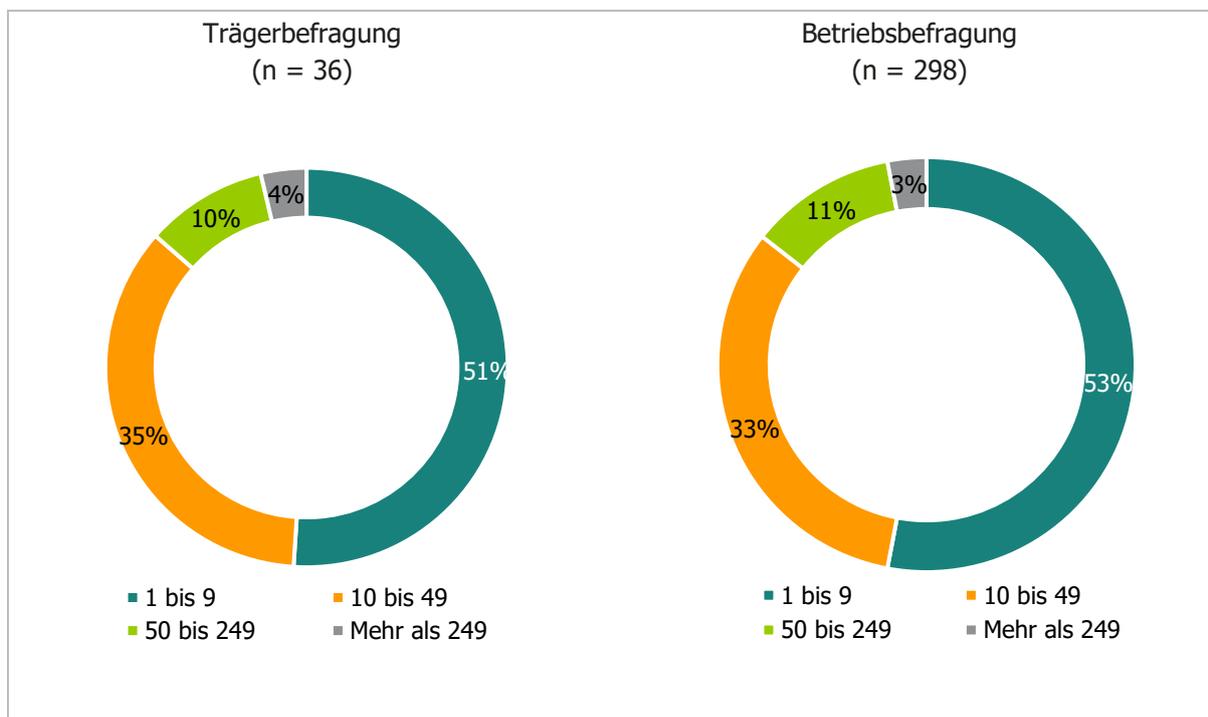
Diese Einschätzungen der Betriebe könnten ihren Ursprung in der Auswahl geeigneter Jugendlicher, passendem Matching, einer erfolgreichen Ausbildungsvorbereitung sowie der (für die ersten drei Durchgänge relevanten) sozialpädagogischen Begleitung haben. Trotz der Einschätzungen zu den vorhandenen Vermittlungshemmnissen bei den in Ausbildung vermittelten Jugendlichen durch die Träger kann daher vermutet werden, dass diese zumeist gleichwertig oder nahezu vergleichbar leistungsfähig sind.

### 5.3 Akquise von Stellen und Betrieben

Neben der Akquise von Jugendlichen ist es Aufgabe der umsetzenden Träger, die Betriebe bzw. Ausbildungsplätze zu akquirieren. Die Mehrheit der für die Teilnahme am Förderprogramm akquirierten Betriebe (53 %) haben bis zu 9 Mitarbeiter\*innen (Vollzeitäquivalente). Weitere 33 % beschäftigen zwischen 10 und 49 Mitarbeiter\*innen und nur sehr wenige haben mehr als 50 Mitarbeiter\*innen (rund 14 %). Somit wird die Struktur der teilnehmenden Betriebe durch kleine Betriebe dominiert. Angesichts des allgemeinen Trends auf dem Ausbildungsmarkt, dass sich insbesondere kleine Betriebe mit unter 10 Beschäftigten zunehmend aus der Ausbildung zurückziehen (so lag die Ausbildungsbetriebsquote<sup>15</sup> von Betrieben dieser Größenklasse 2020 bei lediglich 11 %), ist dies besonders hervorzuheben (vgl. BIBB, 2022a). Die Einschätzung der Träger und die Angaben der Betriebe liegen sehr nah beieinander (vgl. Abbildung 17), was für eine hohe Datenqualität und Validität spricht.

<sup>15</sup> Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert (vgl. BIBB, 2022a).

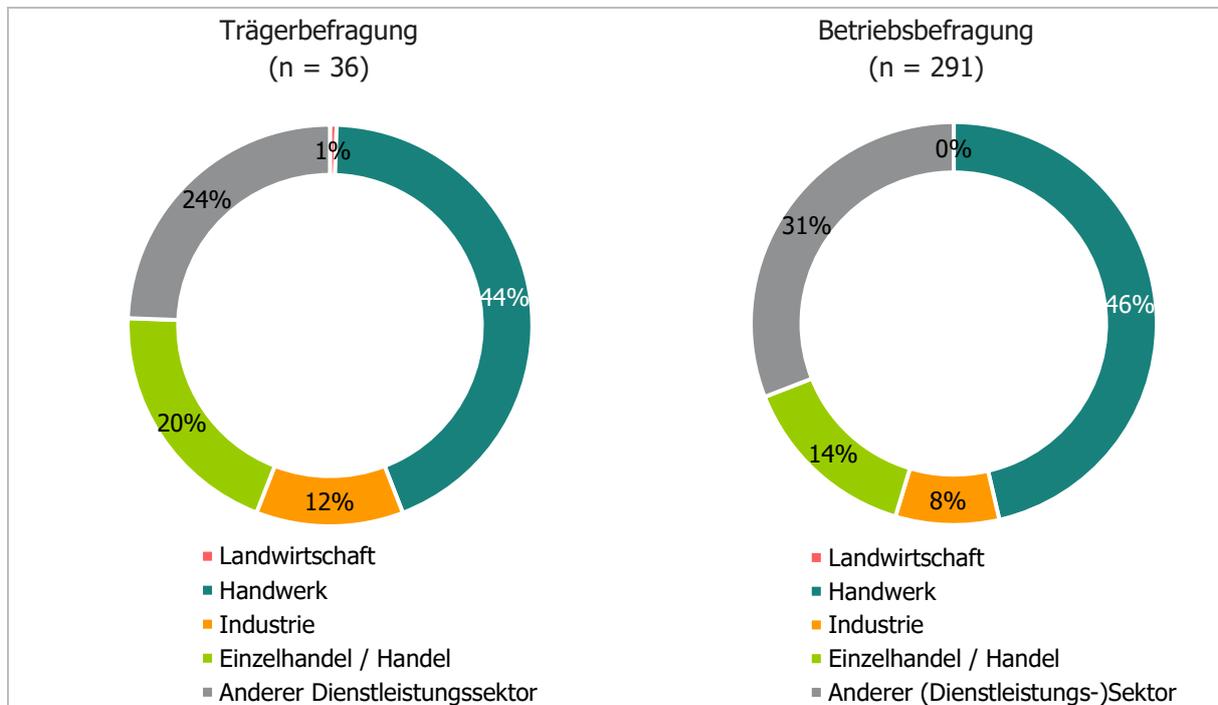
**Abbildung 17: Struktur der teilnehmenden Betriebe nach Anzahl der Mitarbeiter\*innen (Vollzeitäquivalente) (Träger- und Betriebsbefragung)**



Quellen: G.I.B.-Trägerbefragung 2022; G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Annähernd die Hälfte der befragten Betriebe stammt aus dem Handwerk, 31 % aus dem Dienstleistungssektor und mit 14 % bzw. 8 % vergleichsweise wenige aus dem Handel bzw. der Industrie. Gegenüber der Einschätzung der Träger fällt aus Betriebssicht der Anteil aus dem Dienstleistungssektor größer und der Anteil an Betrieben aus dem Handel kleiner aus, ansonsten liegen die Werte wiederum eng beisammen (vgl. Abbildung 18). Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass umlagefinanzierte Berufe von einer Förderung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW ausgeschlossen sind. Die Umlagefinanzierung von Ausbildungsplätzen betrifft das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk, den Gerüstbau und Schornsteinfeger\*innen.

**Abbildung 18: Struktur der teilnehmenden Betriebe nach Wirtschaftsbereich (Träger- und Betriebsbefragung)**



Quellen: G.I.B.-Trägerbefragung 2022; G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Die Verteilung nach Betriebsgröße unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftsbereichen zum Teil erheblich. Während im Handwerk und im Dienstleistungssektor besonders viele Betriebe, gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter\*innen, sehr klein sind (60 % bzw. 58 % mit 1 bis 9 Mitarbeiter\*innen), sind die teilnehmenden Industriebetriebe häufiger größer (50 % haben mehr als 50 Beschäftigte). Betriebe aus dem Wirtschaftsbereich „(Einzel-)Handel“ beschäftigen zumeist unter 50 Mitarbeiter\*innen, sind aber seltener sehr klein (< 10 Beschäftigten) als Betriebe, die sich dem Handwerk oder dem „anderen (Dienstleistungs-)Sektor“ zugeordnet haben (vgl. Tabelle 6). Die Differenzierung der Betriebsgröße nach Wirtschaftsbereich weist für den Kontext nachfolgender Analysen darauf hin, dass beide Merkmale miteinander in Zusammenhang stehen und beschreibt die unterschiedlichen Umsetzungsbedingungen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass die Betreuungssituation der Auszubildenden in der Industrie aufgrund der tendenziell größeren Betriebe sich anders gestaltet als im von Klein- und Kleinstunternehmen geprägten Handwerk.

**Tabelle 6: Struktur der teilnehmenden Betriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)**

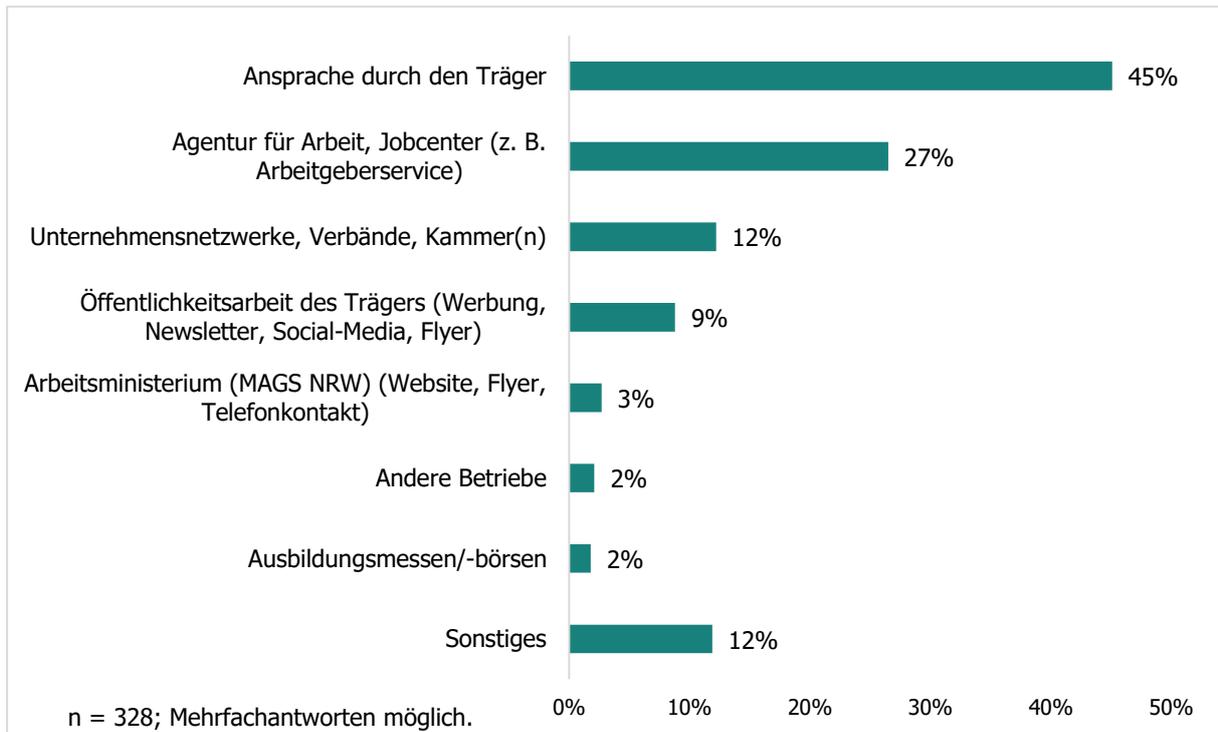
Betriebsgröße	Handwerk (n = 134)	Industrie (n = 24)	Einzelhandel / Handel (n = 42)	Anderer (Dienstleistungs-)Sektor (n = 90)
1 bis 9	60 %	13 %	40 %	58 %
10 bis 49	34 %	38 %	43 %	24 %
50 bis 249	5 %	46 %	10 %	13 %
Mehr als 249	0 %	4 %	7 %	4 %
<b>Gesamt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Wie Abbildung 19 zeigt, werden die Betriebe auf unterschiedlichen Wegen auf das Landesprogramm aufmerksam.

Zu 45 % und damit am häufigsten sind die am Ausbildungsprogramm NRW teilnehmenden Betriebe durch einen Träger angesprochen und so auf das Förderprogramm aufmerksam geworden. Einen ebenfalls wichtigen Kanal stellen Arbeitsagenturen und Jobcenter dar, die – z. B. über den Arbeitgeberservice – Betriebe auf das Förderprogramm aufmerksam machen können. Andere Akquisewege wie „Unternehmensnetzwerke, Verbände, Kammer(n)“, „Öffentlichkeitsarbeit des Trägers“ oder „Andere Betriebe“ spielen eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 19).

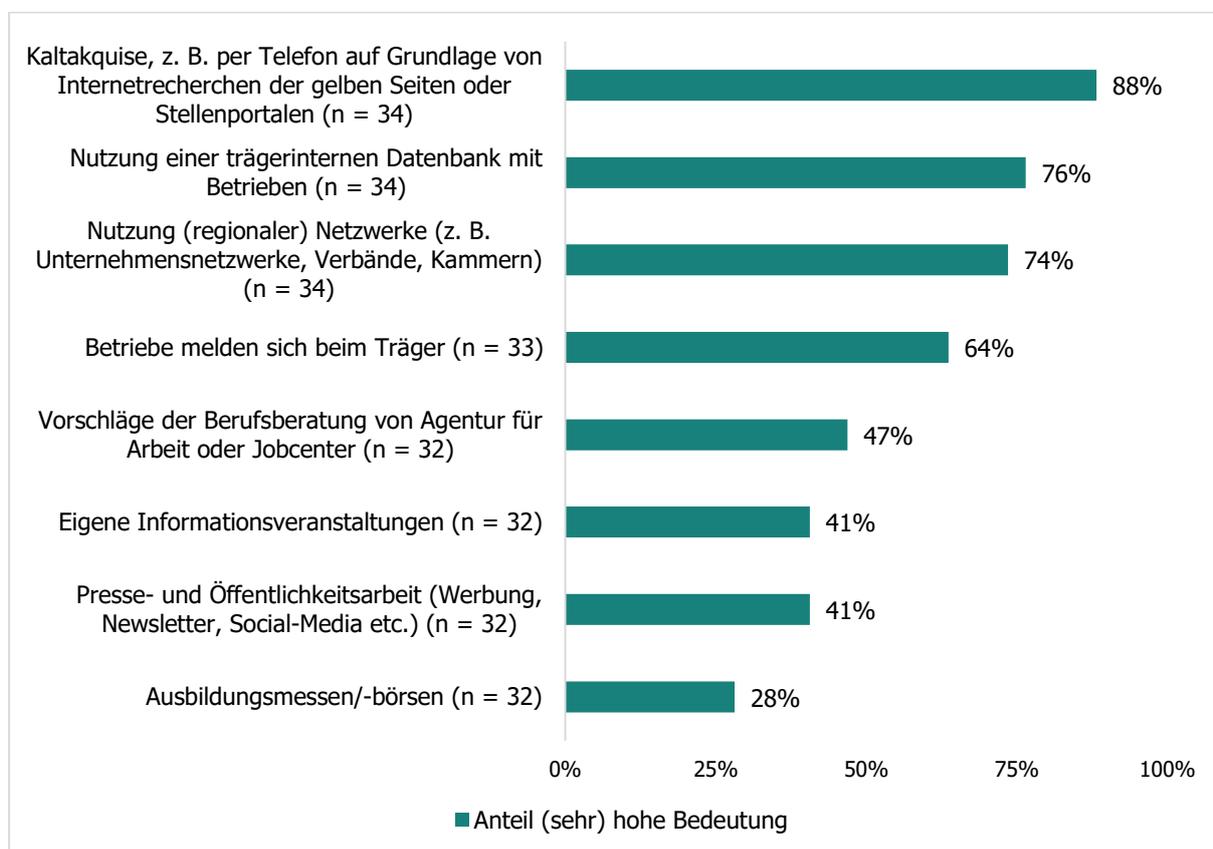
**Abbildung 19: Wie wurden Betriebe auf das Förderprogramm aufmerksam? (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

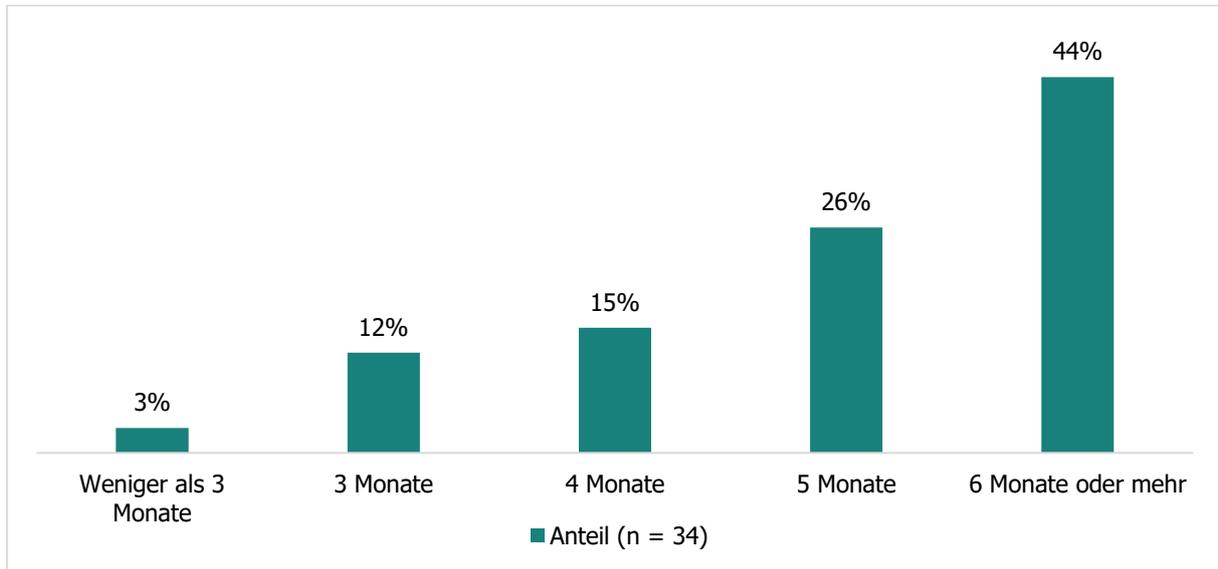
Auch die Träger wurden um ihre Einschätzung der Bedeutung der unterschiedlichen Akquisewege gebeten (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20: Akquise der Betriebe (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Der Kaltakquise, der Nutzung trägerinterner Datenbanken, der Nutzung von regionalen Netzwerken und Betrieben, die sich beim Träger melden, wird am häufigsten von den Trägern eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zugerechnet (vgl. Abbildung 20). Damit deckt sich die Einschätzung der Träger mit der Aussage der Betriebe, dass sie in den meisten Fällen direkt über den Träger mit dem Förderprogramm in Kontakt gekommen sind. Aber auch Betriebe, die sich proaktiv beim Träger melden, und Vorschläge der Arbeitsagenturen und Jobcenter werden von den Trägern als Akquisewege eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zugemessen. Die hohe Bedeutung von trägerinternen Datenbanken und der Umstand, dass Betriebe sich proaktiv beim Träger melden, deuten darauf hin, dass eine gute Etablierung und Vernetzung der Träger in der jeweiligen Region ein zentraler Faktor für eine erfolgreiche Akquise und Programmumsetzung sind.

**Abbildung 21: Gewünschte Dauer der Akquisephase (Trägerbefragung)**

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

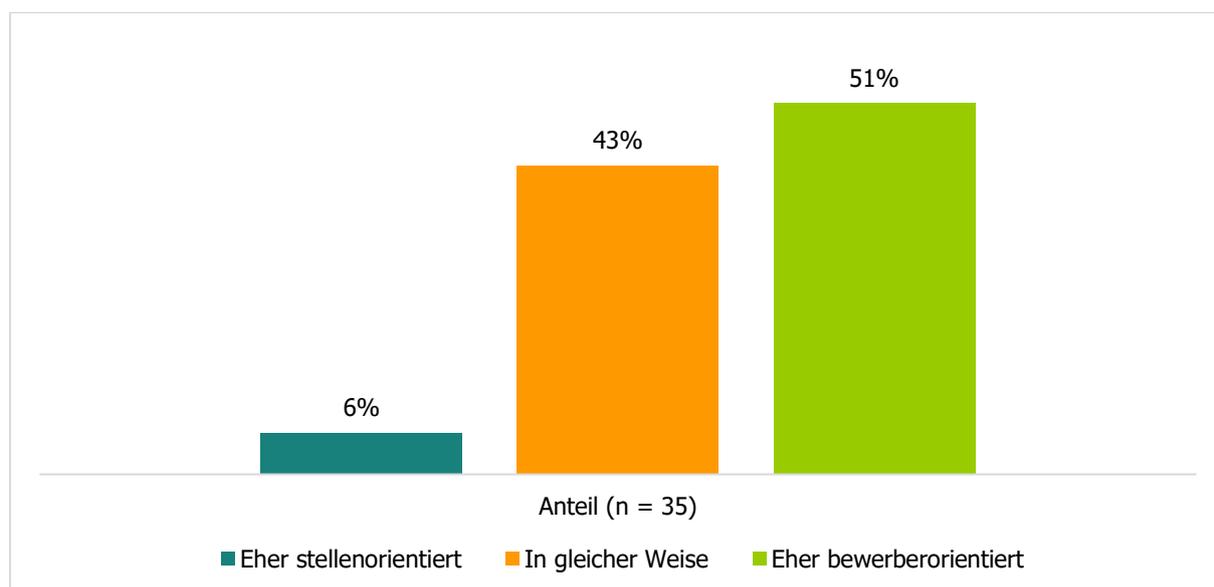
Das Ausbildungsjahr beginnt in der Regel Anfang August oder Anfang September. Danach gefragt, wie viele Monate vorher die Akquisephase beginnen sollte, gaben 44 % der Träger an, dass 6 Monate oder mehr eine wünschenswerte Dauer der Akquisephase wären (vgl. Abbildung 21). Dieser Befund deckt sich mit den in den explorativen Trägerinterviews gesammelten Einschätzungen: Aus Trägersicht kann die Umsetzungsqualität erhöht werden, wenn mehr Zeit für die Auswahl geeigneter Jugendlicher, die Ausbildungsvorbereitung, die Akquise von Betrieben und das Matching verbliebe.

## 5.4 Matching von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und Betrieben

Der Ablauf von Akquise und Matching entspricht oftmals keinem festen Schema. Träger bauen in der Akquisephase einen Pool an geeigneten Jugendlichen und Betrieben auf und versuchen innerhalb dieses Pools zu vermitteln. Der Bestand an ausbildungsinteressierten Jugendlichen und Betrieben im Pool passt dabei nicht immer perfekt zueinander. Dementsprechend wirken die Träger auf die Vorstellungen und Erwartungen von Jugendlichen im Hinblick auf mögliche Ausbildungsberufe und Betriebe ein. Zugleich wird aber auch von den Trägern versucht, bestimmte (auch sehr ungewöhnliche) Ausbildungswünsche zu erfüllen, indem entsprechende Betriebe für die Jugendlichen akquiriert werden.

Bereits aus den Interviews in der Explorationsphase ist bekannt, dass das Vorgehen der Träger hinsichtlich der Vermittlung der ausbildungsinteressierten Jugendlichen sich teilweise grundsätzlich voneinander unterscheidet. Aus den Trägerinterviews ging hervor, dass es manchen Trägern leichter fällt, Betriebe als geeignete Jugendliche zu akquirieren und sich dies bei anderen Trägern umgekehrt darstellt.

**Abbildung 22: Vorgehen beim Matching (stellen- bzw. bewerberorientierte Vermittlung) (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

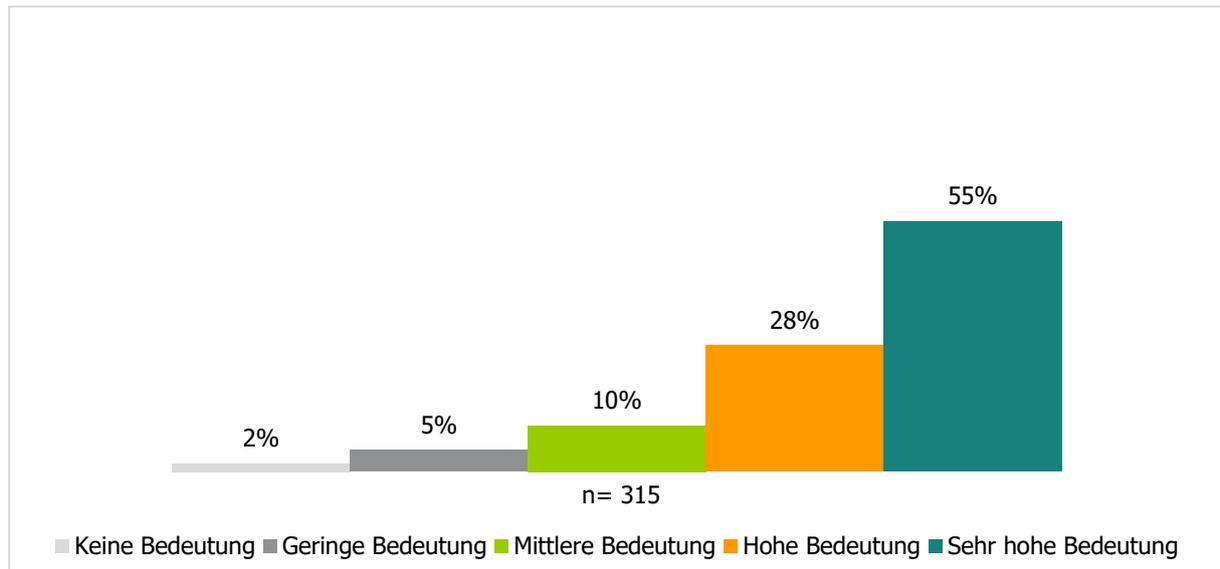
Ein entsprechendes Bild zeigt sich auch bei der Trägerbefragung, wonach Träger verschiedene Strategien bei Akquise und Vermittlung bzw. Matching verfolgen (vgl. Abbildung 22). So gibt es einige wenige Träger (6 %), die tendenziell eher stellenorientiert vorgehen und geeignete Jugendliche für die vorhan-

denen akquirierten Betriebe und ihre Stellen suchen. Die Hälfte der Träger geht hingegen eher bewerberorientiert vor und akquiriert Stellen bzw. Betriebe passend zu den ausbildungsinteressierten Jugendlichen (51 %). 43 % der Träger gaben an, „in gleicher Weise“ vorzugehen und somit je nach Bedarf stellen- oder bewerberorientiert zu handeln.

Die Träger wurden im Rahmen der Trägerbefragung gebeten, den typischen Ablauf des Matching-Prozesses zu beschreiben. Die Mehrheit der Träger beschreibt den Ablauf der bewerberorientierten Variante. Zunächst erfolgt der Vorschlag von potenziellen Teilnehmenden durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter. Nach gelungener Kontaktaufnahme wird ein Erstgespräch mit dem jungen Menschen vereinbart, in dem über das Programm und den Ablauf informiert und die Vereinbarung über die Teilnahme zwischen Träger und Teilnehmer\*in getroffen wird. Nun kann der Träger mit dem Profiling beginnen, d. h. unter anderem etwa einen Kompetenzcheck zur Ermittlung von Stärken und Schwächen durchführen, den Berufswunsch ermitteln oder ggf. bei der beruflichen Orientierung unterstützen oder bei einem unpassenden Berufswunsch beraten. Des Weiteren kommen ggf. Bewerbungstrainings und Unterstützung bei der Erstellung oder der Optimierung von Bewerbungsunterlagen zum Einsatz. Entsprechend des Berufswunsches wird nun eine passende Stelle recherchiert, entweder durch Kaltakquise oder aus einem bestehenden Stellenpool. Bei der Akquise von Stellen bzw. Betrieben muss der Träger sicherstellen, dass es sich um einen zusätzlichen Ausbildungsplatz handelt. „Zusätzlichkeit“ ist gemäß Programmaufruf folgendermaßen definiert: Teilnehmende Betriebe dürfen noch nicht oder seit vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder müssen mehr Ausbildungsverträge anbieten als im Durchschnitt der letzten vier Jahre (vgl. MAGS, 2021). Der Betrieb muss die Zusätzlichkeit in Form einer Selbstauskunft bestätigen und wird in diesem Prozess vom Bildungsträger beraten und unterstützt. Mit dem betreffenden Betrieb wird dann in der Regel ein „Schnuppertag“ oder auch ein Praktikum vereinbart. Im Anschluss daran erhält der Träger eine Rückmeldung des Betriebs zu der Probearbeit oder fasst aktiv beim Betrieb danach nach. Zumeist führt der Träger im Anschluss ein Reflexionsgespräch zur stattgefundenen Probearbeit mit den Bewerber\*innen. Anschließend kommt es im besten Fall zum Vertragsabschluss oder aber zur Neuakquise falls die Zusammenführung von Bewerber\*in und Betrieb nicht erfolgreich war.

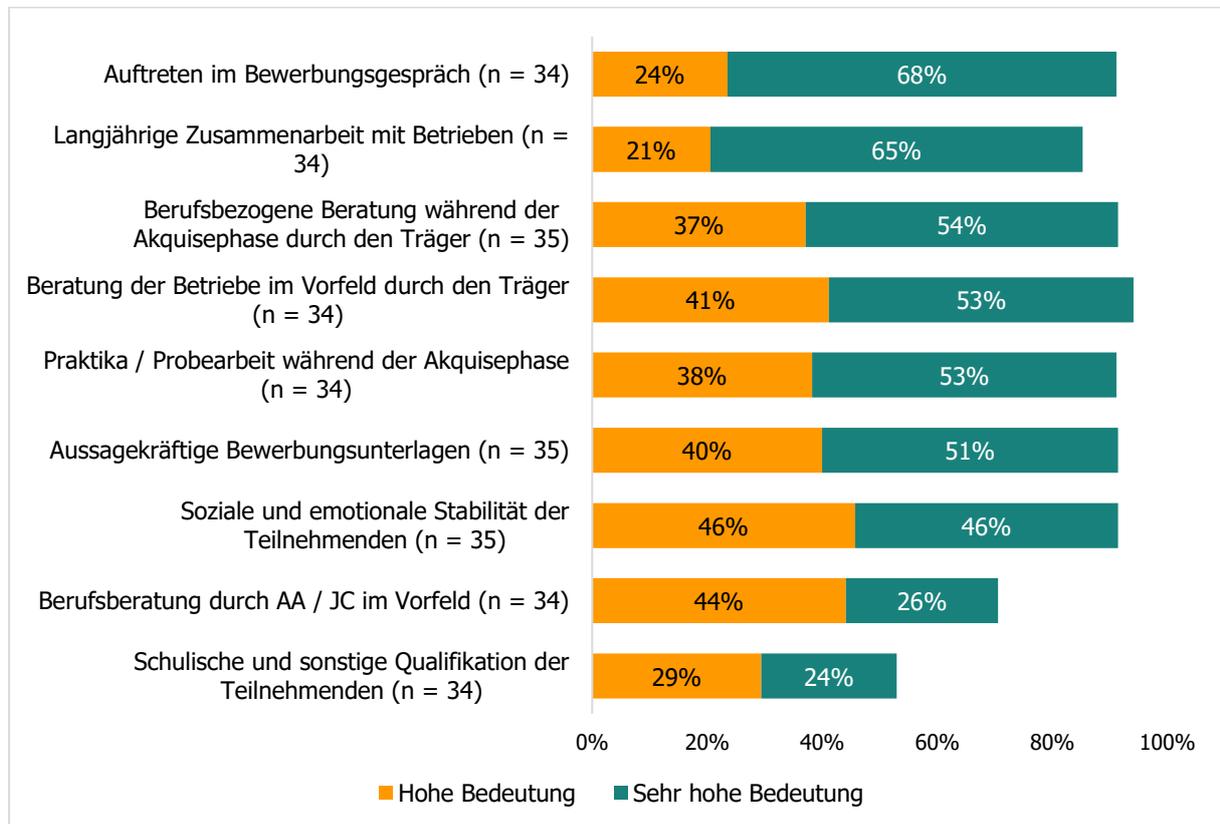
Nach Angaben der befragten Träger wurde bei den Bewerber\*innen, die in eine Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms vermittelt werden konnten, zumeist nur ein Bewerbungsgespräch mit dem Ausbildungsbetrieb geführt (Mittelwert der Anzahl der Bewerbungsgespräche: 1,3). Dies bedeutet, dass die Träger in der Regel vorab bereits sehr gut passende Bewerber\*innen für die Betriebe aussuchen.

**Abbildung 23: Bedeutung von Praktika / Probearbeit (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

In den Explorationsgesprächen wurde die Bedeutung von Praktika und Probearbeit sowohl durch die Träger als auch die Betriebe hervorgehoben. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung bestätigen den Eindruck: 83 % der Betriebe gaben an, die Möglichkeit von Praktika bzw. Probearbeit hätte eine hohe oder sehr hohe Bedeutung für die Entscheidung, einen Ausbildungsvertrag zu schließen. Umso mehr überrascht, dass lediglich 63 % der Auszubildenden ein Praktikum bzw. eine Probearbeit im späteren Ausbildungsbetrieb absolviert haben.

**Abbildung 24: Bedeutung von Vermittlungsfaktoren (Trägerbefragung)**

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Die befragten Träger wurden gebeten, eine Einordnung der Bedeutung verschiedener Faktoren für eine erfolgreiche Vermittlung in Ausbildung vorzunehmen (vgl. Abbildung 24). Am wichtigsten ist aus Trägersicht das Auftreten im Bewerbungsgespräch und die langjährige Zusammenarbeit mit den Betrieben (68 % bzw. 65 % „sehr hohe Bedeutung“). Insgesamt wird aber allen abgefragten Vermittlungsfaktoren mehrheitlich eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zugeschrieben. Dieses Ergebnis verdeutlicht, an wie vielen Stellschrauben die Träger für eine erfolgreiche Vermittlung arbeiten (müssen) – von der Berufsorientierung über die Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und die Beratung der Betriebe bis hin zur Organisation von Praktika bzw. Probearbeit. Dass für schulische und sonstige Qualifikationen vergleichsweise seltener eine hohe (29 %) oder sehr hohe Bedeutung (24 %) angegeben wird, deutet darauf hin, dass auch Jugendliche mit schlechten Zeugnissen – dies ist das häufigste Vermittlungshemmnis der Jugendlichen im Ausbildungsprogramm NRW (vgl. Abbildung 14) – eine gute Chance auf Vermittlung haben. Für die in eine Ausbildung vermittelten Bewerber\*innen entspricht der aufgenommene Ausbildungsberuf zu 97 % einem Wunschberuf.

## 5.5 Sozialpädagogische Begleitung

Während der ersten drei Durchgänge beinhaltete das Ausbildungsprogramm NRW eine sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen durch die Träger für die ersten beiden Ausbildungsjahre. Anlässlich der Zusammenführung der „Assistierten Ausbildung (AsA)“ und der „ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)“ zu dem neuen Produkt „AsA flex“ im Jahr 2020<sup>16</sup> musste das Ausbildungsprogramm NRW entsprechend der förderrechtlichen Vorgaben des Europäischen Sozialfonds angepasst werden: ESF-Fördermittel sind nachrangig zu bundesweiten Maßnahmen einzusetzen bzw. dürfen nicht an die Stelle öffentlicher oder gleichwertiger Ausgaben der Mitgliedsstaaten und Bundesländer treten.

Vor diesem Hintergrund wurde das Ausbildungsprogramm NRW ab dem Förderdurchgang im Jahr 2021 insofern modifiziert, als dass der Fördergegenstand „Begleitung der Auszubildenden“ an die neuen bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst wurde. In zukünftigen Durchgängen (d. h. ab dem 4. Durchgang) des Ausbildungsprogramms NRW erfolgt die individuelle Begleitung von Auszubildenden während der Ausbildung nicht mehr durch die Träger im Ausbildungsprogramm NRW. Stattdessen kann bei Bedarf die Begleitung für Auszubildende sowie ggf. eine intensive Begleitung der Betriebe, im Rahmen von AsA (vormals AsA flex) beantragt werden. AsA deckt gemäß seiner Konzeption in seiner Zielsetzung, seiner Zielgruppe und seinem Leistungsgegenstand die Begleitung der Jugendlichen durch die Träger im Ausbildungsprogramm NRW vollständig ab. Sie geht in ihrer Förderdauer sogar darüber hinaus.

AsA wird ebenfalls über Bildungsträger umgesetzt und unterstützt Auszubildende und Betriebe während der Ausbildung. AsA verbindet Stütz- und Förderunterricht mit einer individuellen sozialpädagogischen Begleitung. Ab dem vierten Durchgang begleiten die Träger des Ausbildungsprogramms NRW die Betriebe zwar noch als erste Anlaufstelle für Fragen und Probleme im Verlauf der Ausbildung, bei intensiverem Unterstützungsbedarf soll der Träger dem Betrieb jedoch weitere Unterstützungsmöglichkeiten, wie z. B. im Rahmen von AsA, vermitteln.

<sup>16</sup> Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ (Arbeit-von-morgen-Gesetz) vom 15. Mai 2020 hat der Gesetzgeber auf Bundesebene die „Assistierte Ausbildung (AsA)“ und „ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)“ zu dem neuen Produkt „Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)“ zusammengeführt und in dieser Form dauerhaft in das SGB III (§§ 74 – 75a SGB III) übernommen (§ 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB II).

**Tabelle 7: Kontakthäufigkeit der Träger mit Auszubildenden und Betrieben nach Durchgängen (Trägerbefragung)**

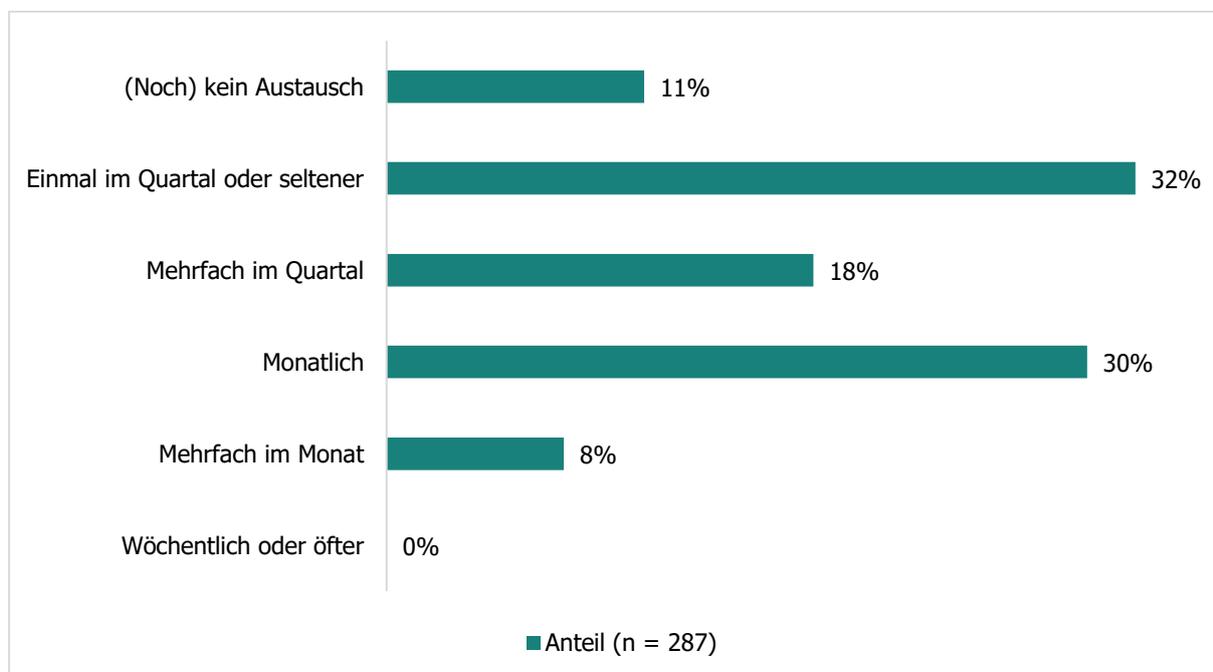
Zielgruppe und Durchgang	Wöchentlich Kontakt oder öfter	Mehrmals im Monat Kontakt	Monatlicher Kontakt	Seltener als einmal im Monat Kontakt	Kein Kontakt
Auszubildende (Durchgang 1, Start 2018) (n = 24)	18 %	26 %	34 %	13 %	8 %
Auszubildende (Durchgang 2, Start 2019) (n = 25)	18 %	24 %	38 %	15 %	5 %
Auszubildende (Durchgang 3, Start 2020) (n = 23)	12 %	30 %	42 %	16 %	0 %
Betriebe (Durchgang 1, Start 2018) (n = 23)	8 %	25 %	44 %	18 %	5 %
Betriebe (Durchgang 2, Start 2019) (n = 25)	7 %	24 %	52 %	13 %	4 %
Betriebe (Durchgang 3, Start 2020) (n = 23)	4 %	24 %	53 %	19 %	0 %
Betriebe (Durchgang 4, Start 2021) (n = 25)	8 %	27 %	53 %	12 %	0 %

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Die Träger wurden in der Befragung gebeten, eine Einschätzung vorzunehmen, zu wie vielen ihrer Auszubildenden bzw. Betriebe wie oft Kontakt besteht. Aus den von den Trägern angegebenen Verteilungen wurden Durchschnittswerte errechnet. Zwischen den Durchgängen sind die Angaben sowohl für Auszubildende wie auch für Träger relativ konsistent. Der Kontakt mit den Jugendlichen fand am häufigsten monatlich statt (vgl. Tabelle 7). Sowohl ein wöchentlicher Kontakt als auch ein seltener bzw. kein Kontakt wurde eher selten genannt. Auch bei den Betrieben wurde der monatliche Kontakt am häufigsten genannt (je nach Durchgang zwischen 44 % und 53 % je nach Durchgang).

In den Gesprächen mit den Trägern stellte sich heraus, dass die Betreuungsdichte zum Teil erheblich schwankt: Es gibt Auszubildende, die ohne viel Unterstützung ihre Ausbildung meistern und es gibt Fälle, die eine sehr enge Betreuung erfordern – teilweise mit routinemäßigen morgendlichen Anrufen, damit der/die Jugendliche am Arbeitsplatz erscheint. Die Befragungsergebnisse stützen die Hypothese von sehr unterschiedlichen Betreuungsbedarfen bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms NRW. Auch hinsichtlich der Betriebe variiert die Kontaktdichte.

**Abbildung 25: Häufigkeit des Austausches über Auszubildende zwischen Betrieb und Träger (Betriebsbefragung)**



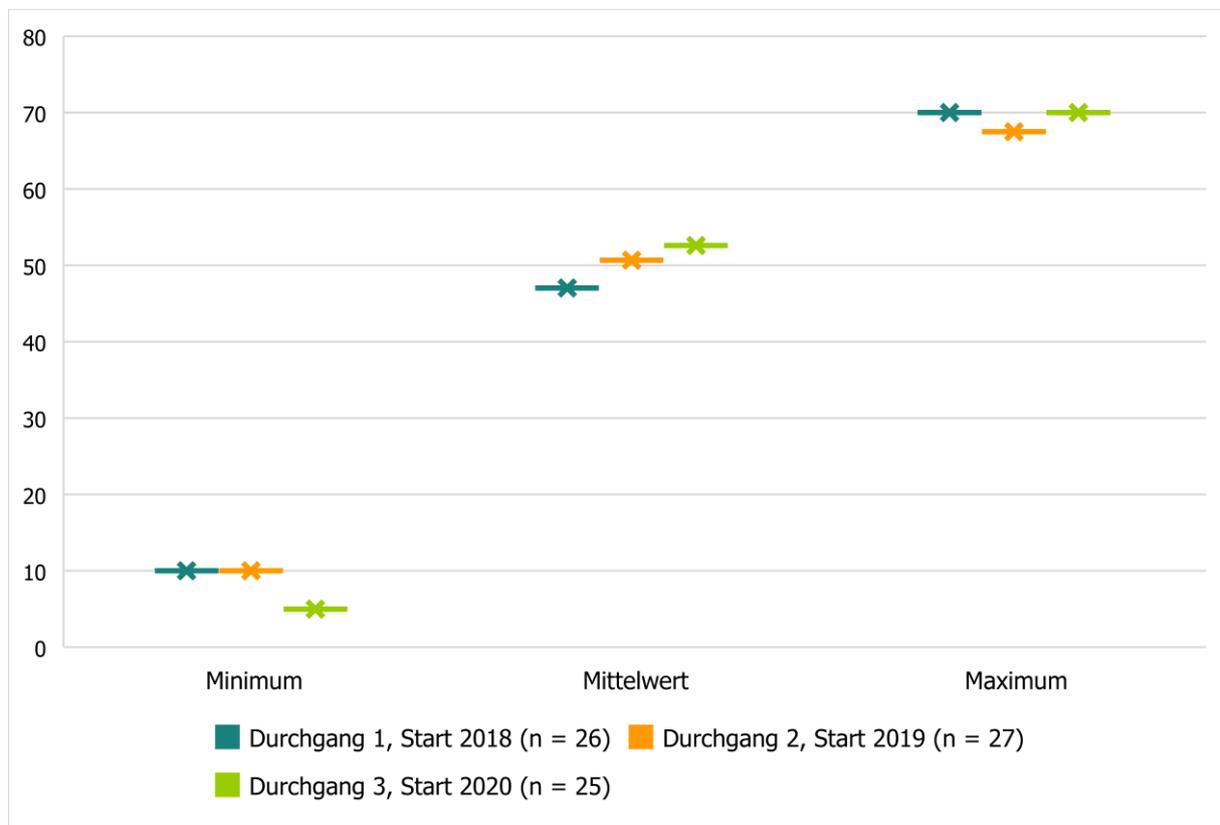
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Auch die Betriebe wurden zur Häufigkeit des Austausches zwischen Betrieb und Träger befragt; die Frage bezog sich allerdings konkret auf Austausche, bei denen es um die Auszubildenden geht. Dementsprechend fällt die Kontaktdichte geringer als in der Trägerbefragung aus. Keiner der befragten Betriebe gab an, sich wöchentlich oder öfter über Auszubildende mit dem zuständigen Träger auszutauschen und nur rund 8 % der Betriebe tauschen sich mehrfach im Monat hierzu aus. 30 % tauschen sich monatlich, 18 % mehrfach im Quartal und 32 % einmal im Quartal oder seltener mit dem Träger hierzu aus. 11 % haben sich (noch) gar nicht mit dem Träger über Auszubildende ausgetauscht.

Grundsätzlich wird die Möglichkeit, sich mit einem Träger über einen (oder mehrere) Auszubildende austauschen zu können, sodass dieser Einfluss auf den/die Auszubildende(n) nehmen kann, von den befragten Betrieben positiv gesehen – hierauf deuten die Ergebnisse zu den Gründen der Programmteilnahme hin: 53 % der Betriebe gaben an, dass die Unterstützung des Betriebs durch den Träger eine hohe oder sehr Bedeutung gehabt hätte (vgl. Abschnitt 5.7 zu den Gründen für die Programmteilnahme). Dass nur eine kleine Minderheit der Betriebe sich häufiger als einmal monatlich mit dem Träger über Auszubildende austauscht, spricht für einen geringen Aufwand aufseiten der Betriebe und deutet darauf hin, dass – sofern Probleme existieren – diese größtenteils im Hintergrund zwischen dem/der Auszubildende(n) und dem Träger angegangen werden. Ferner sprechen die im Vergleich zu anderen Auszubildenden nicht stark negativ abweichende Beurteilung der Leistungsfähigkeit und die hohe allge-

meine Zufriedenheit mit dem/der Auszubildende(n) für eine meist für die Betriebe unkomplizierte Ausbildungsbegleitung. Eine Störung von Abläufen im Betrieb und eine erhebliche Belastung aufgrund der Förderprogrammteilnahme sind auf Basis der vorliegenden Ergebnisse nicht anzunehmen (vgl. Abschnitte 5.2 und 5.8).

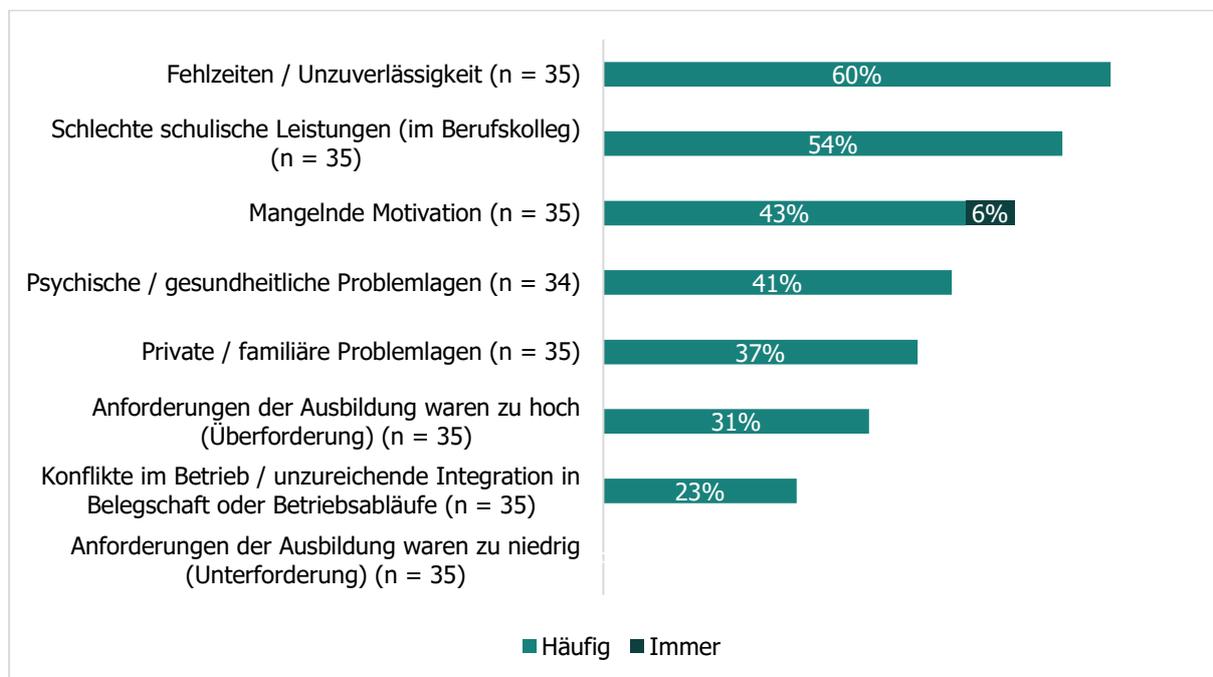
**Abbildung 26: Anteil der Auszubildenden, bei denen der Träger sozialpädagogisch interveniert hat (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Der Anteil der Auszubildenden, bei denen der Träger während der Begleitung aufgrund von Problemen interveniert hat, wird von den Trägern sehr unterschiedlich hoch eingeschätzt. Im Durchschnitt wurde, mit kleineren Abweichungen nach Durchgang, bei etwa 50 % der Auszubildenden sozialpädagogisch interveniert. Aus den Trägerinterviews der Explorationsphase ist bekannt, dass der Interventionsbedarf der Auszubildenden ausgesprochen heterogen ausfällt, dass aber auch bei ansonsten grundsätzlich stabilen Auszubildenden durchaus Probleme auftraten und auftreten können und dass durch die Intervention und Unterstützung durch den Träger Ausbildungsabbrüche verhindert werden konnten.

**Abbildung 27: Häufigkeit von Problemen bei Auszubildenden (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

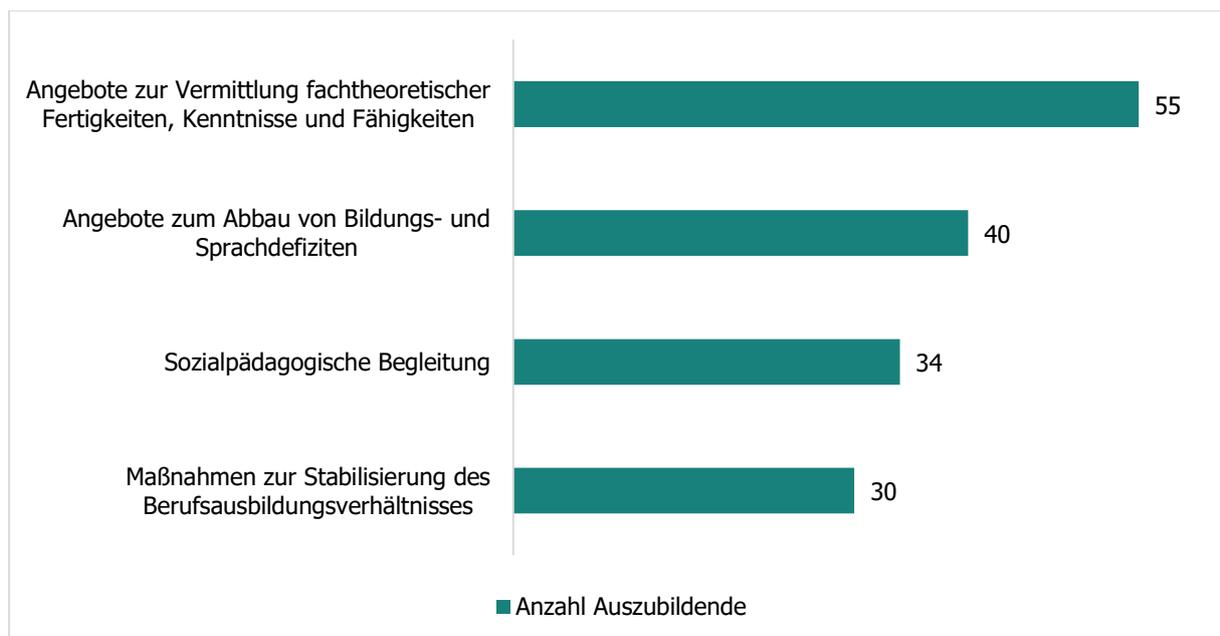
Auf Basis einer 5-stufigen Skala von „Nie“ bis „Immer“ haben die Träger Angaben zur Häufigkeit von Problemen bei den Auszubildenden vorgenommen (vgl. Abbildung 27). Am häufigsten gaben die Träger mit 60 % an, dass Fehlzeiten/Unzuverlässigkeit als Problem auftraten, 54 % nannten schlechte schulische Leistungen und 49 % sahen mangelnde Motivation als eine häufige oder sogar immer vorkommende Problemlage an. Außerdem wurden psychische/gesundheitliche und private/familiäre Problemlagen von 41 % bzw. 37 % der Träger als häufig vorkommend eingestuft. Vergleichsweise seltener wurden zu hohe Anforderungen der Ausbildung oder Konflikte im Betrieb bzw. eine unzureichende Integration im Betrieb von den Trägern angegeben (31 % bzw. 23 %).

Diesen Angaben zufolge besitzen viele der im Rahmen vom Ausbildungsprogramm NRW geförderten Auszubildenden ein problematisches Verhalten (z. B. Fehlzeiten/Unzuverlässigkeit, mangelnde Motivation) oder weisen grundlegende persönliche Problemlagen auf (z. B. psychische/gesundheitliche Problemlagen). In den Träger- und Betriebsinterviews wurde deutlich, dass der schulische Teil der Ausbildung für viele Auszubildende eine große Herausforderung darstellt. Diese Aussagen finden sich in den Befragungsergebnissen wieder. Mehr als drei Viertel der Träger stimmten der Aussage zu, dass die Auszubildenden im Ausbildungsprogramm NRW grundsätzlich eine sozialpädagogische Begleitung benötigen.

Mit dem Wegfall der sozialpädagogischen Begleitung ab dem 4. Durchgang stellt sich die Frage, inwiefern die „Assistierte Ausbildung“ („AsA“) die zunächst im Landesprogramm integrierte Begleitung der

Auszubildenden ersetzt hat bzw. ersetzen kann. Im Rahmen des vierten Durchgangs haben 18 der 27 geförderten Träger (entspricht 67 %) AsA für Auszubildende beantragt. Nach Angaben in der Trägerbefragung wurde AsA für insgesamt 90 Auszubildende bzw. 15 % der von den entsprechenden Trägern nach eigenen Angaben im vierten Durchgang begleiteten Teilnehmenden beantragt und für 69 Auszubildende genehmigt (entspricht 77 %). Die Befragungsergebnisse können keine Hinweise dazu liefern, warum eine Beantragung nicht zu einer Förderung führt. Fünf von 34 Trägern des Ausbildungsprogramms NRW (entspricht 15 %) sind selbst auch Träger von AsA. Vier der fünf Träger, die auch AsA anbieten, haben AsA für Jugendliche beantragt; die Quote an Genehmigungen fällt in dieser Gruppe wesentlich höher aus (11 Genehmigungen bei 12 Beantragungen). Insgesamt haben die Träger, die auch selbst AsA anbieten, nur für 12 % ihrer Auszubildenden des vierten Durchgangs AsA beantragt (und somit seltener als Träger, die AsA nicht anbieten).

**Abbildung 28: In Anspruch genommene Unterstützungselemente bei der „Assistierten Ausbildung“ (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

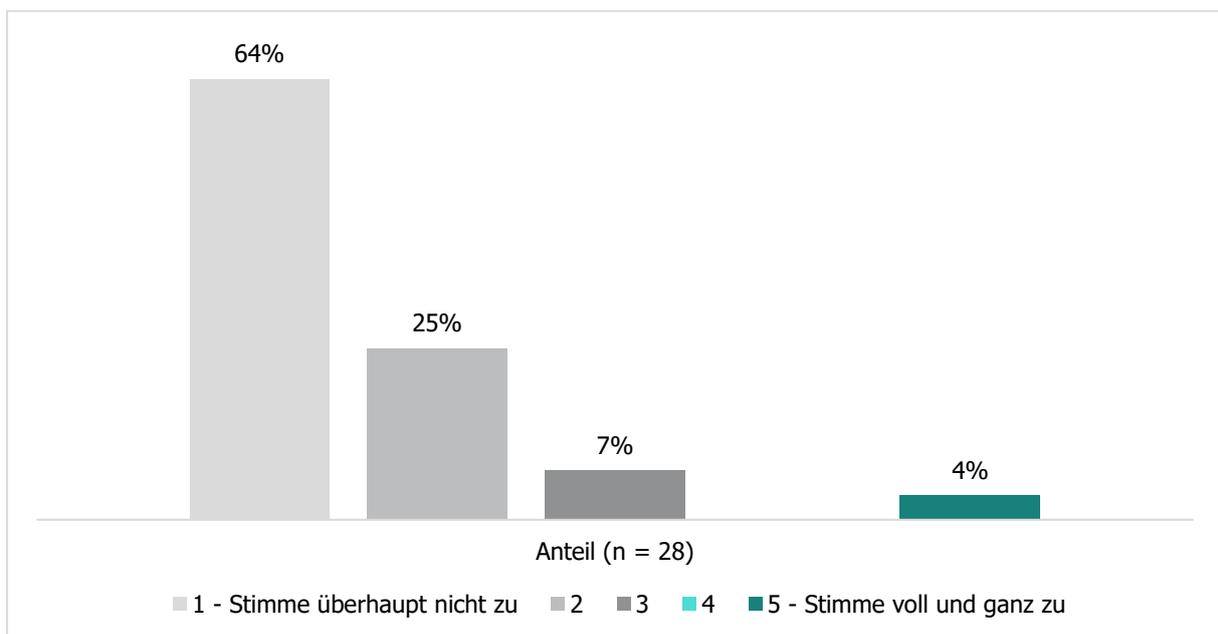
AsA ist nach vier verschiedenen Unterstützungselementen strukturiert (vgl. Abbildung 28) und es können je auszubildender Person mehrere Unterstützungselemente beantragt bzw. kombiniert werden. Besonders häufig wurden Angebote zur Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und Angebote zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten als Unterstützungselement beantragt und genehmigt. Seltener wurden die Unterstützungselemente der sozialpädagogischen Begleitung und Maßnahmen zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses genutzt. Vor dem Hintergrund des Wegfalls der sozialpädagogischen Begleitung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW ab dem

vierten Durchgang mag die unterschiedlich intensive Nutzung – insbesondere der Unterstützungselemente „Sozialpädagogische Begleitung“ und „Maßnahmen zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses“ – überraschen.

Ein möglicher Grund könnte in unterschiedlichen individuellen Bedarfen der Auszubildenden liegen, so dass nicht alle, sondern ausgewählte Unterstützungselemente für eine Person zum Einsatz kommen. Ein weiterer Grund kann in der formalen Beantragung und Einbindung von AsA in eine Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms sein. Es ist zudem aus den Trägerinterviews bekannt, dass einzelne Träger, auch während der Ausbildung, weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung. Hierbei handelt es sich um ein Angebot der Träger, das sie aus eigenem Antrieb erbringen.

Im Vergleich mit der zuvor im Ausbildungsprogramm NRW integrierten sozialpädagogischen Begleitung sehen viele Träger AsA nicht als vollwertigen Ersatz an (vgl. Abbildung 29).

**Abbildung 29: Beurteilung von AsA als vollwertiger Ersatz der bisherigen sozialpädagogischen Begleitung (Trägerbefragung)**



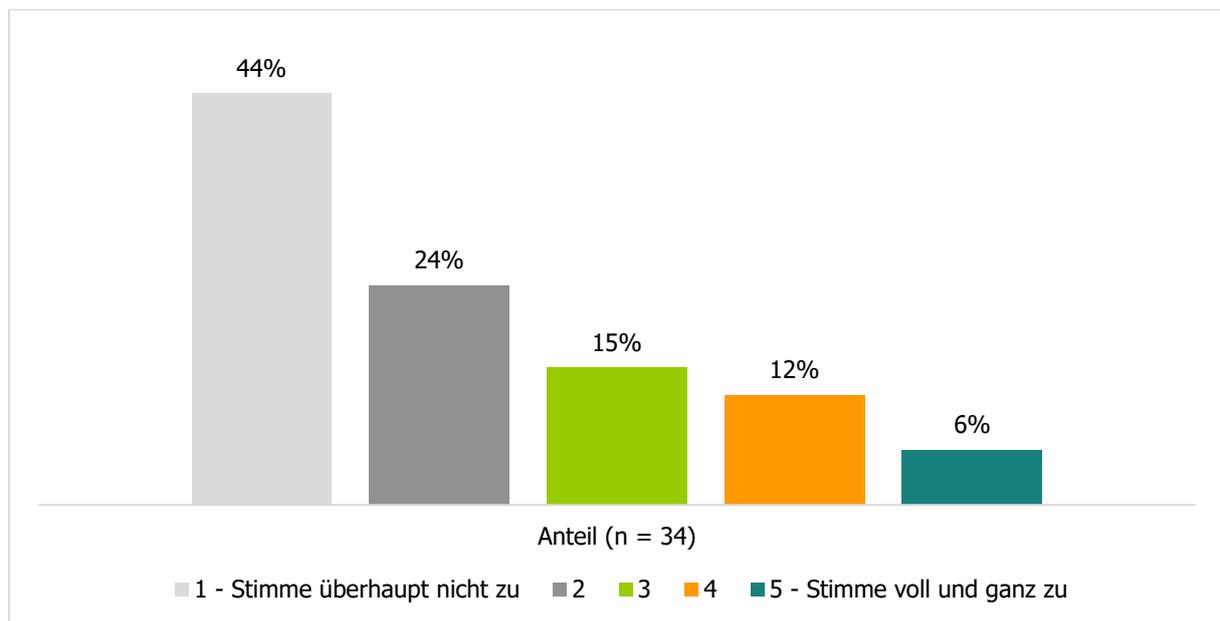
Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Lediglich 4 % der Träger stimmten zu, dass AsA ein vollwertiger Ersatz für die bisherige sozialpädagogische Begleitung sei, 64 % stimmten dem überhaupt nicht zu und weitere 25 % lehnten diese Aussage ebenfalls, aber weniger stark ab (vgl. Abbildung 29). Die Ablehnung fällt bei Trägern mit mindestens einem durch AsA unterstützten Jugendlichen (genehmigt) mit zusammengenommen 94 % sogar noch deutlicher aus. Träger, die selbst AsA anbieten, sehen zu drei Vierteln AsA nicht als vollwertigen Ersatz

(jedoch bei einer absolut sehr geringen Fallzahl von 5 Trägern und damit einer begrenzten Aussagekraft).

Die offenen Antworten der Träger zu ihren bisherigen Erfahrungen mit AsA zeigen, dass die Umsetzung mit diversen Herausforderungen verbunden ist. So gaben mehrere Träger an, dass es teilweise Wartezeiten bei Terminanfragen für Teilnehmende mit kurzfristigem Unterstützungsbedarf gab. Auch beschreiben Träger, dass es für die Zielgruppe eine Herausforderung darstellt, wenn sie sich mit einer neuen Ansprechperson bei einem anderen Träger auseinandersetzen müssen und nicht mit der bereits vertrauten Person beim Träger des Ausbildungsprogramms NRW. Die Jugendlichen wenden sich, einzelnen Trägern zufolge, bei akuten Problemen zunächst an die bekannte Vertrauensperson beim Träger des Ausbildungsprogramms NRW. Das andere Evaluatorenteam (IAW/SOKO) zieht auf Basis der Untersuchung der Teilnehmendenperspektive die Schlussfolgerung, dass „[...] sowohl Teilnehmende als auch Betriebe gerne eine Ansprechperson für alles hätten und die Aufteilung zwischen dem Ausbildungsprogramm NRW und AsA von zwei Trägern nicht positiv wahrgenommen wird“ (Boockmann et al., 2023, S. 90).

**Abbildung 30: Notwendigkeit der sozialpädagogischen Begleitung im dritten Ausbildungsjahr (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Der Aussage, dass die Auszubildenden im Ausbildungsprogramm NRW in ihrem dritten Lehrjahr keine sozialpädagogische Begleitung mehr benötigen, stimmt nur eine Minderheit der Träger zu. Vor dem Hintergrund der im Rahmen der Explorationsphase mit Trägern geführten Gespräche verwundert dieses Ergebnis. In den Gesprächen gab es seitens der Träger heterogene Aussagen zur angemessenen Dauer

der sozialpädagogischen Betreuung. Einerseits äußerten die Träger, dass die Auszubildenden zum Zeitpunkt des dritten Jahres soweit stabilisiert sind, dass eine weitere Begleitung zumeist nicht mehr notwendig sei und andererseits wurde die Möglichkeit einer längeren Begleitdauer gewünscht. Es bestand die Möglichkeit, die 24-monatige sozialpädagogische Begleitung um weitere 12 Monate zu verlängern, es wurde jedoch nur in Einzelfällen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Die Träger standen ihren Aussagen nach auch ohne formale Verlängerung der Begleitung den Auszubildenden als Ansprechpartner und Anlaufstelle bei Problemen zur Verfügung.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die vorliegende Evaluierung sich auf die Untersuchung des Ausbildungsprogramms NRW und seiner Elemente konzentriert und die Förderung der assistierten Ausbildung nicht Teil der Untersuchung ist. Zugleich ist AsA seit dem 4. Durchgang eine wichtige Rahmenbedingung für die Umsetzung des Ausbildungsprogramms NRW. Insbesondere der Wechsel von sozialpädagogischer Betreuung im Rahmen des Landesprogramms zu AsA erlaubt insofern einen Vergleich beider Förderangebote zumindest durch jene Träger, die in den Durchgängen 1 bis 3 und Durchgang 4 beteiligt sind. Resümierend lässt sich festhalten, dass die befragten Träger AsA nur bedingt als vergleichbares Unterstützungsangebot der bis zum 4. Durchgang geförderten sozialpädagogischen Begleitung einschätzen, wie sie zuvor im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW umgesetzt werden konnte.

## 5.6 Ausbildungsabbrüche

Wie in Abschnitt 5.1 beschrieben, handelt es sich bei den meisten Ausbildungsverhältnissen im Förderprogramm um 3-jährige Ausbildungen. Die Förderung und damit auch das begleitende Monitoring enden nach zwei Jahren. Dies bedeutet, dass Ausbildungsabbrüche nur innerhalb der ersten zwei Ausbildungsjahre erfasst werden können. Ausbildungsabbrüche werden als vorzeitige Austritt aus der Förderung erfasst. Den Daten nach befinden sich 59 % (Durchgang 1) bzw. 57 % (Durchgang 2) der Teilnehmenden zum Ende der regulären 2-jährigen Förderung immer noch in Ausbildung. Dementsprechend ist für 41 % bzw. 43 % der Auszubildenden ein Abbruch zu verzeichnen (vgl. Tabelle 8). Die Mehrheit der Teilnehmenden bricht ihre geförderte Ausbildung also nicht in den ersten zwei Jahren ab. Rund 12 % der Teilnehmenden mit einem Ausbildungsabbruch haben ein neues Ausbildungsverhältnis aufgenommen (vgl. BISAM, 2022).

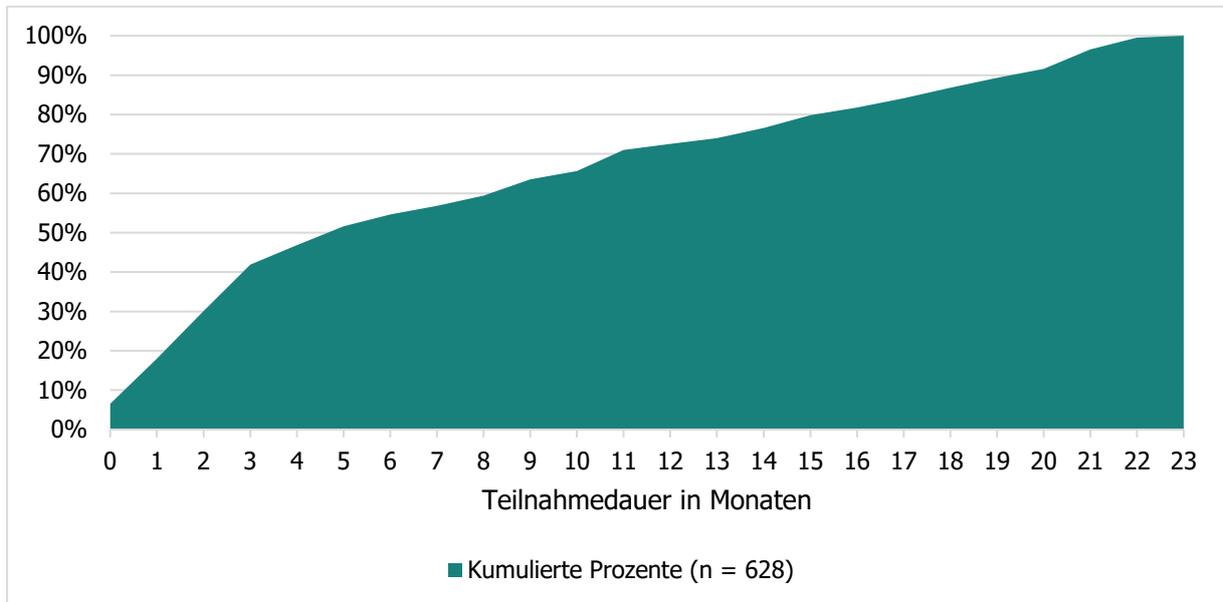
**Tabelle 8: Anteil vorzeitiger Austritte aus der Förderung nach Durchgang**

Durchgang	Teilnahme bis zum geplanten Ende	Teilnahme vorzeitig beendet	Basis
1 (Start 2018)	59 %	41 %	530
2 (Start 2019)	57 %	43 %	963
<b>Gesamt</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>	<b>1.493</b>

Quelle: BISAM 2022.

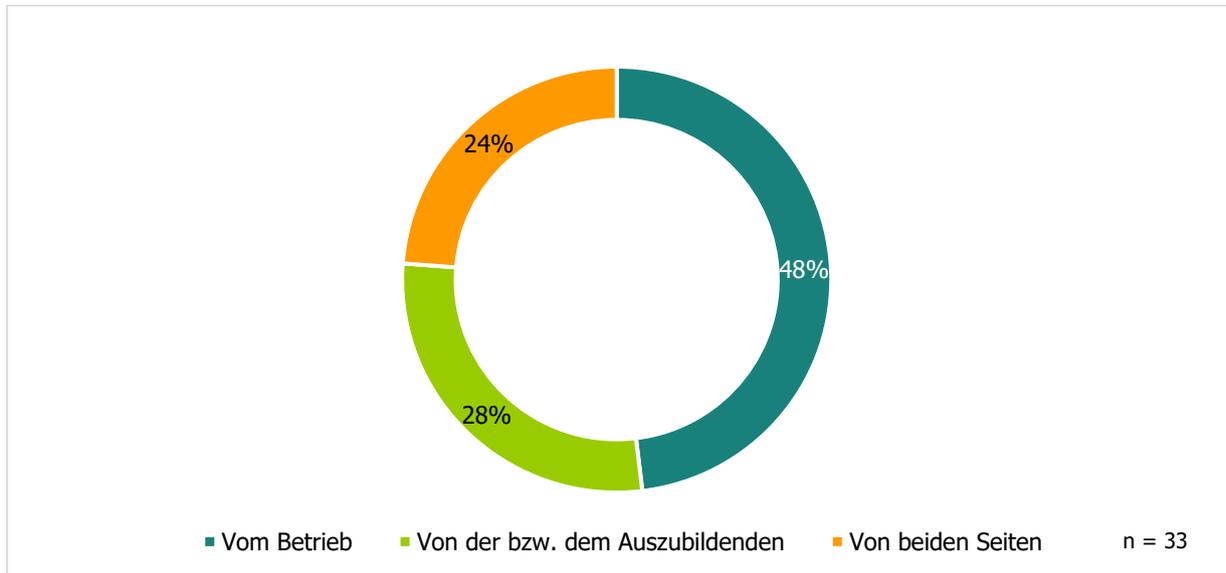
Mit rund 47 % findet in etwa die Hälfte der Ausbildungsabbrüche in den ersten 4 Monaten statt (vgl. Abbildung 31). Die Gründe für eine frühe Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sind vielfältig (etwa mangelnde Leistung und Überforderung der Auszubildenden, mangelnde Motivation oder der Wechsel der Auszubildenden in eine andere Ausbildung (vgl. Abbildung 14 in Abschnitt 5.2)). Ein früher Ausstieg hat zugleich Vorteile für Ausbildungsbetriebe und Bewerber\*innen, weil die Träger bis Ende Januar des Folgejahres Ausbildungsplätze nachbesetzen können. Bereits nach dem dritten Monat flacht der Anstieg der kumulierten Prozente ab, d. h., es sind im weiteren Verlauf einer Ausbildung weniger Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen.

**Abbildung 31: Teilnahmedauer bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung (nur Durchgänge 1 und 2)**



Quelle: BISAM 2022.

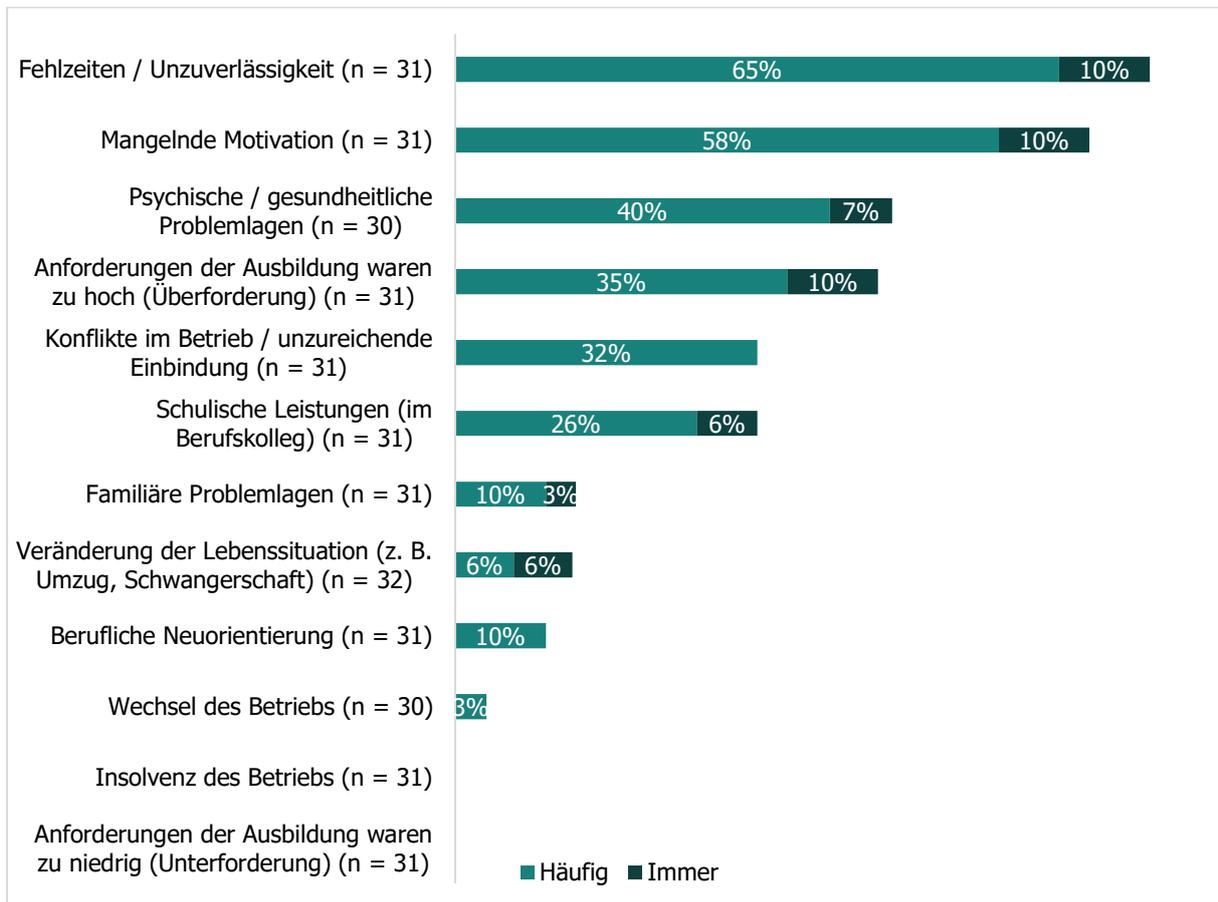
Im Durchschnitt gaben die Träger an, dass die Abbrüche zu 50 % einvernehmlich erfolgten (Auszubildende\*r und Betrieb stimmen gleichermaßen der Lösung des Ausbildungsvertrags zu) (vgl. G.I.B.-Trägerbefragung).

**Abbildung 32: Initiative des Ausbildungsabbruches (Trägerbefragung)**

Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

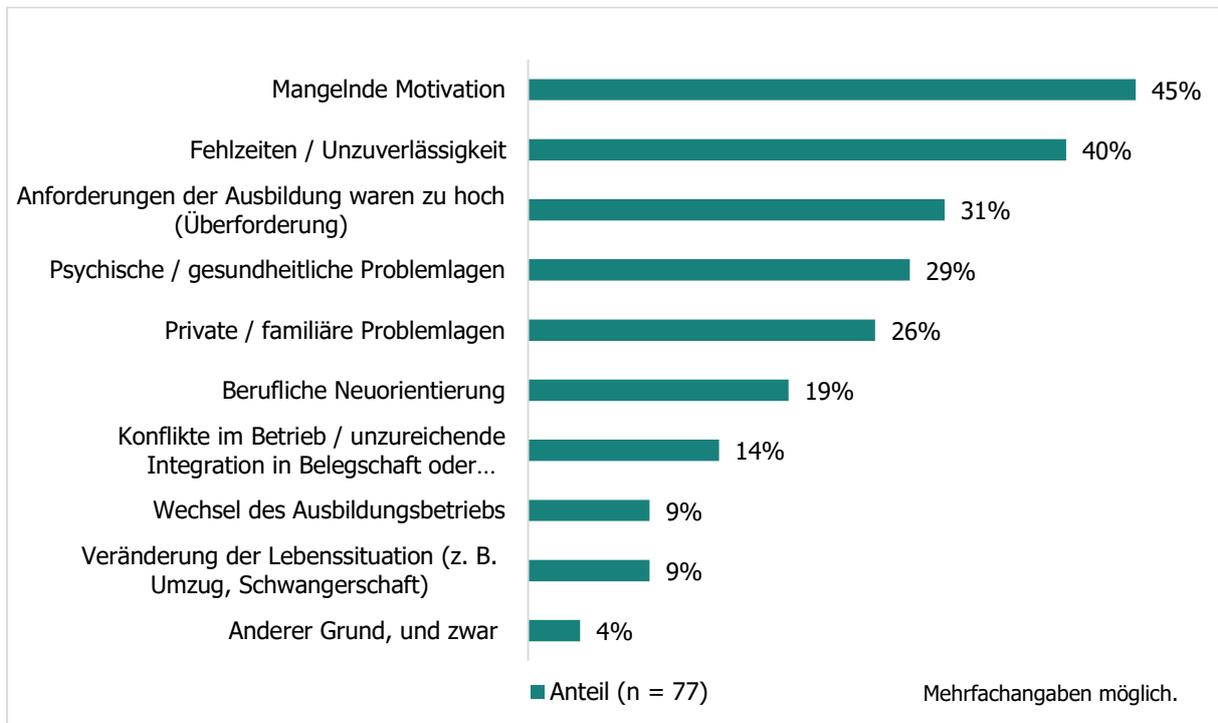
Die Initiative der Abbrüche ging nach Schätzung der Träger in annähernd der Hälfte der Fälle vom Betrieb aus, zu 28 % von der bzw. dem Auszubildenden und zu 24 % von beiden Seiten (vgl. Abbildung 32).

**Abbildung 33: Gründe für Ausbildungsabbrüche (Trägerbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Trägerbefragung 2022.

Wie Abbildung 33 zu entnehmen ist, gehen für drei Viertel der Träger Ausbildungsabbrüche häufig oder immer mit Fehlzeiten/Unzuverlässigkeit einher; mangelnde Motivation der Auszubildenden wird zu 68 % benannt. Fast die Hälfte der Träger gab an, dass psychische/gesundheitliche Problemlagen häufig (oder immer) Grund für Ausbildungsabbrüche im Förderprogramm seien. Überforderung, Konflikte im Betrieb bzw. mangelnde Integration sowie schlechte schulische Leistungen im Berufskolleg sind weitere Gründe, die von jeweils mehr als einem Drittel der befragten Träger häufig bzw. immer mit Abbrüchen im Förderprogramm in Verbindung gebracht werden.

**Abbildung 34: Gründe für Ausbildungsabbrüche (Betriebsbefragung)**

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Aus Betriebssicht gehören eine mangelnde Motivation (zu 45 %) und Fehlzeiten/Unzuverlässigkeit (zu 40 %) zu den häufigsten Gründen für Ausbildungsabbrüche. Überforderung, psychische/gesundheitliche sowie private/familiäre Problemlagen werden ebenfalls häufig genannt (vgl. Abbildung 34). Damit decken sich fast die am häufigsten genannten Problemlagen mit der Einschätzung aus Trägersicht (vgl. Abbildung 33).

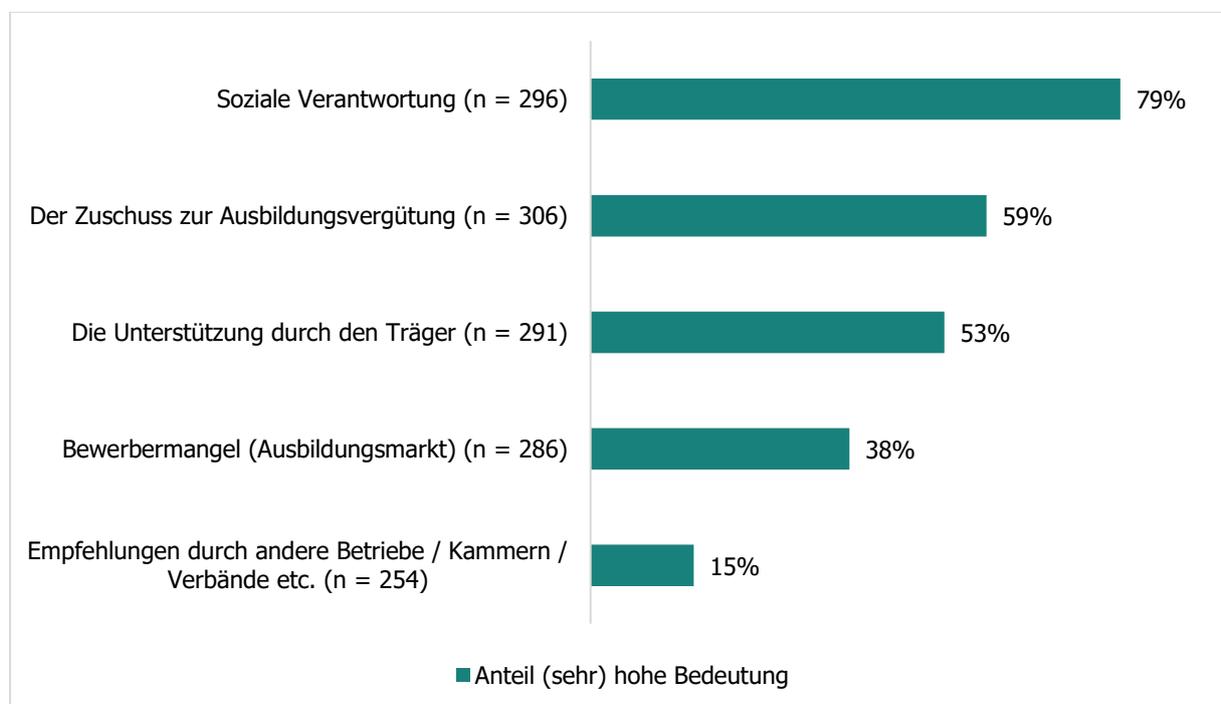
Ausbildungsabbrüche müssen aber nicht immer mit persönlichen Problemlagen oder fehlender Motivation bzw. Leistungsbereitschaft zusammenhängen – so können auch berufliche Neuorientierung, Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder eine Veränderung der Lebenssituation Gründe für einen Ausbildungsabbruch darstellen. Die häufige Nennung von psychischen/gesundheitlichen Problemlagen und privaten/familiären Problemlagen könnten mit der Struktur der am Förderprogramm teilnehmenden jungen Menschen zusammenhängen, da nicht auszuschließen ist, dass die individuellen Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden einerseits zur Förderung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW führen, sie zugleich aber auch zum Ausbildungsabbruch führen können.

Auswertungen und Analysen zum Austrittsstatus der ehemaligen Teilnehmenden des Ausbildungsprogramms NRW finden sich in Kapitel 6 unter „Quantitative Zielerreichung“.

## 5.7 Gründe der Betriebe für die Programmteilnahme und Beurteilung des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung

Anders als Förderprogramme, bei denen die Ausbildung bei Trägern stattfindet, sind Instrumente wie das Ausbildungsprogramm NRW auf Interesse und Mitarbeit von Betrieben angewiesen. Das Ausbildungsprogramm NRW beinhaltet mit dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung einen monetären Anreiz für Betriebe und die (für die Durchgänge 1 bis 3) sozialpädagogische Begleitung verspricht Entlastung hinsichtlich der Betreuung. Für Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung Auszubildender kann das Förderprogramm zudem eine Chance zur Besetzung von Ausbildungsstellen darstellen.

Abbildung 35: Gründe für die Programmteilnahme der Betriebe (Betriebsbefragung)

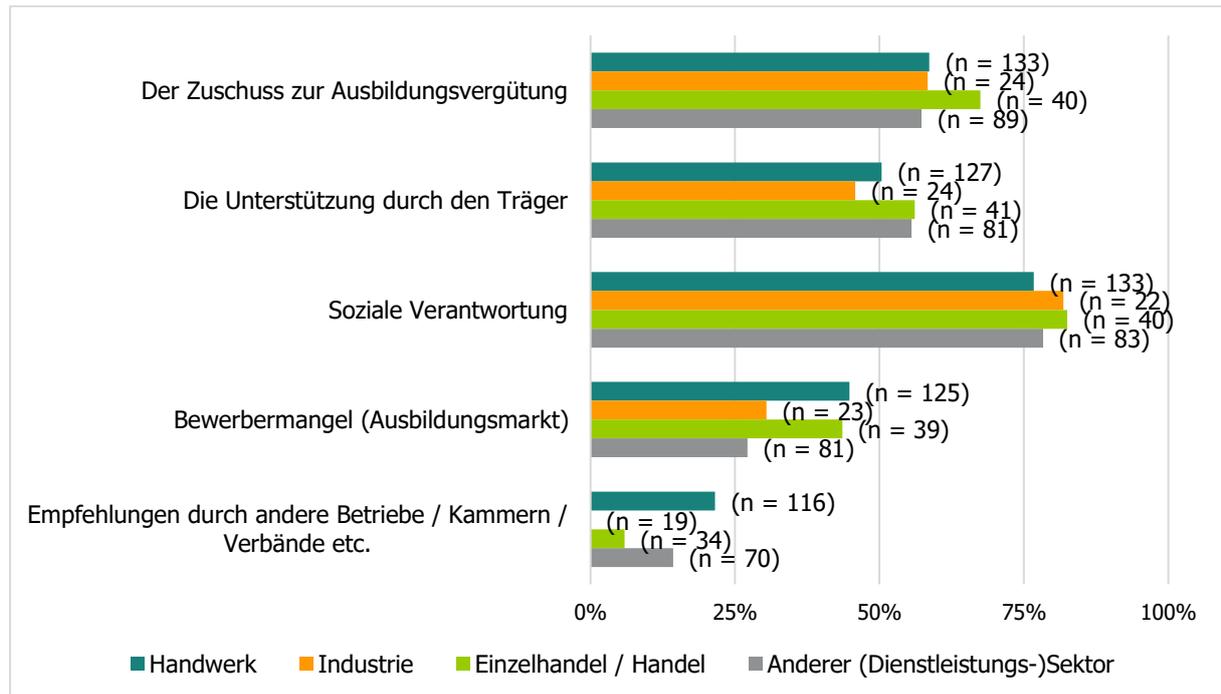


Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Gefragt nach den Motiven für die Programmteilnahme nannten die befragten Betriebe in erster Linie „Soziale Verantwortung“ (79 % der Nennungen) als wichtigen oder sehr wichtigen Grund, gefolgt vom Zuschuss zur Ausbildungsvergütung mit 59 %. Die Unterstützung durch den Träger nannten 53 % als wichtigen oder sehr wichtigen Grund für die Programmteilnahme. Bewerbermangel wurde von nur 38 % der Betriebe als wichtiger oder sehr wichtiger Teilnahmegrund genannt. Auf dem letzten Platz in der Rangfolge landet mit 15 % „Empfehlungen durch andere Betriebe/Kammern/Verbände“. Die „nur“ für 59 % der Betriebe hohe Bedeutung des Zuschusses überrascht vor dem Hintergrund der Einschätzung der Bedeutung durch die Träger – 86% von ihnen schätzten die Bedeutung des Zuschusses für

die Programmteilnahme der Betriebe als hoch oder sehr hoch ein (67 % als sehr hoch) (vgl. G.I.B.-Trägerbefragung).

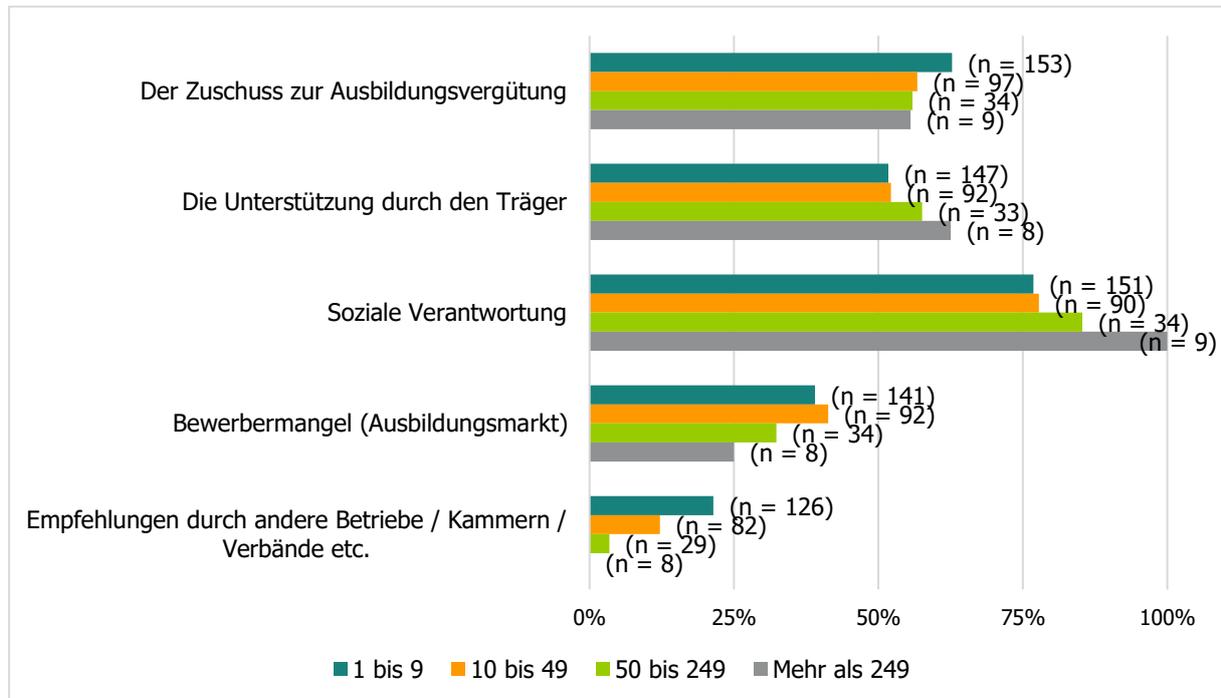
**Abbildung 36: Gründe für die Programmteilnahme der Betriebe nach Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Die Betrachtung der Gründe für die Programmteilnahme differenziert nach Wirtschaftsbereichen deutet darauf hin, dass der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung für Betriebe im Handel eine höhere Bedeutung hat. So gaben 68 % der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs an, dass dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung eine (sehr) hohe Bedeutung zukomme gegenüber 57 % bis 59 % der Betriebe der anderen Wirtschaftsbereiche. Die Unterstützung durch den Träger ist für Industriebetriebe etwas seltener von großer Bedeutung, was vermutlich auf die durchschnittlich größeren Betriebe und damit höheren personellen Ressourcen für die Betreuung der Auszubildenden zurückzuführen ist. Soziale Verantwortung ist über alle Wirtschaftsbereiche hinweg sehr oft ein wichtiger Teilnahmegrund. Für Industriebetriebe und Betriebe aus dem Dienstleistungssektor ist Bewerbermangel weniger oft ein bedeutender Teilnahmegrund als für Betriebe aus Handwerk und Handel. Empfehlungen sind besonders für Betriebe aus dem Dienstleistungssektor und dem Handwerk wichtig – möglicherweise hängt dies mit der kleineren Betriebsgröße und dem Fehlen eines dezidierten Personalwesens zusammen.

**Abbildung 37: Gründe für die Programmteilnahme der Betriebe nach Betriebsgröße (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Differenziert nach Betriebsgröße zeigen sich auch hier Unterschiede in der Gewichtung der Gründe für die Programmteilnahme (vgl. Abbildung 37). Je kleiner der Betrieb, desto wichtiger schätzt er den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung ein. Größere Betriebe gewichten dagegen die Unterstützung durch den Träger höher. Auch „Soziale Verantwortung“ wird bei den größeren Betrieben häufiger als Teilnahmegrund genannt. Bewerbermangel und Empfehlungen sind dagegen für kleinere Betriebe häufiger ein ausschlaggebender Faktor.

**Tabelle 9: Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Berufs- und Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)**

Wirtschaftsbereich	Kaufmännische Berufe	Gewerblich-technische Berufe	Medizinisch-pflegerische Berufe
Handwerk	33 % (n = 43)	65 % (n = 110)	33 % (n = 6)
Industrie	25 % (n = 16)	74 % (n = 19)	(n = 0)
Einzelhandel / Handel	44 % (n = 39)	58 % (n = 19)	0 % (n = 3)
Anderer (Dienstleistungs-)Sektor	40 % (n = 48)	65 % (n = 31)	62 % (n = 29)
<b>Gesamt</b>	<b>37 % (n = 153)</b>	<b>65 % (n = 184)</b>	<b>60 % (n = 47)</b>

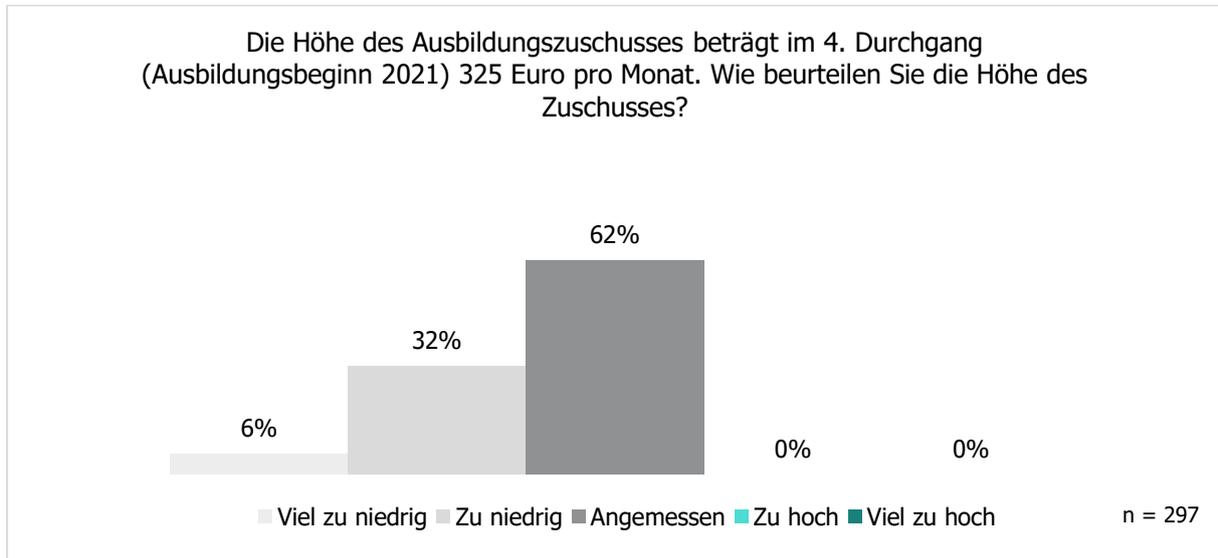
Hinweis: Ausgewiesen wird der Anteil der Betriebe mit (sehr) großen Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden.

Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Tabelle 9 weist den Anteil der Betriebe mit großen oder sehr großen Schwierigkeiten bei der Akquise von Auszubildenden aus. Die Fallzahlen sind teilweise sehr niedrig, aber es ist erkennbar, dass die Ausbildungsmarktlage für gewerblich-technische Berufe und medizinisch-pflegerische Berufe erheblich schwieriger als für kaufmännische Berufe eingeschätzt wird – dies gilt für alle Wirtschaftsbereiche. Obwohl die Lage von Betrieben für kaufmännische Berufe positiver beurteilt wird, gaben insgesamt mehr als ein Drittel der Betriebe an, große oder sehr große Schwierigkeiten bei der Akquise zu haben. Dass die Ausbildungsmarktlage sich für Betriebe insgesamt verschlechtert hat, ist bekannt (vgl. Kap 3.1).

Das Förderprogramm wird in Gebietskörperschaften mit einer für Betriebe günstigen Ausbildungsmarktlage (im Sinne eines Überschusses an Bewerber\*innen) umgesetzt. Dass dennoch ein hoher Anteil der teilnehmenden Betriebe angibt, Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu haben, legt nahe, dass auch in diesen Regionen Förderprogramme benötigt werden, die Passungsproblemen entgegenwirken (vgl. Abschnitt 3.1 bezüglich Passungsproblemen). Die Ergebnisse zu den Teilnahmegründen der Betriebe deuten darauf hin, dass insbesondere im Handel und im Handwerk das Förderprogramm als ein Instrument zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses gesehen wird (vgl. Abbildung 36).

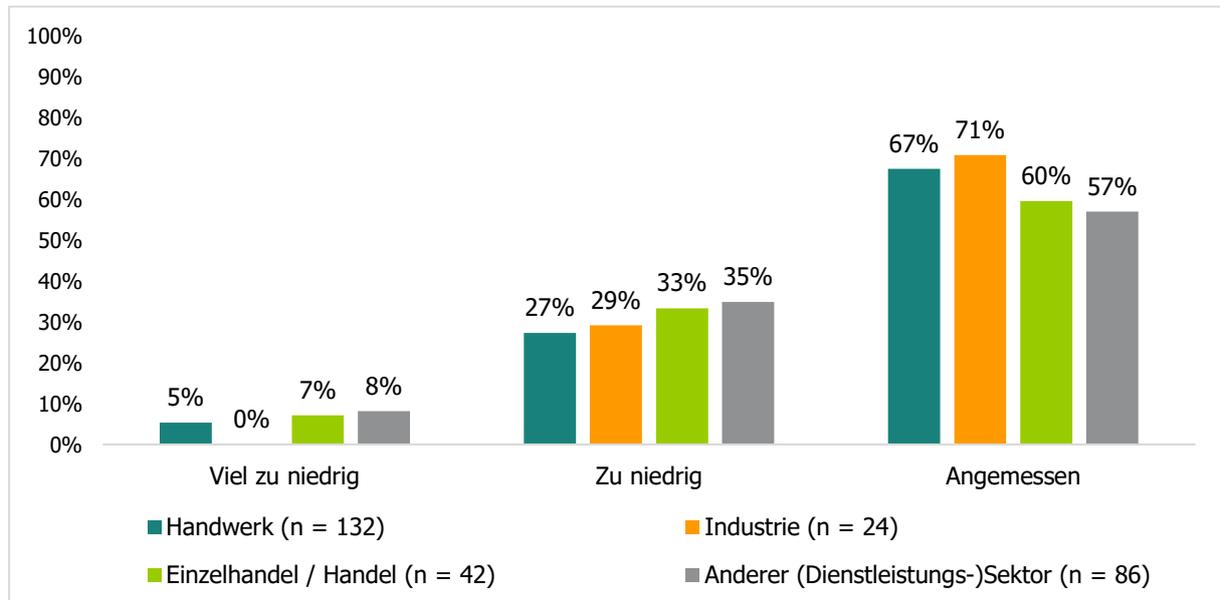
**Abbildung 38: Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Der Ausbildungszuschuss des vierten Durchgangs in Höhe von 325 Euro wird von 62 % der Betriebe als „angemessen“, von 32 % als „zu niedrig“ und von lediglich 6 % als „viel zu niedrig“ beurteilt. Kein Betrieb hat den Zuschuss als (viel) zu hoch bewertet. Größere Unternehmen beurteilen den Zuschuss tendenziell eher als angemessen (vgl. Abbildung 55 im Anhang A).

**Abbildung 39: Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses nach Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

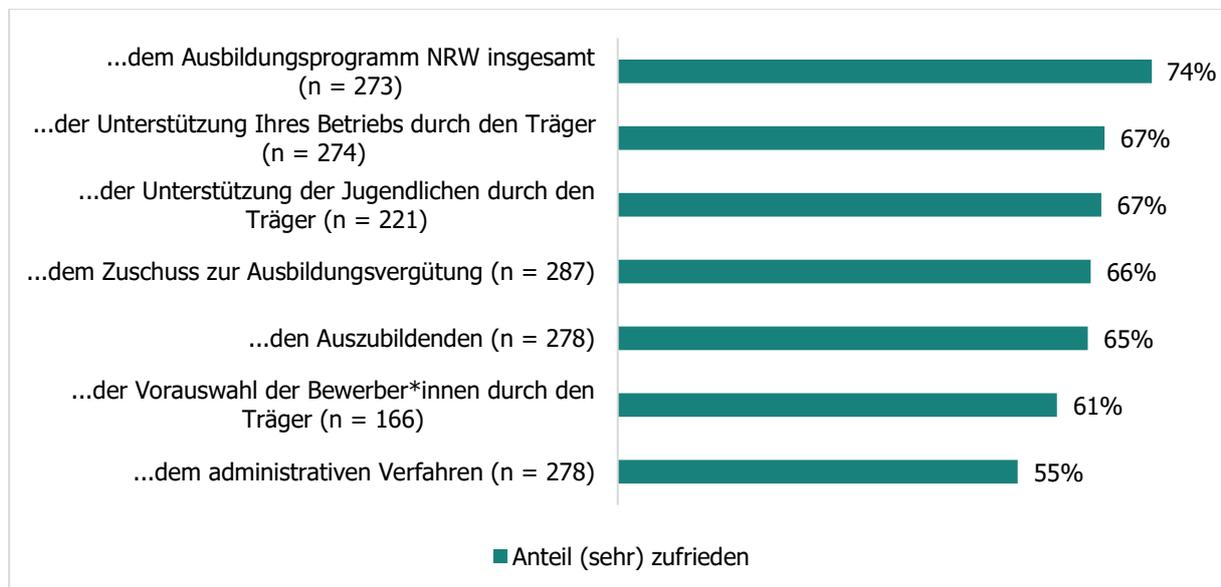
Bei der Betrachtung nach Wirtschaftsbereich fällt auf, dass im Handel und im Dienstleistungssektor im Vergleich zu Industrie und Handwerk der Zuschuss seltener in der Höhe als angemessen beurteilt wird. Die Vermutung, dass in Bereichen mit höherem tariflichem Ausbildungsgehalt (d. h. Betriebe müssen höhere Differenz zur Fördersumme ausgleichen) der Zuschuss als zu gering empfunden wird, kann hier nicht bestätigt werden. Zusammen mit dem Ergebnis, dass der Zuschuss im Handel besonders oft eine hohe Bedeutung für die Programmteilnahme hat, könnte dies auf ein schwieriges wirtschaftliches Umfeld für die am Förderprogramm teilnehmenden und im Handel tätigen Betriebe hinweisen. So wurde im Rahmen der Explorationsphase ein Interview mit einem Einzelhandelsbetrieb geführt, der das Ausbildungsprogramm NRW und den Ausbildungszuschuss zur Existenzsicherung während der Pandemie genutzt hat. Es kann vermutet werden, dass Betriebe in Branchen mit höherer Gewinnmarge bzw. einer guten Marktposition sich Ausbildung eher „leisten“ können.

Die Beurteilung des Zuschusses in Höhe von 325 Euro (entsprechend dem vierten Durchgang) hängt maßgeblich von der Durchgangsteilnahme der Betriebe ab (vgl. Abbildung 56 im Anhang A). Betriebe, die einen höheren Ausbildungszuschuss von 400 Euro erhalten haben (Betriebe der ersten beiden Durchgänge) beurteilen den zum Erhebungszeitpunkt aktuellen Zuschuss von 325 Euro seltener (zu 57 % bzw. 56 %) als angemessen. Betriebe, die 325 Euro als Zuschuss erhalten (haben), beurteilen die Höhe von 325 Euro zu 72 % als angemessen. Am häufigsten wird die Zuschusshöhe von 325 Euro von Betrieben, die nur 300 Euro als Zuschuss erhalten, als angemessen beurteilt (3. Durchgang).

## 5.8 Zufriedenheit der Betriebe mit dem Förderprogramm und Determinanten

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde die Zufriedenheit der Betriebe mit dem Förderprogramm erhoben. Die Abfrage dieser Betriebsperspektive soll Aufschluss über die Umsetzungsqualität aus Sicht der teilnehmenden Betriebe geben. Zuerst werden univariate Auswertungen dargestellt, bevor eine Darstellung bi- sowie multivariater Ergebnisse erfolgt. Konkrete Vorschläge der Betriebe zur Weiterentwicklung des Förderprogramms werden in Abschnitt 5.9 dargestellt.

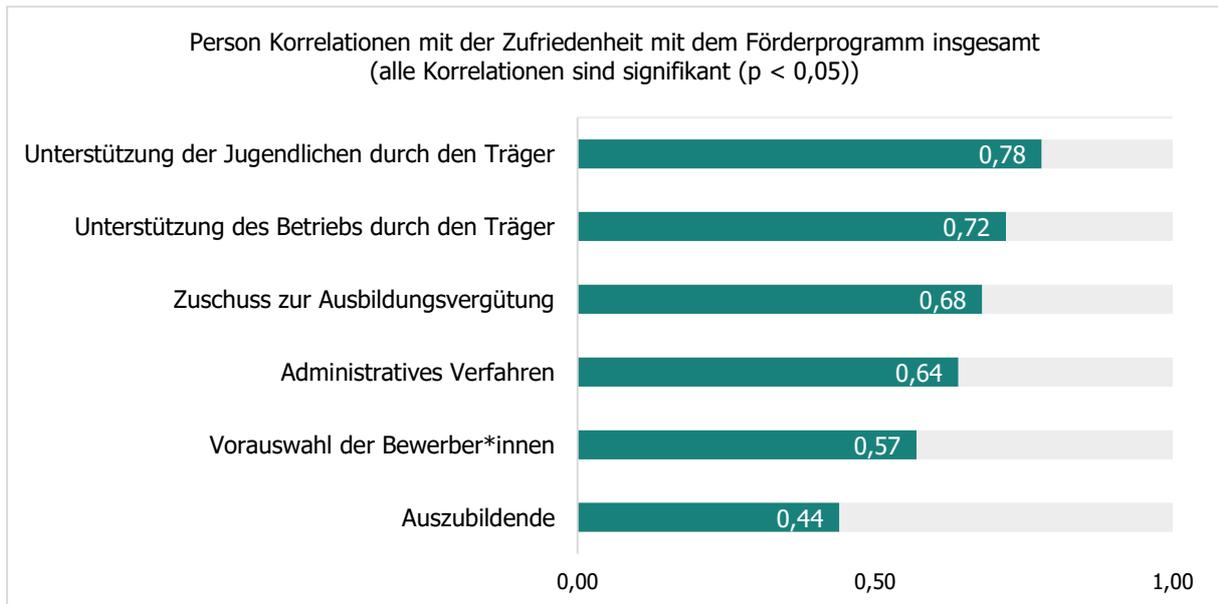
**Abbildung 40: Zufriedenheit der Betriebe mit dem Ausbildungsprogramm NRW (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Nahezu drei Viertel der Betriebe gaben an, zufrieden oder sehr zufrieden mit dem Ausbildungsprogramm NRW zu sein. Jeweils in etwa zwei Drittel sind (sehr) zufrieden mit der Unterstützung ihres Betriebs durch den Träger, der Unterstützung der Jugendlichen durch den Träger, dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung und den Auszubildenden. Die Zufriedenheit mit der Vorauswahl der Bewerber\*innen durch den Träger fällt mit 61 % Zustimmung etwas geringer, aber dennoch überwiegend positiv aus. Mit 55 % Zustimmung liegt die Zufriedenheit mit dem administrativen Verfahren am niedrigsten, bei durchaus positiver Bewertung. Ergebnisse aus den Expertengesprächen mit Trägern und Betrieben aus der Explorationsphase und die Angaben bei den offenen Nennungen von Trägern und Betrieben (vgl. Abschnitt 5.9) legen nahe, dass die Digitalisierung administrativer und bürokratischer Vorgänge den Aufwand für die Betriebe verringern und die Zufriedenheit steigern könnten.

**Abbildung 41: Determinanten der Zufriedenheit mit dem Förderprogramm (bivariat) (Betriebsbefragung)**

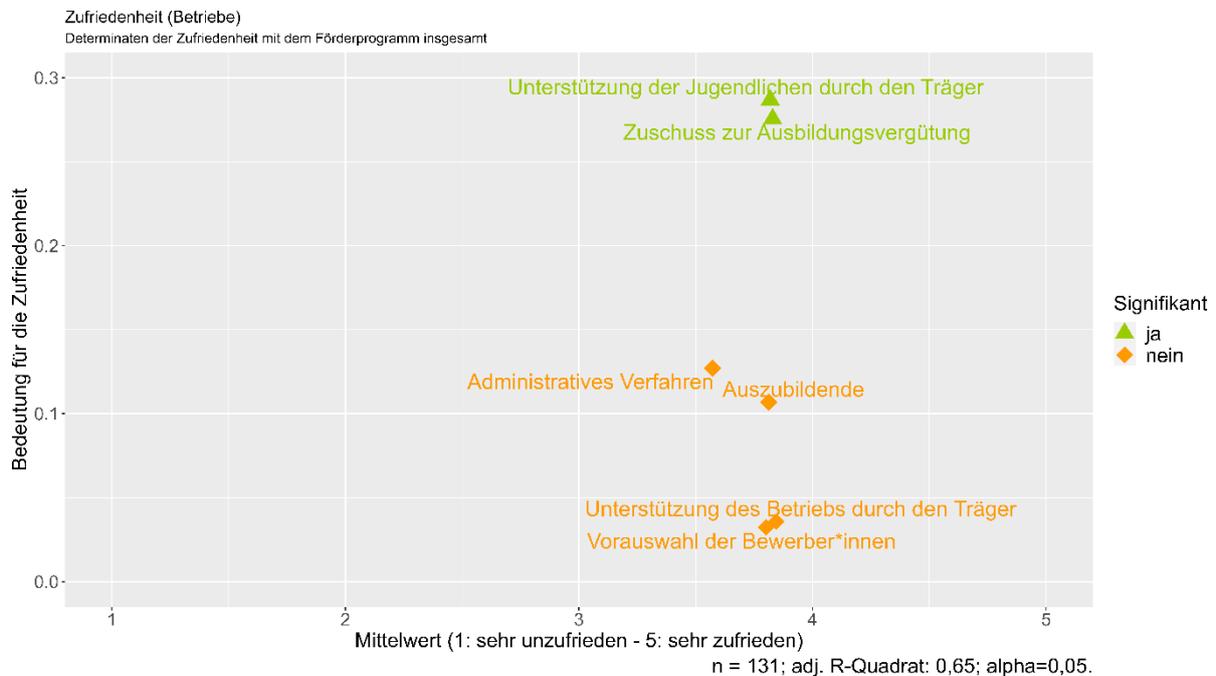


Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Die bivariaten Zusammenhänge der einzelnen Zufriedenheitsdimensionen mit der Zufriedenheit mit dem Förderprogramm insgesamt sind allesamt statistisch signifikant und besitzen eine hohe Effektstärke (Werte zwischen 0 und 1 sind möglich, wobei höhere Werte für stärkere Zusammenhänge stehen). Die Zufriedenheit mit dem Förderprogramm insgesamt korreliert am stärksten mit der Unterstützung der Jugendlichen durch den Träger ( $r = 0,78$ ), der Unterstützung des Betriebs durch den Träger ( $r = 0,72$ ) und der Zufriedenheit mit dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung ( $r = 0,68$ ). Es folgen die Zufriedenheit mit dem administrativen Verfahren ( $r = 0,64$ ) und mit der Vorauswahl der Bewerber\*innen ( $r = 0,57$ ). Am niedrigsten mit der Zufriedenheit mit dem Förderprogramm ist die Zufriedenheit mit den Auszubildenden korreliert ( $r = 0,44$ ) – möglicherweise wird Unzufriedenheit mit Auszubildenden nicht dem Förderprogramm angelastet.

Eine multivariate Analyse kann Aufschluss darüber geben, welche Merkmale – wenn alle zusammen betrachtet werden – besonders wichtig sind. Dabei werden Einflüsse der anderen Variablen bei Bestimmung der Effektgröße herausgerechnet („Drittvariablenkontrolle“), die Koeffizienten weisen einen Wert auf, als wenn auf allen anderen Variablen die Ausprägungen immer gleich wären.

**Abbildung 42: Determinanten der Zufriedenheit mit dem Förderprogramm (multivariat) (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

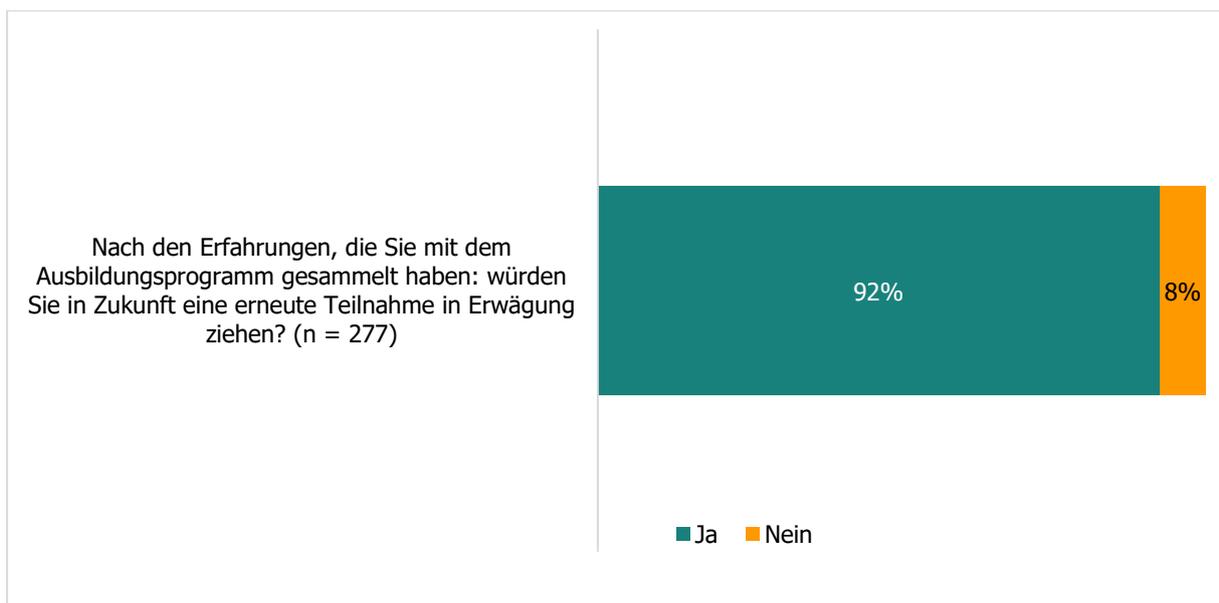
Auf der y-Achse ist die Bedeutung für die Beurteilung der Beratung abgetragen. Es handelt sich hierbei um die Regressionskoeffizienten einer multivariaten OLS-Regressionsanalyse. Alle in der Abbildung aufgeführten Merkmale dienen als erklärende Variablen in einem Modell, bei dem die zu erklärende Zielgröße die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsprogramm NRW insgesamt ist. Dieses Modell erzielt ein angepasstes R-Quadrat von 0,65, das für eine sehr hohe Erklärungskraft der Variablen spricht. Die (In-)Signifikanz der einzelnen Merkmale lässt sich anhand der Farbe und des Symbols in der Abbildung ablesen. Sie zeigt an, ob, unabhängig von zufälligen Stichprobenvariationen, von einem tatsächlichen Einfluss ausgegangen werden kann.

Die x-Achse gibt an, wie hoch die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Aspekt ausfällt. Hinsichtlich der Interpretation gilt grundsätzlich: Je höher die Aspekte verortet sind, umso bedeutsamer sind sie für die Zufriedenheit mit dem Förderprogramm insgesamt und je weiter rechts sie verortet sind, desto stärker ist die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Merkmal.

Es ist erkennbar, dass die Zufriedenheit mit den unterschiedlichen Merkmalen sehr einheitlich und tendenziell positiv ausfällt. Die Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit ist dagegen heterogener: In der multivariaten Betrachtung üben nur noch zwei Merkmale, erstens die Unterstützung des Jugendlichen durch den Träger und zweitens der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, einen messbaren Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit aus. Die anderen Merkmale leisten dem Modell nach und bei gegebener Fallzahl

keinen eigenständigen Erklärungsbeitrag. Sofern eine hohe Zufriedenheit mit der Unterstützung der Jugendlichen durch den Träger gegeben ist und die Zufriedenheit mit dem Zuschuss hoch, fällt auch die Zufriedenheit mit dem Förderprogramm insgesamt hoch aus.

**Abbildung 43: Anteil der Betriebe, die eine erneute Teilnahme in Erwägung ziehen (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Entsprechend der hohen Zufriedenheit mit dem Förderprogramm haben 92 % der befragten Betriebe angegeben, eine erneute Teilnahme am Förderprogramm in Erwägung ziehen.

## 5.9 Allgemeine Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge (Träger und Betriebe)

### Träger

Die Träger wurden sowohl offen dazu befragt, wie das Förderprogramm aus ihrer Sicht weiterentwickelt werden kann, als auch darum gebeten, Kommentare, Kritik und Anregungen frei zu formulieren. 27 Träger äußerten Verbesserungsvorschläge und 15 Träger machten Angaben zu „Kommentaren, Kritik und Anregungen“.

#### (1) Rückkehr zur sozialpädagogischen Begleitung durch den Träger (15 Nennungen)

Am häufigsten äußerten die Träger den Wunsch, dass die sozialpädagogische Begleitung, die seit dem 4. Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW nicht mehr Bestandteil der Förderung ist, wieder in das Förderprogramm integriert werden sollte. Die Träger unterstreichen, wie zentral das in der Akquisephase aufgebaute Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen für die weitere Stabilisierung und Begleitung des Ausbildungsverhältnisses ist. Dies könne durch AsA nicht ersetzt werden. Nach Einschätzung der befragten Träger ist eine fachliche bzw. schulische Unterstützung durch AsA durchaus möglich, aber die individuelle sozialpädagogische Begleitung sollte beim Träger verortet sein. Ob diese Variante förderrechtlich umsetzbar ist, kann an dieser Stelle nicht bewertet werden.

*„Für die Betriebe und die Auszubildenden ist die Kommunikation, besonders auch in Fällen der Krisenintervention, einfacher, wenn alles 'in einer Hand' ist.“*

*„Die Betreuer der AsA-Träger können einfach nicht die Arbeit leisten, die die Verantwortlichen der NRW-Träger leisten. Das liegt nicht darin begründet, dass sie keine gute Arbeit leisten. Ihnen fehlt vielmehr der persönliche Kontakt zu den Firmen und der Zugang zu den Auszubildenden.“*

#### (2) Bürokratische Abläufe vereinfachen und verbessern, Planungssicherheit gewährleisten (11 Nennungen)

Ein Teil der Verbesserungsvorschläge der befragten Träger bezieht sich sowohl auf den bürokratischen Aufwand des Programms für Betriebe, die mangels digitalisierter Abläufe aus ihrer Sicht über Gebühr belastet oder ggf. von einer weiteren Programmteilnahme abgeschreckt werden könnten. Auch wurde vor dem gleichen Hintergrund kritisch bewertet, dass Dokumente und Anforderungen teilweise im Programmverlauf verändert wurden und nicht zu Beginn feststanden.

*„Keine wesentlichen Veränderungen von Prozessen nach Start der Begleitphase (Ablauf, Dokumente, Anforderungen), da das die Betriebe verwirrt bzw. teilweise auch verärgert und Arbeitsabläufe unnötig verkompliziert.“*

*„Die Abarbeitung sollte weniger bürokratisch sein und vor allem im digitalen Zeitalter auch digital gelöst werden [...]. Sie möchten sich auf das Wesentliche konzentrieren und nicht durch Nebensächliches belastet werden.“*

Auch der Verwaltungsaufwand der Träger für die Programmabwicklung selbst wurde kritisch hinterfragt.

*„Der Verwaltungsaufwand in Richtung ESF, Bezirksregierung und G.I.B. hinsichtlich Antragswesen, Berichterstattung, Mittelbeantragung, Nachweise, Statistik usw.) ist ENORM hoch ÜBERAUS personalintensiv und somit teuer. Hier sollte deutlich verschlankt werden!“*

*Beibehalten der Dokumenten-Struktur (keine Veränderung der Dokumente für/in laufendes\*m Jahr). Bündelung ALLER Dokumente in EINEM System (ABBA und G.I.B.). Im Zuge der Digitalisierung Verzicht auf Einreichen von Original-Dokumenten als Belege.*

### (3) Früherer Beginn der Akquisephase (10 Nennungen)

Ebenfalls vergleichsweise häufig äußerten die Träger den Wunsch nach einem früheren Beginn der Akquisephase (siehe auch Abschnitt 5.3). Als Vorteile werden in diesem Zusammenhang unter anderem genannt, dass viele Unternehmen ihre Stellenausschreibungen schon sehr früh veröffentlichen und damit ein breiteres Stellenangebot verfügbar wäre, ebenso könnten die Jugendlichen länger und intensiver auf die Ausbildung vorbereitet werden. Diese Förderung ist jedoch konträr zur Konzeption des Förderprogramms: Das Ausbildungsprogramm NRW richtet sich an unversorgte Jugendliche, die im entsprechenden Ausbildungsjahr nicht selbstständig einen Ausbildungsplatz gefunden haben.

*„Akquisephase sollte früher geschaltet werden, um die Zielgruppe besser vorzubereiten und zeitnah zu vermitteln. Somit kann die Bewerbung vor Abschluss der Sommerferien erfolgen und präventiv vorbereitet werden (Ausbildungsstart, Fachtheoretischer Unterricht).“*

*„Mehr Zeit für die Akquisephase und das Kennenlernen der TN einplanen (mehr Einzelcoachings, mehr ACC, sprachliche Unterstützung, Kompetenzförderung), Kompetenzprofil des TN kann dadurch bei Betrieben besser eingebracht werden und Betrieb kann sich eindeutiger drauf einstellen, Abbruchrate wird verringert.“*

### (4) Attraktivität des Programms für die Betriebe erhöhen (6 Nennungen)

Hier wird vereinzelt die Erhöhung des Zuschusses genannt (vor allem wenn Teilnehmende besonders gravierende Vermittlungsdefizite aufweisen), ein höherer Zuschuss in der für Abbrüche besonders kritischen Probezeit sowie eine Vereinfachung des Zugangs für Betriebe, indem die Hürden der Zusätzlichkeit abgesenkt werden (auch vor dem Hintergrund der erschwerten wirtschaftlichen Lage vieler Betriebe in der Pandemiezeit).

*„Förderung für die Betriebe erhöhen, da es einen Mehraufwand darstellt (insbesondere anteilig in der Probezeit des Auszubildenden).“*

*„Die monatliche Fördersumme sollte nach oben korrigiert werden. Die Pauschale ist zu gering. Vielen Betrieben ist aktuell ein zuverlässiger Teilnehmer wichtiger. Wenn wir diese Teilnehmer jedoch aufgrund ihrer Vermittlungshemmnisse nicht haben, müssen wir mit einer attraktiveren Fördersumme überzeugen.“*

*„Die Zusätzlichkeit der Ausbildungsstelle ist eine Hürde gerade in der Pandemiezeit.“*

(5) Erhöhung des Stellenschlüssels (5 Nennungen)

Einige Träger weisen darauf hin, dass der Stellenschlüssel aus ihrer Sicht zu niedrig ist, insbesondere für die arbeitsintensive Zeit der Akquise- und Matchingphase.

*„Der Stellenschlüssel ist besonders in der Akquisephase zu niedrig.“*

*„Stellenanteile beim Träger erhöhen, da Arbeitsaufwand mit Personaleinsatz sich nicht deckt.“*

(6) Ausweitung des Ausbildungsprogramms NRW auf alle Regionen unabhängig von Bewerber-Stellen-Relation (2 Nennungen)

Mit insgesamt zwei Nennungen steht eine Ausweitung des Ausbildungsprogramms NRW zwar nicht auf den vorderen Rängen der Nennungen, dennoch handelt es sich hierbei um eine erwähnenswerte Rückmeldung der befragten Träger. Ein Träger, der aufgrund der Bewerber-Stellen-Relation in seiner Region ab 2021 keinen Antrag mehr stellen konnte, berichtet von zahlreichen Anfragen von Betrieben beim Träger, die es nicht ohne Unterstützung schaffen, ihre offenen Ausbildungsstellen zu besetzen.

**Betriebe (n = 74)**

Den an der Befragung teilnehmenden Betrieben wurde mittels einer offenen Frage die Möglichkeit gegeben, Kommentare, Kritik oder Anregungen in Textform zurückzumelden. 74 Betriebe haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

(1) Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung (23 Nennungen)

Am häufigsten wurde von den befragten Betrieben der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung thematisiert. Auch wenn die Mehrheit der Betriebe den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung als angemessen bewertet (vgl. Abbildung 38, Abschnitt 5.7), halten insbesondere mit Verweis auf die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Corona-Pandemie seit 2020 einige der befragten Betriebe eine Erhöhung des Zuschusses für wünschenswert. Genannt wurde in diesem Zusammenhang auch eine Verlängerung der Zahlung des Zuschusses über die gesamte Ausbildungsdauer und nicht nur für die ersten 24 Monate. Auch machen Betriebe z. B. den Vorschlag, die Förderung zu staffeln und in der ersten Phase der Ausbildung einen höheren Zuschuss zu zahlen.

*„Vergütungsanteil attraktiver gestalten – insbesondere in der Anfangszeit (ersten 6 Monate) intensivere Begleitung und Unterstützung durch den Träger“*

*„Gerade für Kleinbetriebe ist es unerlässlich eine Förderung zu erhalten. Ohne Förderung kann man, speziell in der Pandemie, keine Ausbildung ermöglichen.“*

*„Höherer Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, da coronabedingt und energiekostenbedingt höhere Nebenkosten für den Auszubildenden anfallen.“*

*„Ich habe angegeben, dass ich den Betrag von aktuell 300 Euro und bald 325 Euro für zu*

*gering halte. Tatsächlich hat man in der Betreuung dieser Auszubildenden einen stark erhöhten Betreuungsaufwand. Ich betrachte den Förderungsbetrag eher als Aufwandsentschädigung (...) Allerdings nur wegen des Betrages lohnt sich die Kooperation nicht."*

Nicht zuletzt beschrieben einige Betriebe, dass es zu Problemen mit der Weiterleitung des Zuschusses über den zuständigen Träger kam. Dies stellt jedoch einen Sonderfall dar und ist mutmaßlich auf die Insolvenz eines der durchführenden Träger zurückzuführen.

*„In unserem Fall ist der Träger das Problem, da er insolvent ist, bekommen wir keinen Zuschuss mehr ausgezahlt, seit das Verfahren läuft. In der Planung für die Kosten ist dies für einen kleinen Einzelhandelsbetrieb ein großes Problem. Hier sollte eine Änderung stattfinden, dass das Ausbildungsprogramm NRW, das Land NRW, den Zuschuss direkt zahlt und es nicht über einen Träger geht."*

## (2) Reduktion Verwaltungsaufwand (14 Nennungen)

14 Betriebe äußerten (wie auch schon bei den Verbesserungsvorschlägen der Träger beschrieben) den Wunsch nach einer Reduzierung des Verwaltungsaufwandes im Zusammenhang mit der Förderung und nach einer Digitalisierung von Prozessen.

*„Weniger zwingende Erforderlichkeit von Papier. Digitalisierung in der Abwicklung."*

*„Es war lästig, die monatlichen Nachweise auszufüllen und zu versenden. Hier könnte das Verfahren verbessert werden."*

## (3) Eine passendere Vorauswahl von Bewerber\*innen, besseres Matching (11 Nennungen)

Eine relevante Anzahl an Nennungen entfiel auf den Wunsch nach einer passenderen Vorauswahl von Bewerber\*innen bzw. nach einem besseren Matching durch den Träger. So seien einzelne vorgeschlagene Jugendliche aus Betriebssicht nicht ausbildungsreif oder nicht ausreichend beruflich orientiert. 9 Betriebe wünschen sich eine intensivere bzw. längere sozialpädagogische Begleitung durch den Träger, hier wurde ein intensiver Bedarf insbesondere in den ersten Monaten der Ausbildung unterstrichen.

*„Die Beratung des Auszubildenden bei der Berufswahl, unsere ist im falschen Ausbildungszweig zum Zerspanungsmechaniker, das ist nicht seine Welt."*

*„Wir haben ‚nur‘ 1 Bewerber von dem Ausbildungsprogramm erhalten und hätten gerne mehr Vorschläge für Bewerbungen. Den einen Bewerber haben wir eingestellt, weil er ‚gut‘ ist."*

## (4) Intensivere/längere sozialpädagogische Begleitung durch den Träger (9 Nennungen)

Einige Betriebe äußerten den Wunsch nach einer intensiveren bzw. nach einem grundsätzlichen Angebot einer sozialpädagogischen Begleitung der Teilnehmenden. Vor dem Hintergrund des Wegfalls der Förderung einer sozialpädagogischen Begleitung ab dem 4. Durchgang teilen sie an dieser Stelle die Sichtweise der Träger auf die Notwendigkeit einer Begleitung aus „einer Hand“.

*„Die ‚Begleitung‘ durch das Ausbildungsprogramm sieht Besuche im Betrieb vor. Damit wird aber zusätzliche Arbeitszeit gebunden. Wichtiger wäre es aus meiner Sicht die Auszubildenden weiter zu begleiten und gegebenenfalls die Sozialkompetenz weiter zu fördern.“*

*„Der Träger der Maßnahme muss für eine kontinuierliche und kompetente Begleitung des Auszubildenden sorgen. Hier hätten wir uns mehr Präsenz der Mitarbeiter\*innen gewünscht.“*

*„Es sollte eine bessere Möglichkeit für den Azubi geben, über seine Probleme im Betrieb und ggf. privat mit dem Träger zu besprechen, um ggf. Problemen vorzubeugen.“*

*„Bessere Unterstützung durch den Träger, gerade bei Persönlichkeitsherausforderungen der Auszubildenden (Selbstbewusstseinsförderung, hier wird VIEL!!!! mehr Unterstützung benötigt!)“*

#### (5) Bessere Kommunikation mit dem Träger (8 Nennungen)

8 Nennungen bezogen sich auf den Wunsch nach einer besseren Kommunikation mit dem Träger, hier fühlten sich einzelne Betriebe nicht ausreichend informiert und/oder unterstützt.

*„Kommunikation der Mitarbeiter des Trägers untereinander – viele Personalwechsel in kurzem Zeitraum, fehlende Unterlagen, daher doppelt und dreifach auszufüllende Unterlagen für uns als Betrieb.“*

#### (6) Mehr Werbung für das Programm (7 Nennungen)

7 Betriebe sehen Nachholbedarf bei der Werbung für das Förderprogramm: Es sei sowohl bei Betrieben als auch bei potenziellen Auszubildenden zu wenig bekannt.

*„Mehr Transparenz und Werbung schaffen, weil das Programm kaum in der Öffentlichkeit bekannt ist.“*

*„Deutlich offensiver mit dem Ausbildungsprogramm umgehen, wenn ich vor gut 2 Jahren nicht selbst danach gesucht hätte, wäre ich bis heute nicht darauf gekommen!!“*

### Zwischenfazit

Abschließend bleibt festzuhalten, dass Träger und Betriebe zahlreich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, im Rahmen der durchgeführten Befragungen, Wünsche und Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung bzw. Gesamtbewertung des Förderprogramms abzugeben. Selbstverständlich handelt es sich um einzelne Meinungen und die Rückmeldungen entsprechen auch den Erfahrungen und Interessen der befragten Akteure und sind deshalb als Anregungen aus der Sicht der Träger und Betriebe zu verstehen. Zugleich sollte in den Rückmeldungen aus der Praxis auch eine Chance zur Verbesserung der Zielsetzung und -erreichung gesehen werden. Die rege Nutzung der Texteingabe zeigt auch, dass Träger und Betriebe sich durchaus in die Weiterentwicklung des Förderinstruments einbringen wollen.

Aus den vorgenannten Rückmeldungen lassen sich mehrere häufig genannte Umsetzungselemente des Ausbildungsprogramms NRW identifizieren, auf die nachfolgend resümierend eingegangen wird.

Träger wie auch Betriebe betonen den hohen Stellenwert der sozialpädagogischen Begleitung, die seit dem 4. Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW nicht mehr Bestandteil der Förderung ist. Die Träger unterstreichen, wie zentral das in der Anfangsphase aufgebaute Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen für die weitere Stabilisierung und Begleitung des Ausbildungsverhältnisses ist. Aus den Antworten wird auch deutlich, dass die Betriebe die Träger des Ausbildungsprogramms NRW hier in der Pflicht sehen, eine sozialpädagogische Begleitung anzubieten.

Träger und Betriebe wünschen sich einen geringeren bürokratischen Aufwand in der Abwicklung des Programms. Digitalisierung von Prozessen und Planungssicherheit sind hier die Schlagworte. Einige Träger äußern auch an dieser Stelle den Wunsch nach einem früheren Beginn der Akquisephase (siehe auch Abschnitte 5.3 und 5.9). Als Vorteile werden in diesem Zusammenhang unter anderem genannt, dass viele Unternehmen ihre Stellenausschreibungen schon sehr früh veröffentlichen und damit ein breiteres Stellenangebot verfügbar ist, ebenso können die Jugendlichen länger und intensiver auf die Ausbildung vorbereitet werden. Diese Forderung widerspricht jedoch der Konzeption Ausbildungsprogramms NRW, das sich an unversorgte Jugendliche richtet, die im entsprechenden Ausbildungsjahr nicht selbstständig einen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Am häufigsten thematisieren die Betriebe den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung. Insbesondere mit Verweis auf die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Corona-Pandemie seit 2020 halten einige der befragten Betriebe eine Erhöhung des Zuschusses für wünschenswert. Genannt wurde in diesem Zusammenhang auch eine Verlängerung der Zahlung des Zuschusses über die gesamte Ausbildungsdauer und eine Staffelung der Förderung (höherer Zuschuss in der Anfangsphase der Ausbildung). Einige Träger erwähnen im Zusammenhang mit der Steigerung der Attraktivität der Teilnahme für die Betriebe mehrfach eine Erhöhung des Zuschusses zur Ausbildungsvergütung, insbesondere in der für Abbrüche kritischen Probephase der Ausbildung. In diesem Zusammenhang nennen die Träger als Möglichkeit zur Attraktivitätssteigerung auch die Senkung der Hürde<sup>17</sup> beim Nachweis der Zusätzlichkeit der Ausbildungsplätze, sodass diese häufiger gegeben ist.

Einige Träger weisen darauf hin, dass der Stellenschlüssel aus ihrer Sicht zu niedrig ist, insbesondere für die arbeitsintensive Zeit der Akquis- und Matchingphase. Mit insgesamt zwei Nennungen steht eine Ausweitung des Ausbildungsprogramms NRW auf ganz NRW zwar nicht auf den vorderen Rängen der Nennungen, dennoch handelt es sich hierbei um eine erwähnenswerte Rückmeldung der befragten Träger.

Eine relevante Anzahl an Nennungen der Betriebe entfiel auf den Wunsch nach einer passenderen Vorauswahl von Bewerber\*innen bzw. nach einem besseren Matching durch den Träger. So seien einzelne vorgeschlagene Jugendliche aus Betriebssicht nicht ausbildungsreif oder nicht ausreichend beruflich ori-

<sup>17</sup> Die Operationalisierung der formalen Zusätzlichkeit sieht in der Praxis eine Selbstauskunft der Betriebe vor, nach der diese nur teilnahmeberechtigt sind, sofern sie noch nicht oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit der Teilnahme mehr Ausbildungsverträge ermöglichen als im Durchschnitt der letzten vier Jahre.

entiert. Weiterhin wünschen sich Betriebe vereinzelt eine verbesserte Kommunikation bzw. bessere Unterstützung durch Träger. Nachholbedarf sieht die betriebliche Seite zudem bei der Werbung für das Förderprogramm: Es sei sowohl bei Betrieben als auch bei potenziellen Auszubildenden zu wenig bekannt.

# 6.

## Ergebnisse und Wirkungen der Förderung

Nach der Analyse der Umsetzung der Förderung werden in diesem Kapitel Ergebnisse und Wirkungen der Förderung beleuchtet. Hierzu gehören die quantitative Zielerreichung sowie die Übernahmen von Auszubildenden nach Ausbildungsende. Außerdem werden Ergebnisse zur Änderung der Verhaltensdisposition und zu Mobilisierungseffekten auf Ebene der Betriebe und Weiterempfehlungen betrachtet. Ein weiterer Aspekt sind die Themenfelder der Zusätzlichkeit und der Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte.

### Quantitative Zielerreichung

Das Ausbildungsprogramm NRW ermöglicht pro Durchgang rund 1.000 Ausbildungen für Jugendliche mit ungünstigen Startchancen.

**Tabelle 10: Geförderte Plätze und Eintritte ins Ausbildungsprogramm NRW**

Durchgang	Plätze	Eintritte	Zielerreichung*
1 (Start 2018)	1.032	535	52 %
2 (Start 2019)	1.068	991	93 %
3 (Start 2020)	960	1.015	106 %
4 (Start 2021)	996	921	92 %
<b>Gesamt</b>	<b>4.056</b>	<b>3.462</b>	<b>85 %</b>

\* Es können durch Nachbesetzungen mehrere Eintritte für einen geförderten Ausbildungsplatz vorliegen, die Quote der Zielerreichung ist damit zu einem unbekanntem Grad verzerrt.

Quelle: BISAM 2022.

Die konkrete geplante Anzahl von geförderten Ausbildungsplätzen weicht zwischen den Durchgängen geringfügig voneinander ab. Der geplanten Anzahl an zu fördernden Ausbildungsplätzen kann die realisierte Anzahl an Eintritten in Ausbildung gegenübergestellt werden (vgl. Tabelle 10). Beim Abgleich der Zahlen ist zu beachten, dass aufgrund von Nachbesetzungen durchaus mehrere Eintritte für einen Platz vorhanden sein können und es hierdurch zu einer leichten Unschärfe kommt – diese könnte erklären, warum im dritten Durchgang eine Zielerreichungsquote von über 100 % erzielt wurde. Bis auf den ersten Durchgang, für den lediglich 535 Eintritte dokumentiert wurden, scheint die Besetzung der Ausbildungsplätze größtenteils zu gelingen. Für den ersten Durchgang lässt sich die niedrige Ausschöpfung

des Platzkontingentes von nur 52 % durch die Herausforderungen der Neueinführung des Förderprogramms für die Akteure erklären. Dies betrifft z. B. die Personalbesetzung bei Trägern, den Aufbau von Projektstrukturen, Klärungsbedarfen bezüglich der Programmumsetzung. Auf Basis der Erfahrungen des ersten Durchgangs wurde eine dezidierte Akquisephase eingerichtet.

Neben den Eintritten in das Landesprogramm, die über das ABBA-Monitoring erfasst werden und Grundlage der Tabelle 11 sind, führt das Förderprogramm außerdem zu Vermittlungen in Ausbildungen außerhalb des Rahmens des Förderprogramms. Dies ist z. B. der Fall, wenn Betriebe nicht das formale Kriterium der Zusätzlichkeit erfüllen, aber dennoch bereit sind, einen Ausbildungsvertrag zu schließen. In Summe wurden 654 Vermittlungen in Ausbildung außerhalb des Landesprogramms in der G.I.B.-Akquisedatenbank erfasst.

Wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, sind die ersten beiden Durchgänge abgeschlossen und der Projektaustritt wurde zu einem überwiegenden Anteil entsprechend im ABBA-Monitoring dokumentiert. Weil beim dritten und vierten Durchgang Austritte von Teilnehmenden, die sich noch in der Förderung befinden (und keinen Ausbildungsabbruch aufweisen) noch nicht dokumentiert sind, wird die Analyse auf die ersten beiden Durchgänge beschränkt.

**Tabelle 11: Austritte in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit**

Durchgang	Projekteintritte in ABBA	Projektaustritte in ABBA	Austritte in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit	Austritte in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit an allen Austritten
1 (Start 2018)	535	530	336	63 %
2 (Start 2019)	991	963	622	65 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.526</b>	<b>1.493</b>	<b>958</b>	<b>64 %</b>

Quelle: BISAM 2022.

Im Rahmen des bei Projektaustritt auszufüllenden Austrittsfragebogens ist der Austrittsstatus anzugeben. Bei der Abfrage des Austrittsstatus sind mehrere Angaben möglich. In Tabelle 11 ist die Anzahl an Personen mit einem Austritt in Erwerbstätigkeit (selbstständig oder sozialversicherungspflichtig in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt) oder/und in Ausbildung (schulisch oder betrieblich) aufgeführt. 963 der 1.493 bzw. 64 % der aus dem Förderprogramm ausgetretenen Personen weisen einen Austritt in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung auf. Die Anteilswerte von 63 % bzw. 65 % für die ersten beiden Durchgänge liegen dabei eng beieinander. Unter einen Austritt in Ausbildung zählen u. a. der Verbleib in der bestehenden (im Rahmen des Landesprogramms begonnenen) Ausbildung nach Ablauf der Förderdauer nach zwei Jahren sowie Ausbildungsabbrüche bei Aufnahme einer neuen Ausbildung. Ein Übergang in Erwerbstätigkeit kann vorliegen, sofern eine 2-jährige Ausbildung absolviert wurde und die Person übernommen wurde, aber auch infolge eines Ausbildungsabbruchs und der Aufnahme einer entsprechenden Erwerbstätigkeit. Zum überwiegenden Teil handelt es sich bei den Austritten in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit um Austritte in Ausbildung (vgl. Tabelle 12).

Wie in Tabelle 8 in Abschnitt 5.6, zu den Ausbildungsabbrüchen dargestellt, ergibt sich für die ersten beiden Durchgänge ein Anteil von 41 % bis 43 % an vorzeitigen Austritten bzw. Ausbildungsabbrüchen unter den am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen. 57 % bis 59 % sind dagegen zum geplanten Zeitpunkt aus dem Förderprogramm ausgeschieden. Die Mehrheit der in das Förderprogramm eingetretenen Jugendlichen befindet sich auch am Ende des Förderzeitraums weiterhin im Programm. Die Vertragslösungsquote für alle Auszubildenden in NRW lag 2021 bei rd. 27 % (vgl. IT NRW, 2022). In der branchenspezifischen Betrachtung lag die NRW-Lösungsquote mit rd. 36 % im Handwerk besonders hoch. Die Abbruchquote im Ausbildungsprogramm NRW liegt mit 41 % bis 43 % im Vergleich demnach höher. Eine Bewertung der Differenz zur Vertragslösungsquote in der Berufsbildungsstatistik (vgl. IT NRW, 2022) ist aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit der durchgangsbezogenen Abbruchquoten und unter Berücksichtigung von Förderrahmen und Zielgruppendefinition nicht möglich.

**Tabelle 12: Austritte in Ausbildung und Erwerbstätigkeit nach Austrittsart**

Durchgang	Vorzeitiger Austritt				Teilnahme bis zum geplanten Ende			
	Basis	Austritt in Ausbildung	Austritt in Erwerbstätigkeit	Austritt in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit	Basis	Austritt in Ausbildung	Austritt in Erwerbstätigkeit	Austritt in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit
1	218	11 %	7 %	17 %	312	91 %	5 %	96 %
2	410	12 %	9 %	21 %	553	93 %	3 %	97 %
3	397	13 %	12 %	25 %	217	89 %	7 %	96 %
4	224	7 %	9 %	16 %				
<b>Gesamt</b>	<b>1.249</b>	<b>11 %</b>	<b>10 %</b>	<b>21 %</b>	<b>1.082</b>	<b>92 %</b>	<b>5 %</b>	<b>96 %</b>

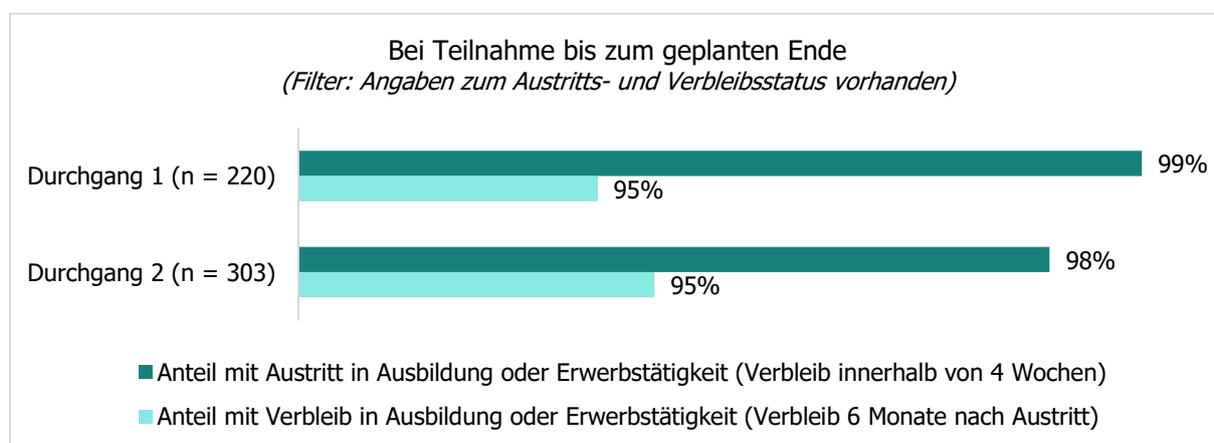
Quelle: BISAM 2022.

Wird der Austrittsstatus nach Austrittsart differenziert (vgl. Tabelle 12), zeigt sich, dass bei vorzeitigem Austritten zu 11 % ein Austritt in Ausbildung stattfindet, zu 10 % in Erwerbstätigkeit (selbstständig oder sozialversicherungspflichtig in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt) und zu 21 % trifft einer der beiden Übergänge zu. Für statistisch etwa jeden fünften Ausbildungsabbruch besteht demnach eine gute Anschlussperspektive. Dies deckt sich mit den Erfahrungen aus den explorativen Interviews mit den Trägern, die mitteilten, dass die Träger bei Ausbildungsabbrüchen bemüht seien, einen guten Übergang zu schaffen.

Bei einer Teilnahme bis zum geplanten Ende entspricht der Austrittsstatus in der Regel mit 92 % einem Übergang in Ausbildung und zu 5 % einem Austritt in Erwerbstätigkeit. Mit 96 % weisen fast alle am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen ohne Ausbildungsabbruch einen positiven Austrittsstatus zum Ende der (regulär zwei Jahre umfassenden) Förderung auf, d. h. sie führen in aller Regel ihre Ausbildung auch im dritten Lehrjahr fort.

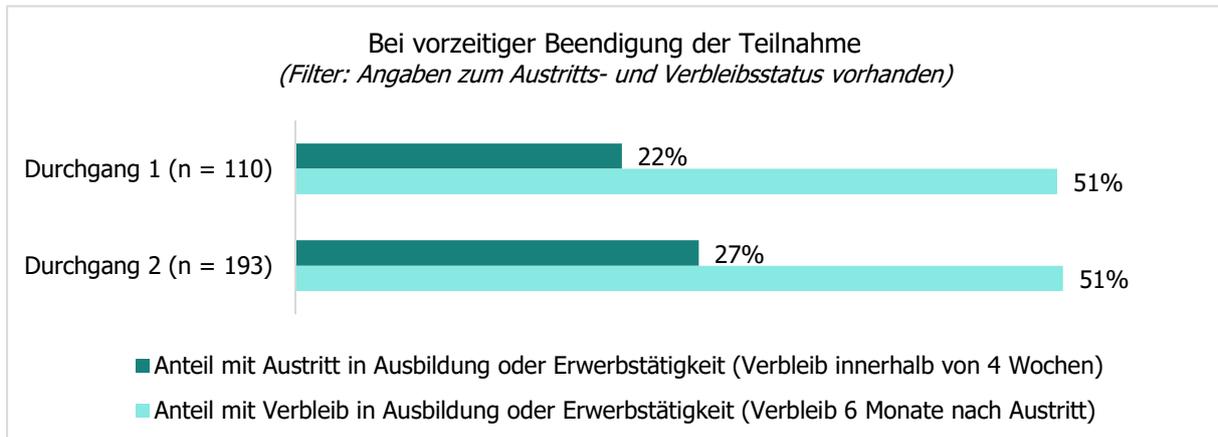
Das ABBA-Monitoring sieht neben der Erfassung des unmittelbaren Status in den vier Wochen nach dem Austritt auch eine Erfassung des längerfristigen Verbleibs als Status vor. Hierfür werden die ehemaligen Teilnehmenden 6 Monate nach Austritt abermals zu ihrem Arbeitsmarktstatus befragt (hier ist häufig die Erreichbarkeit der Teilnehmenden nicht mehr gegeben und die Angaben sind lückenhaft). Bei den folgenden Auswertungen ist zu beachten, dass die Berechnungen – auch die zum Austrittsstatus – sich auf die Gruppe der Teilnehmenden mit vorhandenen Angaben zum Verbleibsstatus beziehen. Somit ergeben sich Abweichungen gegenüber vorherigen Daten zum Austrittsstatus.

**Abbildung 44: Verbleibsstatus bei Teilnahme bis zum geplanten Ende**



Quelle: BISAM 2022.

Bei Teilnahme bis zum geplanten Ende der regulär zweijährigen Förderung ist mit einem Austritt in Ausbildung bzw. insbesondere bei zweijährigen Ausbildungen mit einem Austritt in Erwerbstätigkeit zu rechnen. Auf Basis der Teilnehmenden, für die Daten zum Verbleibsstatus vorliegen (vgl. Abbildung 44), ist dies in den ersten beiden Durchgängen für 99 % bzw. 98 % der ehemaligen Teilnehmenden der Fall. Nach etwa 6 Monaten sinkt der Anteil derer, deren Arbeitsmarktstatus in Ausbildung bzw. in Erwerbstätigkeit entspricht um 4 bzw. 3 Prozentpunkte, aber bleibt auf einem sehr hohen Niveau. Dies spricht dafür, dass (im Falle von 3-jährigen Ausbildungen) nur wenige Ausbildungsabbrüche gegen Ende der Ausbildungsdauer stattfinden und dass die meisten der ehemaligen Teilnehmenden mit einer 2-jährigen Ausbildungsdauer eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.

**Abbildung 45: Verbleibsstatus bei vorzeitiger Beendigung des Programms**

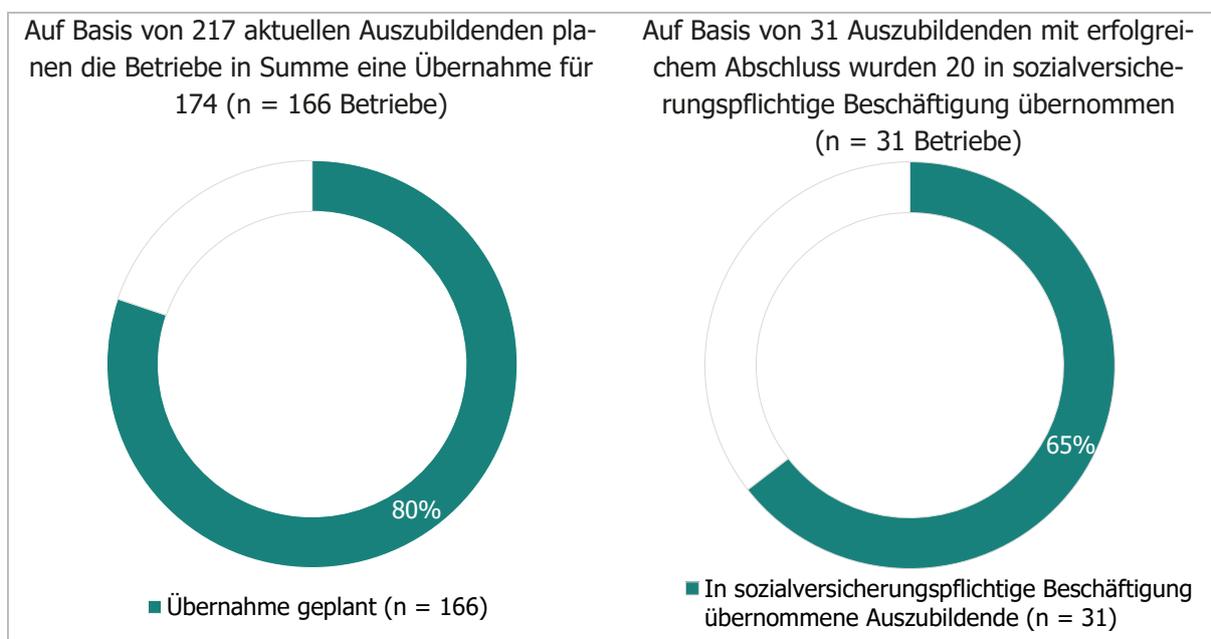
Quelle: BISAM 2022.

Bei vorzeitiger Beendigung der Programmteilnahme (vgl. Abbildung 45) liegt, je nach Durchgang, für die Gruppe der ehemaligen Teilnehmenden, für die Daten zum Verbleib vorliegen, für 22 % bzw. 27 % der ehemaligen Teilnehmenden bei Austritt ein kurzfristiger Übergang in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit vor. In der Zeit bis zur Erhebung des Verbleibsstatus nach 6 Monaten scheinen viele der ehemaligen Teilnehmenden mit einem Ausbildungsabbruch eine neue Ausbildungsstelle gefunden zu haben oder erwerbstätig geworden zu sein: Der Anteil mit Verbleib in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit beträgt für beide Durchgänge jeweils 51 %. Vorzeitig aus dem Förderprogramm ausgeschiedene ehemalige Teilnehmende weisen somit in etwa zur Hälfte einen positiven Status auf. Es ist denkbar, dass die Teilnahme am Förderprogramm durch die Ausbildungserfahrung und die Arbeit des Trägers mit der jugendlichen Person, hierzu beigetragen haben. Den Ergebnissen der explorativen Gespräche mit den Trägern zufolge leisten die Träger zudem oftmals im Fall von Programmaustritten Unterstützungsarbeit für die jugendlichen Personen, um ihnen einen Anschluss in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

### **(Geplante) Übernahmen**

Übernahmen von Auszubildenden im Rahmen des Landesprogramms in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung können den am Ausbildungsprogramm NRW teilnehmenden Betrieben helfen, Stellen zu schaffen bzw. zu erhalten, tragen zur Fachkräftesicherung und letztendlich auch zur Wertschöpfung im Land bei. Des Weiteren geben sie Aufschluss über die Zufriedenheit der Betriebe mit den Auszubildenden.

**Abbildung 46: (Geplante) Übernahme Auszubildender durch die befragten Betriebe (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Die im Rahmen des Landesprogramms auszubildenden Betriebe streben nach eigenen Angaben größtenteils eine Übernahme der geförderten Jugendlichen an (vgl. Abbildung 46). Auf Basis von Aussagen der an der Befragung teilgenommenen Betriebe und ihren aktuellen im Rahmen des Landesprogramms geförderten Auszubildenden, ist für 80 % dieser Auszubildenden eine Übernahme geplant, sofern es die zukünftige Auftragslage zulässt. Die hohe Quote an geplanten Übernahmen spricht dafür, dass die Betriebe grundsätzlich zufrieden mit dem Leistungsvermögen der geförderten Auszubildenden sind.

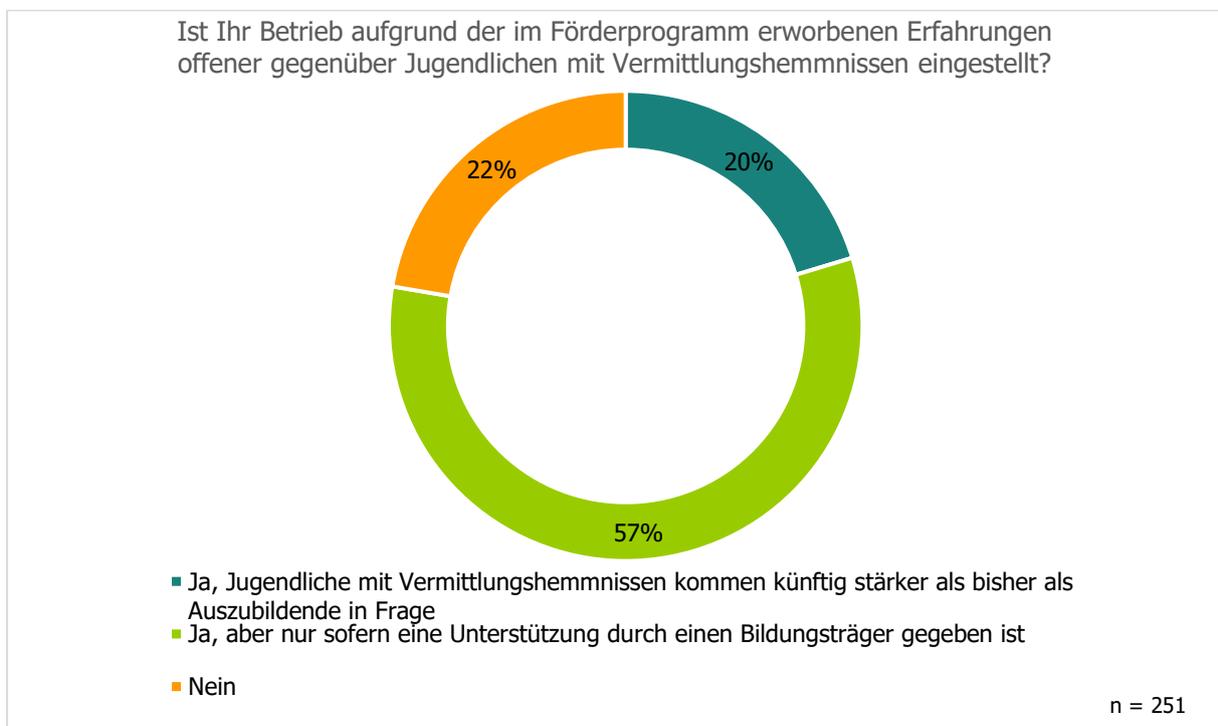
Der Anteil der tatsächlich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommenen Auszubildenden (an denjenigen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben) beträgt auf Grundlage der Befragungsdaten 65 %. Die Diskrepanz von 15 Prozentpunkten gegenüber dem Anteil der Jugendlichen, für die eine Übernahme geplant ist, kann – neben der geringen Fallzahl – zahlreiche Ursachen haben: Eine ungünstige betriebliche Lage, fehlender Bedarf an weiteren Arbeitskräften, die Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen Betrieb, private Gründe (z. B. Veränderungen der Lebenssituation) sowie Ausbildungsabbrüche.

Für Betriebe, die nach eigener Angabe keine Übernahme der geförderten Auszubildenden nach Ausbildungsabschluss anstreben, hat der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, die Unterstützung durch den Träger und der Bewerbermangel eine erheblich größere Rolle für die Entscheidung zur Programmteilnahme gespielt (vgl. Abbildung 57 im Anhang A).

### Änderung der Verhaltensdisposition und Mobilisierungseffekte auf Ebene der Betriebe

Das Förderprogramm hat (u. a.) zum Ziel, Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen eine Ausbildung zu ermöglichen. Arbeitsagenturen und Jobcenter sollen über den Prozess der Zuweisung eine Gatekeeper-Funktion ausüben und dafür sorgen, dass passende Jugendliche in das Förderprogramm einmünden. Den befragten Trägern zufolge sind die Teilnehmenden durch verschiedenste Vermittlungshemmnisse belastet (vgl. Abbildung 14 in Abschnitt 5.2). Ein wünschenswerter positiver Effekt der Förderung könnte darin bestehen, dass Betriebe offener gegenüber der Ausbildung solcher Jugendlicher mit Startschwierigkeiten werden.

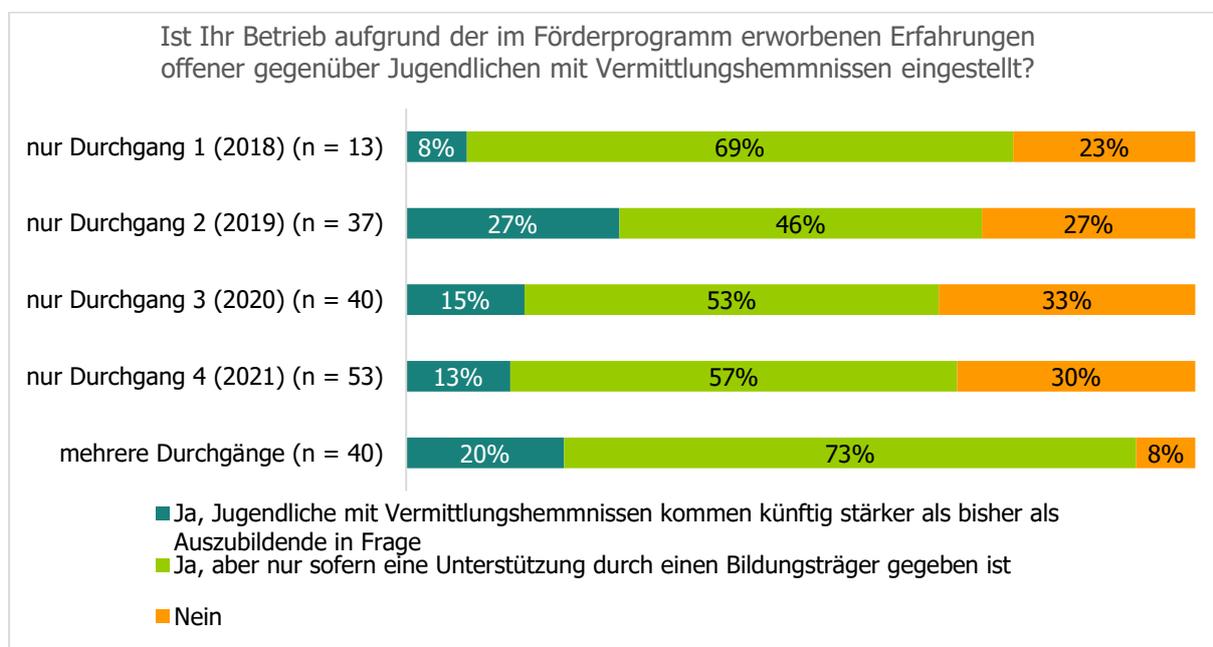
**Abbildung 47: Änderung der Verhaltensdisposition ggü. Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde ermittelt, ob die Betriebe aufgrund der im Förderprogramm erworbenen Erfahrungen fortan offener gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen eingestellt seien (vgl. Abbildung 47). 20 % stimmten dem vorbehaltlos zu und weitere 57 % unter der Einschränkung, dass Unterstützung durch einen Bildungsträger gegeben sei. Lediglich 22 % der Betriebe gaben an, sie wären nicht offener gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen geworden – ein Grund hierfür kann aber auch sein, dass manche Betriebe sich bereits vorher als offen für diese Personengruppe eingeschätzt haben.

**Abbildung 48: Änderung der Verhaltensdisposition nach Durchgang (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Es sind generell Schwankungen zwischen den Durchgängen hinsichtlich der Veränderung der Verhaltensdisposition gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen zu erkennen (vgl. Abbildung 48). Insbesondere im direkten Vergleich zwischen den Durchgängen drei und vier lässt sich nicht der Schluss ziehen, dass die Wirkung der auf die Verhaltensdisposition aufgrund des formalen Entfalls der sozialpädagogischen Begleitung im vierten Durchgang eine grundsätzlich andere wäre. Es überrascht, dass so viele Betriebe, die nur am 4. Durchgang teilgenommen haben, die Unterstützung durch einen Bildungsträger zur Bedingung machen, obwohl der Bildungsträger formal keine sozialpädagogische Begleitung mehr leistet. Möglicherweise haben sich Betriebe bei der Beantwortung der Frage auf die Arbeit von AsA-Trägern bezogen; dagegen spricht allerdings die geringe Inanspruchnahme von AsA (vgl. Abschnitt 5.5). Vielmehr ist anzunehmen, dass Träger des Ausbildungsprogramms NRW weiterhin (ungefördert) sozialpädagogisch tätig sind (vgl. Abschnitt 5.5).

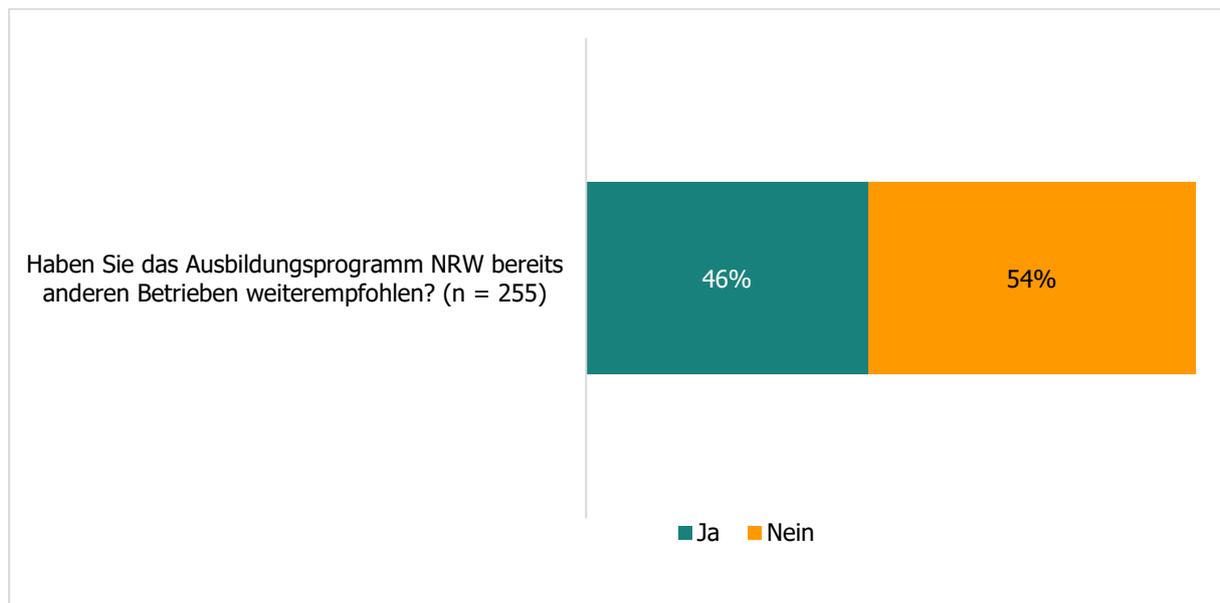
Betriebe, die an mehreren Durchgängen teilgenommen haben, sind häufiger positiver gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen eingestellt. Wahrscheinlich haben diese Betriebe aufgrund ihrer positiven Erfahrungen erneut an dem Förderprogramm teilgenommen; Betriebe, die schlechte Erfahrungen mit dem Ausbildungsprogramm NRW gemacht haben, nehmen dagegen nicht erneut am Förderprogramm teil (survivorship bias).

### Weiterempfehlungen

Die hohe Quote von Betrieben, die das Ausbildungsprogramm NRW bereits weiterempfohlen haben (vgl. Abbildung 49), spricht erstens für eine hohe Zufriedenheit mit dem Förderprogramm, zweites kann sie

die Akquise von Betrieben für zukünftige Durchgänge erleichtern, drittens Betriebe für Förderprogrammteilnahmen (auch außerhalb des Ausbildungsprogramms NRW) gewinnen und viertens weitere Betriebe (die selbst nicht am Förderprogramm teilgenommen haben) für die Ausbildung von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen öffnen.

**Abbildung 49: Weiterempfehlung des Ausbildungsprogramms NRW (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Das Ausbildungsprogramm NRW wurde durch 46 % der befragten Betriebe bereits anderen Betrieben weiterempfohlen. Die Weiterempfehlungsquote liegt bei Betrieben, die an früheren Durchgängen teilgenommen haben, nicht höher (dies ist allerdings mit einer Quote von 54 % bei Betrieben, die an mehreren Durchgängen teilgenommen haben, der Fall).

#### **Zusätzlichkeit/Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte**

Für die Beurteilung eines Förderprogramms sind die Kriterien der „Effektivität“ und „Effizienz“ zentral. Die Effektivität fragt nach den positiven Wirkungen der Förderung abzüglich der nicht intendierten negativen Wirkungen. Mitnahmeeffekte zählen dabei, neben anderen Effekten, wie etwa Verdrängungs- oder Substitutionseffekte, zu den wirkungsmindernden Effekten einer Förderung. Mitnahmeeffekte ergeben sich dann, wenn Programme in Anspruch genommen werden, ohne dass sie eine Verhaltensänderung bei den Begünstigten hervorrufen (Schmid et al. 1997, S. 34). Auf das Ausbildungsprogramm NRW bezogen läge ein Mitnahmeeffekt vor, sofern ein teilnehmender Betrieb auch ohne die Förderung den Ausbildungsplatz geschaffen und mit einem Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen besetzt hätte. Ein solcher Effekt mindert die Effektivität eines Förderprogramms und kann darüber hinaus Verdrängungseffekte zur Folge haben, z. B. indem besser geeignete Jugendliche aufgrund der Förderung keinen Ausbildungsplatz (oder nicht den passenden) erhalten.

Das Ausbildungsprogramm NRW sieht drei Mechanismen vor, um unerwünschte Wirkungen der Förderung und Fehlallokation zu vermeiden:

- Die Umsetzung der Förderung in Gebietskörperschaften, in denen die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die Zahl der offenen Ausbildungsstellen übersteigt.
- Eine sogenannte „Positivliste“, bei der es sich um eine Übereinkunft der Mitglieder des Ausbildungskonsens über zu fördernde Ausbildungsberufe handelt, die sicherstellen soll, dass vorrangig die Ausbildung in Engpassberufen gefördert wird, wo der Fachkräftebedarf in der Gebietskörperschaft groß ist. Es war geplant, dass die im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW geförderten Ausbildungen den Ausbildungsberufen auf der Positivliste entsprechen müssen. In der Praxis dient die Positivliste allerdings eher einer unverbindlichen Orientierung.
- Die Vorgabe, eine Zusätzlichkeit der geförderten Ausbildungsplätze zu gewährleisten. Die Operationalisierung der formalen Zusätzlichkeit sieht in der Praxis eine Selbstauskunft der Betriebe vor, nach der diese nur teilnahmeberechtigt sind, sofern sie noch nicht oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit der Teilnahme mehr Ausbildungsverträge ermöglichen als im Durchschnitt der letzten vier Jahre.

Die Umsetzung der Förderung in Gebietskörperschaften mit Nachfrageüberhang auf dem Ausbildungsmarkt wird mit Blick auf das Ziel der Vermeidung der Finanzierung von Ausbildungsplätzen, die auch ohne Förderung geschaffen worden wären, von den Evaluatoren als sehr sinnvoll eingeschätzt. Im Rahmen zukünftiger Ausbildungsförderprogramme könnten jedoch (auch) andere Ziele verfolgt werden, wie z. B. die Verringerung von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt in ganz NRW (für eine ausführliche Diskussion zur Förderkulisse s. Kapitel 7).

Die Unverbindlichkeit der „Positivliste“ mit vorrangig zu fördernden Ausbildungsberufen kann im Hinblick auf den Fachkräftemangel und hinsichtlich von Verdrängungseffekten durchaus kritisch gesehen werden, erscheint aber nachvollziehbar. Die Träger sind darauf angewiesen, in ausreichender Anzahl ausbildungsreife Jugendliche vorgeschlagen zu bekommen – die Begrenzung auf potenzielle Bewerber\*innen, die passgenaue Berufswünsche aufweisen, könnte den Programmserfolg gefährden. Die Jugendlichen besitzen überdies eigene Vorstellungen zu ihrem Werdegang; sie sind mit bestimmten Fähigkeiten, Interessen und Talenten ausgestattet. Aus sozialpädagogischer Sicht und aus Gründen der Compliance der jugendlichen Person mag es rational erscheinen, die Vermittlung in einen Ausbildungsberuf an den Wünschen, Bedürfnissen und Eigenschaften der Jugendlichen auszurichten. Dennoch findet, wo nötig und sinnvoll, ein Einwirken der Träger durch Berufsorientierung statt. Es wäre nicht verfehlt, wenn Träger sich dabei auch an den Bedürfnissen des Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktes orientieren würden – es wäre dem Entgegenwirken des Fachkräftemangels dienlich. Eine rigorose Beschränkung durch eine Positivliste erscheint jedoch praxisfern und wenig tauglich. Rückmeldungen aus den Experteninterviews mit Trägern, Arbeitsagenturen und Jobcentern belegen, dass die Positivliste eher als unverbindliche Orientierung genutzt wird.

Der Versuch, eine tatsächliche Zusätzlichkeit der Ausbildungsplätze zu gewährleisten, indem nur Betriebe förderungsberechtigt sind, die noch nicht oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit der Teilnahme mehr Ausbildungsverträge als im Durchschnitt der letzten vier Jahre ermöglichen, ist mit Blick auf die Zielsetzung positiv zu bewerten. Das Vorgehen erscheint plausibel, solange eine ausreichend hohe Anzahl von interessierten Betrieben die Kriterien erfüllt und somit eine erfolgreiche Programmumsetzung möglich ist. Im Angesicht eines sich wandelnden Ausbildungsmarktes

könnte jedoch die Subventionierung von Ausbildungsplätzen (als Anreiz für Betriebe, diese zu schaffen) in den Hintergrund rücken (vgl. Kapitel 7).

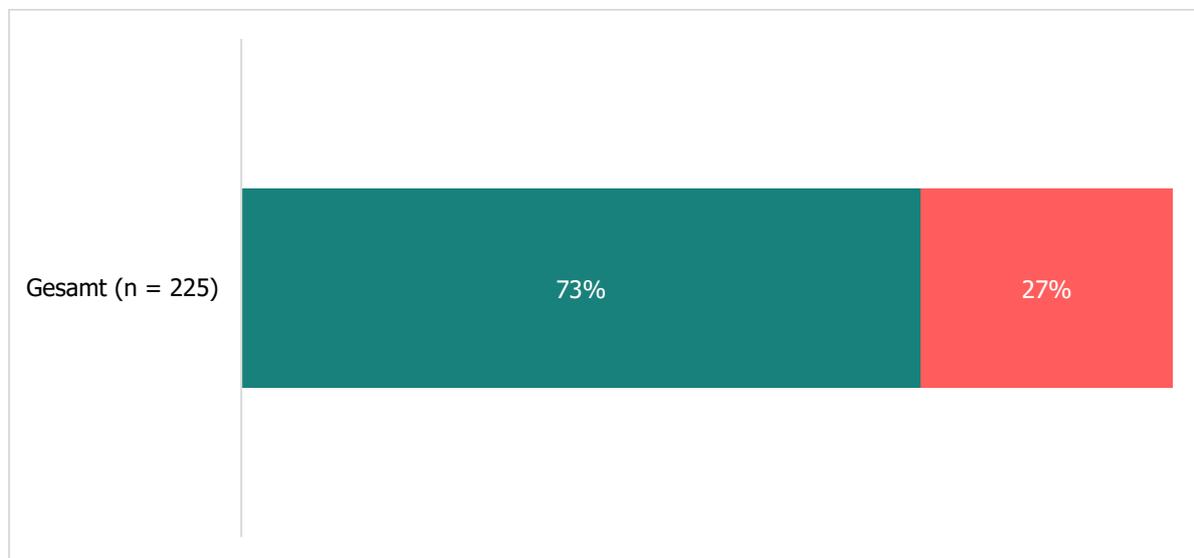
Die folgenden Analysen haben zum Ziel, zu eruieren, inwiefern das im vorigen Absatz beschriebene Vorgehen mittels einer formalen Vorgabe zur Zielerreichung der Gewährleistung von tatsächlicher Zusatzlichkeit wirksam ist. Da ein Abgleich der hypothetischen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit der tatsächlich im Rahmen des Förderprogramms erfolgten nicht sinnvoll erschien, wurden die Betriebe dazu befragt, wie viele der im Rahmen des Förderprogramms geschaffenen Ausbildungsplätze aufgrund der Förderung geschaffen wurden (vgl. Anhang B):

Sie haben bei Frage 2 angegeben, dass [ANZAHL] Auszubildende in Ihrem Betrieb im Rahmen des Landesprogramms gefördert werden bzw. wurden.

Wie viele dieser [ANZAHL] Ausbildungsplätze wurden aufgrund der Förderung geschaffen?

*(Dies bedeutet, dass Ihr Betrieb diese Ausbildungsplätze ohne die Förderung – Zuschuss und Unterstützung durch den Träger – nicht zur Verfügung gestellt hätte.)*

**Abbildung 50: Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze (Betriebsbefragung) (Basis = 318 Ausbildungsplätze bei 225 Betrieben)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

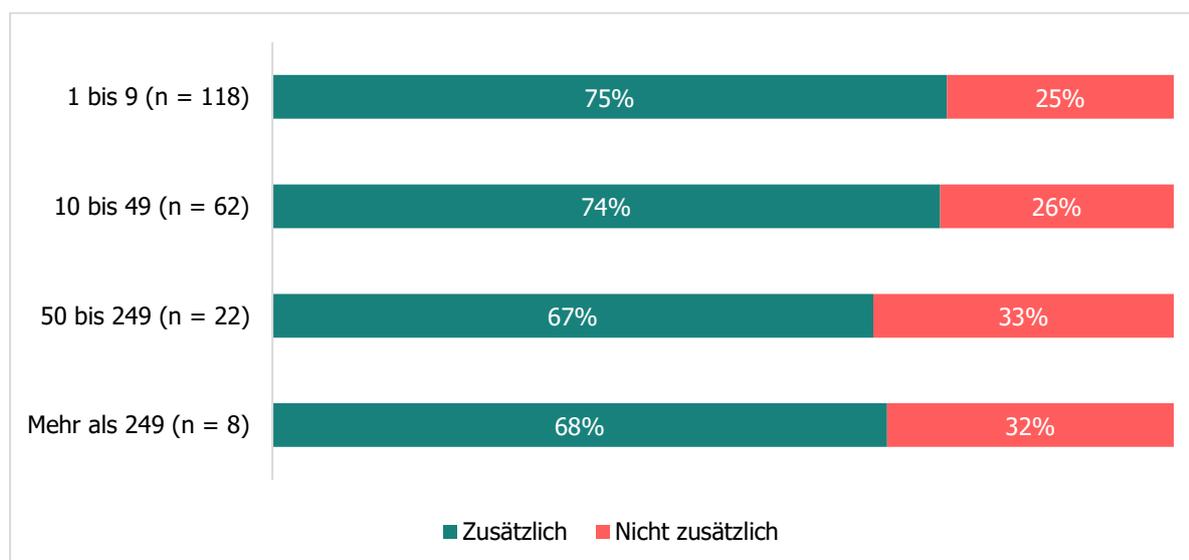
Den Angaben von 225 Betrieben zufolge wurden 73 % der insgesamt 318 Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen (entspricht absolut 232 Plätzen; vgl. Abbildung 50). Etwa drei Viertel der im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW geschaffenen Ausbildungen hätten demnach ohne das Förderprogramm

nicht existiert. Das Ergebnis zur Zusätzlichkeit ist positiv zu bewerten, insbesondere vor dem Hintergrund der großen Herausforderung, (tatsächliche) Zusätzlichkeit in der Praxis herbeizuführen.

Formal ist ein Ausbildungsplatz dann zusätzlich und damit förderfähig im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW, wenn der Ausbildungsbetrieb noch nicht oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgebildet hat oder insgesamt mehr Ausbildungsstellen ermöglicht als im Durchschnitt der letzten vier Jahre.

Der durch die Betriebsbefragung ermittelte Anteil nicht zusätzlicher Ausbildungsplätze in Höhe von 27 %, steht in keinem Widerspruch zur Erfüllung der formalen Vorgaben zur Förderfähigkeit. Die formalen Vorgaben (s. obiger Absatz) müssen erfüllt sein, um am Förderprogramm teilnehmen zu können. Der Anteil gibt jedoch Aufschluss darüber, wie gut die formalen Vorgaben dafür sorgen, dass in der Praxis tatsächlich zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

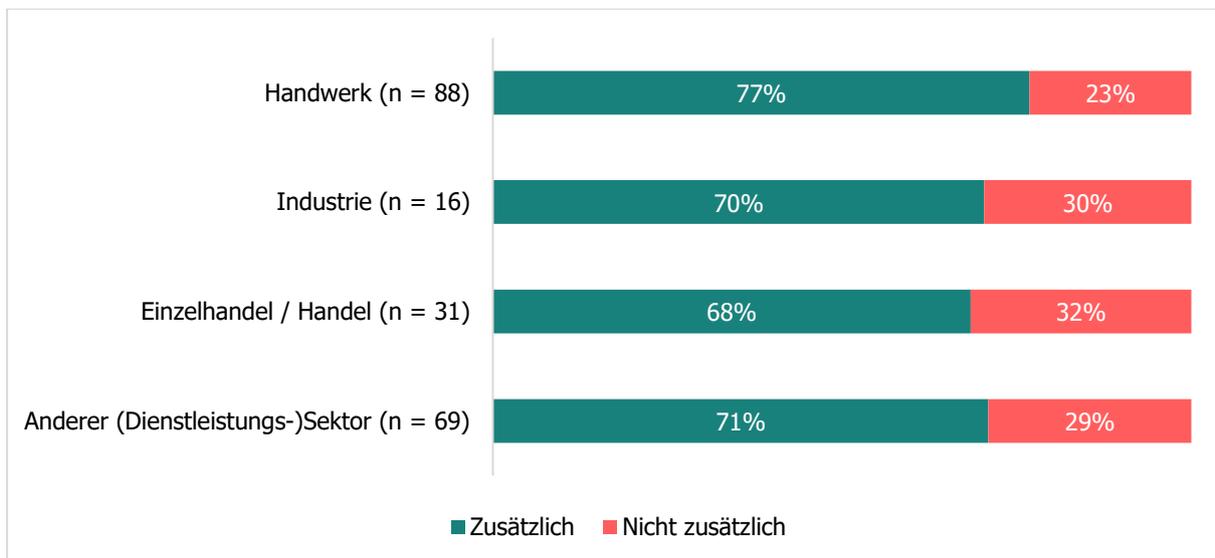
**Abbildung 51: Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass bei größeren Betrieben mit über 50 Mitarbeitenden tendenziell etwas häufiger keine tatsächliche Zusätzlichkeit vorliegt, wobei die Fallzahlen gering ausfallen (vgl. Abbildung 51).

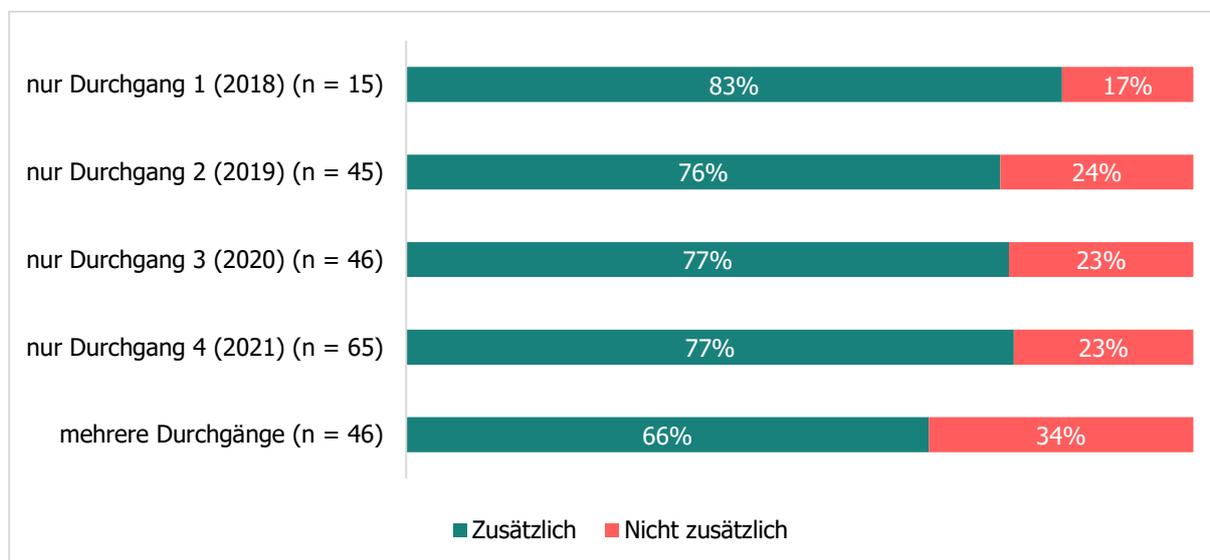
**Abbildung 52: Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen (vgl. Abbildung 52) fällt auf, dass im Handwerk überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen worden sind; die anderen Wirtschaftsbereiche liegen auf etwas geringerem Niveau eng beieinander. Möglicherweise geht der erhöhte Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze im Handwerk darauf zurück, dass besonders viele Unternehmen Kleinst- und Kleinunternehmen sind, die zuvor noch nie oder lange nicht mehr ausgebildet haben. Das Förderprogramm würde demnach dazu führen, diese Betriebe für Ausbildungen aufzuschließen.

**Abbildung 53: Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Programmteilnahme der Betriebe (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

Bei Betrieben, die an mehreren Durchgängen (vgl. Abbildung 53) teilnehmen, sind die Ausbildungsplätze häufiger nicht zusätzlich (d. h. nach der erstmaligen Teilnahme wird jeder weitere Platz bzw. jede weitere Teilnahme eher nicht zusätzlich sein). Dieser Befund deckt sich mit Schilderungen der Träger, nach denen Betriebe, die an vorherigen Durchgängen teilgenommen haben, sich jährlich an Träger wenden – auch wenn sie bereits Auszubildende „an der Hand haben“.

# 7.

## Zusammenfassung

Der Ausbildungsmarkt in NRW ist zunehmend durch Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel gekennzeichnet. Offenen Ausbildungsstellen stehen weniger Bewerber\*innen als früher gegenüber, und die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge sinkt. Wenn auch für NRW noch kein flächendeckender Fachkräftemangel zu verzeichnen ist, zeigen sich jedoch je nach Region und Berufsgruppe bereits Engpässe, die sich infolge der demografischen Entwicklung und des schrumpfenden inländischen Erwerbspersonenpotenzials weiter verschärfen werden. Gleichzeitig bleiben – aufgrund von Passungsproblemen – immer mehr gemeldete Bewerber\*innen unversorgt und nehmen kein Ausbildungsverhältnis auf. Obwohl sich die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in NRW seit 2010 vervierfacht hat, hat sich die Anzahl unversorgter Bewerber\*innen im Jahr 2022 gegenüber 2010 mit 6.993 Personen mehr als verdoppelt. Die Besetzung von Ausbildungsstellen ist damit für Betriebe sukzessive schwieriger geworden, zugleich ist trotz der für die Bewerber\*innen besseren Ausbildungsmarktlage die Zahl der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager\*innen gestiegen.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Passungs- bzw. Matchingprobleme auf dem Ausbildungsmarkt hat das Ausbildungsprogramm NRW zum Ziel, jährlich rund 1.000 zusätzliche, reguläre Ausbildungen für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen zu ermöglichen. Den Jugendlichen wird somit Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und den teilnehmenden Betrieben eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung geboten. Das Förderprogramm wird in den NRW-Kommunen mit einer für Bewerber\*innen ungünstigen Ausbildungsmarktlage umgesetzt.

Das Ausbildungsprogramm NRW ist nach jährlichen Durchgängen strukturiert. Die Evaluation hat die Durchgänge eins (Start 2018) bis vier (Start 2021) untersucht. Dafür wurden Expert\*innengespräche mit am Förderprogramm teilnehmenden Trägern und Betrieben durchgeführt und die beiden Akteursgruppen im Anschluss mittels eines Onlinefragebogens befragt. Zusätzlich wurden Monitoringdaten ausgewertet. Die Perspektive der am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen wurde durch ein anderes Evaluationsteam analysiert (vgl. Bockmann et al., 2023).

Im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW werden vor Beginn des Ausbildungsjahres durch die umsetzenden Träger Jugendliche und Ausbildungsplätze bzw. ausbildungsbereite Betriebe akquiriert und anschließend zusammengeführt. Die Träger nutzen eine Vielzahl von Wegen für die Akquise Jugendlicher. Dabei sind insbesondere Vorschläge der Agentur für Arbeit relevant. So gaben 94 % der befragten Träger an, dass diese für die Platzbesetzung eine hohe oder sehr hohe Bedeutung hätten – den Jobcentern messen hingegen noch 59 % der Träger eine (sehr) hohe Bedeutung für die Platzbesetzung zu.

Die Träger gewinnen Jugendliche aber auch auf anderen Wegen, z. B. indem sich Betriebe oder Jugendliche selbst an den Träger wenden oder über andere Förderprogramme, in denen der jeweilige Träger aktiv ist. Die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung bestätigen die Bedeutung von Agentur für Arbeit und Jobcenter für die Teilnehmendenakquise – 63 % der Teilnehmenden haben über die zuweisenden Stellen von dem Förderprogramm erfahren (Boockmann et al., 2023, S. 42 f.). Die Teilnehmendenakquise insgesamt stellt sich den Trägerangaben zufolge als aufwendig dar – lediglich 26 % der Jugendlichen, bei denen mindestens ein Kontaktversuch durch den Träger erfolgt ist, schließen einen Ausbildungsvertrag im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW ab.

Für die Akquise der Betriebe bewerteten die Bildungsträger mehrere Wege als bedeutend. Hierzu zählen die Kaltakquise, z. B. per Telefon auf Grundlage von Internetrecherchen der Gelben Seiten oder Stellenportalen (88 %), die Nutzung trägerinterner Datenbanken mit Betrieben (76 %) sowie die Nutzung von Netzwerken wie Unternehmensnetzwerken, Verbänden oder Kammern (74 %). Aber auch der Variante, in der Betriebe sich proaktiv beim Träger melden, wird von weit mehr als der Hälfte der Träger eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zugemessen (64 %). Diese insgesamt sehr aktive Rolle der Träger im Akquiseprozess wird auch von den befragten Betrieben in gleicher Weise wahrgenommen: Fast die Hälfte gibt an, durch den Träger angesprochen worden zu sein. Neben der direkten Ansprache durch den Träger sind v. a. Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter und Unternehmensnetzwerke/Verbände/Kammern wirksame Wege, um Betriebe auf das Förderprogramm aufmerksam zu machen.

Bei den teilnehmenden Betrieben handelt es sich in der Regel um kleine Betriebe. So haben 53 % der Betriebe weniger als 10 Mitarbeitende (in Vollzeitäquivalenten) und 86 % weniger als 50. Mit 46 % verorten sich besonders viele Betriebe im Handwerk und mit 31 % am zweithäufigsten im Dienstleistungssektor. 14 % stammen aus dem (Einzel-)Handel und 8 % aus der Industrie.

Gefragt nach den Motiven für die Programmteilnahme nannten die befragten Betriebe in erster Linie „Soziale Verantwortung“ (79 % der Nennungen) als wichtigen oder sehr wichtigen Grund, gefolgt vom „Zuschuss zur Ausbildungsvergütung“ mit 59 %. Die Unterstützung durch den Träger nennen 53 % als wichtigen oder sehr wichtigen Grund für die Programmteilnahme. „Bewerbermangel“ wurde lediglich von 38 % der Betriebe als wichtiger oder sehr wichtiger Teilnahmegrund genannt. Auf dem letzten Platz in der Rangfolge landet „Empfehlungen durch andere Betriebe/Kammern/Verbände“.

Die Träger führen in der Akquisephase zur Einschätzung der Eignung sogenannte Erstgespräche mit den potenziellen Bewerber\*innen durch. Der Konzeption des Ausbildungsprogramms NRW nach sollen die Bewerber\*innen ausbildungsreif<sup>18</sup> und somit in der Lage sein, eine reguläre duale Ausbildung aufzunehmen und erfolgreich beenden zu können. Zugleich sollten sie idealerweise zwei Vermittlungshemmnisse aufweisen, diese sind jedoch nicht konkret definiert. Als häufigste Vermittlungshemmnisse bei den Jugendlichen, die eine Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW begonnen ha-

<sup>18</sup> Ausbildungsreife wird definiert als eine allgemeine Voraussetzung, die Jugendliche befähigt, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich zu beenden. Im Jahr 2005 erarbeitete die Expertengruppe „Ausbildungsreife“ in einer von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geleiteten Expertenrunde folgende fünf Kriterien für Ausbildungsreife:

1. Schulische Basiskenntnisse (z. B. Rechtschreibung, mathematische Grundkenntnisse),
2. Psychologische Leistungsmerkmale (z. B. Sprachbeherrschung, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit),
3. Physische Merkmale (altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen),
4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (z. B. Zuverlässigkeit, Kritikfähigkeit),
5. Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz)

ben, werden schlechte Schulnoten, Defizite im Sozialverhalten oder ein fehlender Führerschein angegeben. Aber auch geringe Deutschkenntnisse, psychische/gesundheitliche und private/familiäre Problemlagen sind nach Angabe eines Großteils der Träger in nennenswertem Umfang vorkommende Vermittlungshemmnisse. Im Vergleich zu Auszubildenden des gesamten Ausbildungsmarktes in NRW weisen sie ein durchschnittlich niedrigeres schulisches Qualifikationsniveau auf und besitzen häufiger keine deutsche Staatsbürgerschaft.

In der Akquisephase werden für die ausbildungsinteressierten Jugendlichen zahlreiche Unterstützungsleistungen durch die Träger erbracht. Hierzu zählen z. B. Orientierung und Unterstützung bei der Berufswahl, die Erstellung oder Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining und die Vermittlung in Praktika/Probearbeit bei potenziellen Ausbildungsbetrieben. Teilweise werden auch Kompetenzfeststellungen, Profiling oder Lebensweltorientierung durchgeführt.

Bezüglich des Matchings von Jugendlichen und Betrieben gaben 51 % der Träger an, eher bewerberorientiert vorzugehen – also für die jugendliche Person eine passende Stelle zu suchen. Lediglich 6 % gaben hingegen an, umgekehrt (eher stellenorientiert) vorzugehen und für einen bereits akquirierten Ausbildungsplatz eine passende Person zu suchen. 43 % der Träger gaben an, sie würden beide Vorgehensweisen gleichermaßen nutzen. Der Möglichkeit der Probearbeit bzw. eines Praktikums wurde von 55 % der Betriebe eine sehr hohe und von weiteren 28 % eine hohe Bedeutung für die Entscheidung beigemessen, einen Ausbildungsvertrag zu schließen. Den Betrieben zufolge haben dennoch nur 63 % der im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW eingestellten Auszubildenden vorab eine Probearbeit oder ein Praktikum im späteren Ausbildungsbetrieb absolviert.

Bei Bewerber\*innen mit Übergang in eine Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms wurde zumeist nur ein Bewerbungsgespräch mit dem Ausbildungsbetrieb geführt (Mittelwert der Anzahl der Bewerbungsgespräche: 1,3). In der Regel suchen die Träger also vorab bereits sehr gut passende Bewerber\*innen für die Betriebe aus. Für die in eine Ausbildung vermittelten Bewerber\*innen entspricht der aufgenommene Ausbildungsberuf nach Trägerangaben zu 97 % einem Wunschberuf.

Für die Förderfähigkeit müssen die Ausbildungsplätze das formale Kriterium der „Zusätzlichkeit“ erfüllen: Der ausbildende Betrieb hat noch nie oder in den letzten vier Jahren nicht ausgebildet oder er hat im Jahr des Beginns der Förderung mehr Auszubildende eingestellt als im Durchschnitt der letzten vier Jahre zum Stichtag 31.12. Diese formale Hürde soll dazu führen, dass die Förderung vorrangig neue Ausbildungsplätze schafft und nicht, wie es im ungünstigsten Fall möglich wäre, Ausbildungsplätze subventioniert, die auch ohne Förderung von den Betrieben geschaffen (und besetzt) worden wären. Den Angaben der Betriebe zufolge wären 27 % der formal zusätzlichen Ausbildungsplätze auch ohne Förderung entstanden. Die formalen Vorgaben sorgen somit in der großen Mehrheit der Fälle dafür, dass tatsächlich zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen wurden.

Betriebe, die das Kriterium der Zusätzlichkeit erfüllen, erhalten (bezogen auf den vierten Durchgang) pro Ausbildungsplatz in den ersten 24 Monaten ab Programmstart einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von 325 Euro im Monat (bzw. 190 Euro bei verringerter Ausbildungsvergütung für Teilzeitausbildungen). Die Höhe des Ausbildungszuschusses von 325 Euro wurde von 62 % der befragten Betriebe als angemessen beurteilt. Damit hat der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung sowohl eine hohe Bedeutung für die Programmteilnahme – wie weiter oben beschrieben schätzen rd. 60 % der

Betriebe den Zuschuss als wichtigen Grund für die Programmteilnahme ein – und wird zugleich mehrheitlich als angemessen bewertet.

Während der ersten drei Durchgänge beinhaltete das Ausbildungsprogramm NRW eine sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen durch die Träger für die ersten beiden Ausbildungsjahre. Vor dem Hintergrund des durch die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Unterstützungsangebotes „Assistierte Ausbildung“ („AsA“, vormals „AsA flex“) ist die sozialpädagogische Begleitung für die folgenden Durchgänge ab 2021 (4. Durchgang) nicht mehr Förderbestandteil innerhalb des Ausbildungsprogramms NRW.

Die Kontaktdichte der sozialpädagogischen Begleitung im Rahmen des Förderprogramms orientierte sich in den ersten drei Durchgängen an den Bedürfnissen und Erfordernissen der Auszubildenden und variierte dementsprechend stark. Der Kontakt mit den Jugendlichen fand am häufigsten einmal monatlich statt. Ein wöchentlicher oder häufigerer Kontakt zu den Auszubildenden stellt eher die Ausnahme dar (zwischen 12 % und 18 %), und auch ein seltener bzw. kein Kontakt wurde eher selten genannt. Hinsichtlich der Begleitung der Betriebe (die auch nach dem 3. Durchgang weiter gefördert wird) wurde der monatliche Kontakt ebenfalls am häufigsten genannt (je nach Durchgang zwischen 44 % und 53 %). Bei einer großen Spannweite der Angaben der Träger wurde im Mittel bei etwa 50 % der Auszubildenden sozialpädagogisch interveniert.

Für die teilnehmenden Betriebe ist die sozialpädagogische Begleitung ein wichtiger Teilnahmegrund, auch für die zukünftige Ausbildung von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen. Auch die Ergebnisse der Trägerbefragungen verweisen auf eine hohe Bedeutung der sozialpädagogischen Begleitung. Diese Einschätzung wird durch die Teilnehmendenbefragung von Boockmann et al. (2023, S. 73) gestützt: 69 % der am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen gaben an, dass die Begleitung ihnen geholfen habe, ihre Ausbildung abzuschließen. Die Ergebnisse legen nahe, dass eine sozialpädagogische Begleitung der geförderten Auszubildenden einen Erfolgsfaktor für die Programmumsetzung darstellt.

AsA wurde bis zum Zeitpunkt der Trägerbefragung nur von etwa zwei Drittel der an der Befragung teilnehmenden Träger (Rücklauf ca. 80 %) und nur für eine geringe Anzahl von insgesamt 90 Auszubildenden beantragt (für ca. 15 % der Jugendlichen). Von diesen 90 Auszubildenden wurde laut Aussage der Träger für lediglich 69 AsA genehmigt. Das Unterstützungselement „sozialpädagogische Begleitung“ wurde für 34 Auszubildende beantragt und auch gewährt. Entweder wurde von den Trägern wenig bzw. vereinzelt Bedarf bei den Teilnehmenden nach sozialpädagogischer Begleitung gesehen. Ein weiterer Grund für die geringe Beantragungsrates kann darin bestehen, dass AsA (noch) nicht als vollwertiger Ersatz für die frühere sozialpädagogische Begleitung gesehen wird. Nach Angaben der Träger nehmen diese AsA offenbar (noch) nicht als funktionales Äquivalent für die bisherige sozialpädagogische Begleitung wahrgenommen. So kritisieren einige Träger lange Wartezeiten, neue Ansprechpersonen für Auszubildende sowie den noch nicht aufgebauten Kontakt zwischen AsA-Träger und Betrieb. Auswirkungen des Wegfalls der sozialpädagogischen Begleitung kommen allerdings oftmals nicht zum Tragen, weil der Träger durch die Zusammenarbeit in der Akquisephase bei Bedarf immer noch als Ansprechpartner bzw. Vertrauensperson der Jugendlichen fungiert und durch die Beratung der Betriebe weiterhin in das Ausbildungsgeschehen indirekt involviert ist.

Die geförderten Auszubildenden wurden im Vergleich zu den nicht geförderten Auszubildenden in der Tendenz insgesamt als leistungsschwächer eingestuft, insbesondere hinsichtlich der schulischen Leistungen und der Leistung im Betrieb. Trotzdem ordneten jeweils mehr als 60 % der befragten Betriebe die Leistungsfähigkeit über vier abgefragte Dimensionen als gleichwertig oder höher ein: Nur von 37 % der befragten Betriebe wurden die Auszubildenden im Landesprogramm als leistungsschwächer hinsichtlich der schulischen Leistungen bewertet, von 29 % bezüglich der Leistung im Betrieb und bei Verlässlichkeit und Sozialverhalten von 22 % bzw. 18 %. Dementsprechend gaben 65 % der Betriebe an, (sehr) zufrieden mit ihrem bzw. ihren geförderten Auszubildenden (gewesen) zu sein.

Die Förderdauer erstreckt sich im Normalfall über zwei Jahre und der Teilnahmeverlauf in dieser Zeitspanne wird durch das ESF-Monitoring (ABBA Online) begleitet. Dabei werden u. a. die Umstände des Projektaustritts erfasst. Ob der Austritt vorzeitig war oder ob bis zum geplanten Ende teilgenommen wurde, wurde nur selten angegeben. Auf Basis der vorliegenden Daten haben für die ersten beiden Durchgänge 41 % bzw. 43 % die Ausbildung vor Ablauf des zweiten Jahres vorzeitig beendet<sup>19</sup>. Mit rund 47 % fand in etwa die Hälfte der Ausbildungsabbrüche in den ersten 4 Monaten statt. Die befragten Träger gaben an, dass die Abbrüche zu etwa 50 % einvernehmlich erfolgten (Auszubildende\*r und Betrieb stimmen gleichermaßen der Lösung des Ausbildungsvertrags zu). Die Initiative für die Abbrüche ging nach Einschätzung der Träger in annähernd der Hälfte der Fälle vom Betrieb aus, zu 28 % von der bzw. dem Auszubildenden und zu 24 % von beiden Seiten gleichermaßen.

63 % der Teilnehmenden des ersten und 65 % der Teilnehmenden des zweiten Durchgangs weisen nach Ende der regulären zweijährigen Förderperiode einen Austritt aus der Förderung in Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit/Selbstständigkeit auf. Dabei verbleibt der größte Teil in der begonnenen Ausbildung (1. Durchgang: 58 %, 2. Durchgang: 59 %). Es ist zu vermuten, dass in der Regel die im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW aufgenommene Ausbildung fortgesetzt wird. Teilnehmende, die während der zweijährigen Förderdauer ihre Ausbildung abgebrochen haben, befinden sich im unmittelbaren Anschluss zu 17 % bzw. 21 % in Ausbildung oder sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit/Selbstständigkeit. Dieser Anteil steigt 6 Monate nach dem vorzeitigen Austritt aus dem Förderprogramm auf jeweils 51 % an (jedoch liegen hierzu nur für einen Teil der Teilnehmenden Angaben vor, da die Erreichbarkeit der Teilnehmenden nicht mehr gegeben war). Es ist aus den Expert\*innengesprächen mit Trägern bekannt, dass diese sich nach einem Abbruch der Ausbildung oftmals bei der Neuorientierung der früheren Programmteilnehmenden engagieren und versuchen, einen positiven Anschluss herzustellen.

Das begleitende ESF-Monitoring kann lediglich Abbrüche bis zum Ende der zweijährigen Förderung abbilden. Es bietet keine Information dazu, ob die in den meisten Fällen dreijährige Ausbildung abgeschlossen wird und ob danach ggf. eine Übernahme in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgt. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde daher versucht, den Umfang des Übernahmepotenzials zu ermitteln. Für 80 % der zum Zeitpunkt der Betriebsbefragung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW geförderten Auszubildenden ist nach Aussage der Betriebe eine Übernahme geplant. Von den Auszubildenden, die bis zum Befragungszeitpunkt ihre Ausbildung erfolgreich im Betrieb abgeschlossen haben, wurden 65 % vom Ausbildungsbetrieb in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen.

<sup>19</sup> Es werden lediglich die Ergebnisse zu den ersten beiden Durchgängen berichtet, weil die Förderperiode dieser Durchgänge zum Auswertungszeitpunkt beendet gewesen ist.

Die Zufriedenheit mit der Unterstützung des Betriebs und der Auszubildenden durch den Träger fällt mit einem Anteil von jeweils 67 % (sehr) zufriedener Betriebe hoch aus. Ferner sind 66 % der Betriebe (sehr) zufrieden mit dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung, 61 % mit der Vorauswahl der Bewerber\*innen durch den Träger und 55 % mit dem administrativen Verfahren. Etwa drei Viertel der Betriebe gaben an, sehr zufrieden oder zufrieden mit dem Ausbildungsprogramm NRW insgesamt zu sein. Mit fast 92 % würden die meisten Betriebe eine erneute Teilnahme in Erwägung ziehen. Die mit dem Förderprogramm verbundenen positiven Erfahrungen führen außerdem dazu, dass Betriebe offener gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen geworden sind: 20 % stimmten dieser Aussage zu und weitere 57 % kommen hinzu, sofern eine Unterstützung durch einen Bildungsträger gegeben wäre. 46 % der befragten Betriebe haben das Ausbildungsprogramm NRW bereits anderen Betrieben weiterempfohlen.

In den durchgeführten Befragungen hatten sowohl die Träger als auch die Betriebe die Gelegenheit, Wünsche und Verbesserungsvorschläge zur Weiterentwicklung bzw. Gesamtbewertung des Förderprogramms abzugeben. Diese Möglichkeit der Texteingabe wurde rege genutzt, die Angaben sind als Anregungen aus Sicht der Träger und Betriebe zu verstehen. Bei den Rückmeldungen aus der Praxis gibt es zahlreiche, wenngleich nicht immer widerspruchsfreie Überschneidungen sowohl zwischen den Akteursgruppen von Trägern und Betrieben als auch zu den Angaben zu den standardisierten Fragen der Fragebögen. Nachfolgend sind an dieser Stelle die am häufigsten genannten Themen zusammengefasst (vgl. ausführliche Darstellung in Abschnitt 5.9).

Träger wie auch Betriebe betonen den hohen Stellenwert der sozialpädagogischen Begleitung, die seit dem 4. Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW nicht mehr Bestandteil der Förderung ist. Die Träger unterstreichen, wie zentral das in der Akquisephase aufgebaute Vertrauensverhältnis zu den Jugendlichen für die weitere Stabilisierung und Begleitung des Ausbildungsverhältnisses ist.

Träger und Betriebe wünschen sich einen geringeren bürokratischen Aufwand in der Abwicklung des Programms. Die Digitalisierung von Prozessen und eine größere Planungssicherheit sind hier als Schlagworte zu nennen. Einige Träger äußern den Wunsch nach einem früheren Beginn der Akquisephase (siehe auch Abschnitte 5.3 und 5.9), nicht zuletzt, um der Praxis vieler Unternehmen zu folgen, die ihre Stellenausschreibungen bzw. -besetzungen früher starten.

Am häufigsten thematisieren die Betriebe den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung. Die meisten Betriebe wünschen in diesem Zusammenhang eine Erhöhung des Zuschusses, insbesondere mit Verweis auf die wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Corona-Pandemie seit 2020. Genannt wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls eine Verlängerung der Zahlung des Zuschusses über die gesamte Ausbildungsdauer und nicht nur für die ersten 24 Monate. Auch machen Betriebe den Vorschlag, die Förderung zu staffeln und in der ersten Phase der Ausbildung den Zuschuss höher anzusetzen. Dieser Anregung stehen die quantitativen Befragungsergebnisse entgegen (vgl. Abschnitt 5.7), nach der viele der befragten Betriebe (62 %) den Ausbildungszuschuss für angemessen halten. Insofern handelt es sich bei den Stimmen, die eine Erhöhung des Zuschusses wünschen, eher um Einzelmeinungen von Betrieben in schwieriger wirtschaftlicher Lage.

Zur Vorauswahl der Bewerber\*innen und Auszubildenden liegen ebenfalls verschiedene Anregungen vor. Träger weisen darauf hin, dass insbesondere für die arbeitsintensive Zeit der Akquise- und Matchingphase der Stellenschlüssel aus ihrer Sicht zu niedrig sei. Aus Betriebsperspektive wird vereinzelt der Wunsch nach einer passenderen Vorauswahl von Bewerber\*innen bzw. nach einem besseren Matching durch den Träger geäußert. So seien einzelne vorgeschlagene Jugendliche aus Betriebssicht nicht ausbildungsreif oder nicht ausreichend beruflich orientiert. Die Auswertung der quantitativen Betriebsbefragung zeigt dagegen, dass insgesamt die Zufriedenheit der Betriebe mit den über das Ausbildungsprogramm NRW geförderten Jugendlichen sehr hoch ist (vgl. Abschnitt 5.8).

Nachholbedarf wird von betrieblicher Seite zudem bei der Werbung für das Förderprogramm gesehen: Es sei sowohl bei Betrieben als auch bei potenziellen Auszubildenden zu wenig bekannt. Diese Rückmeldungen decken sich mit den Befragungsergebnissen von Betrieben und Trägern, wonach die Betriebe i. d. R. von Agenturen für Arbeit oder Jobcenter und insbesondere durch die Träger auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht werden (vgl. Abschnitt 5.3).

# 8.

## Schlussfolgerungen

Aus den vorgestellten Erkenntnissen lassen sich Schlussfolgerungen ableiten. Das Ausbildungsprogramm NRW läuft zwar derzeit aus – der letzte Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW hat 2022 begonnen. An die Stelle des Ausbildungsprogramms NRW rücken jedoch die erweiterten Nachfolgeprogramme „Ausbildungswege NRW“ und „Übergangslotsen“. Beide Förderprogramme sollen jungen Menschen zu einer beruflichen Ausbildung verhelfen und greifen hierfür auf vergleichbare Methoden wie sie in der Akquisephase des Ausbildungsprogramms NRW Anwendung finden, zurück. Während Ausbildungswege NRW sich an alle unversorgten Jugendliche im Übergang Schule - Beruf richtet, adressiert das Förderprogramm „Übergangslotsen“ junge Menschen in den Bildungsgängen der Berufskollegs, die dem Übergangssystem zugeordnet werden.

### **(1) Nach Startschwierigkeiten ist das Förderprogramm etabliert und die Teilnehmendenakquise verläuft nach Einführung einer dezidierten Akquisephase erfolgreich**

Die Einführung des Ausbildungsprogramms NRW verlief nicht ohne Startschwierigkeiten: Die Zielmarke des Förderprogramms, 1.000 zusätzliche Ausbildungen zu ermöglichen, wurde im ersten Durchgang (2018) mit 535 Eintritten in Ausbildung nicht erreicht. Die Nichterreichung dieser Zielmarke ist durch Startschwierigkeiten zu erklären, denn mit der Neueinführung eines Förderprogramms müssen auch die entsprechenden Programmstrukturen neu aufgebaut werden. Die Träger mussten zunächst Erfahrungen in der Umsetzung sammeln. In der Folge ist für die umsetzenden Träger nicht ausreichend Zeit für die Akquise von Teilnehmenden und Betrieben vorhanden gewesen. Für die weiteren Durchgänge wurde eine dezidierte Akquisephase eingeführt und die vorgesehene Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze nahezu erreicht oder übertroffen. Darüber hinaus führen die Aktivitäten der Träger im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW zu weiteren Vermittlungen außerhalb des Rahmens der Förderung – z. B., weil der Betrieb sich auch ohne Förderung bereit erklärt, eine\*n Bewerber\*in auszubilden (dies ist z. B. der Fall, sofern der Ausbildungsplatz das formal definierte Kriterium der „Zusätzlichkeit“ nicht erfüllt). In Summe wurden (über alle vier untersuchten Durchgänge) 654 Vermittlungen in Ausbildung außerhalb des Landesprogramms in der G.I.B.-Akquisedatenbank erfasst.

### **(2) In der Akquisephase werden die Grundlagen für eine erfolgreiche Programmumsetzung gelegt**

Die Akquisephase ist von hoher Bedeutung für die erfolgreiche Programmumsetzung: In dieser Phase werden potenzielle Teilnehmende durch Arbeitsagenturen und Jobcenter den Trägern/dem Programm

zugeführt sowie im zweiten Schritt durch den Träger aus diesem Personenkreis geeignete Jugendliche ausgewählt und auf die Ausbildung vorbereitet. Gleichzeitig werden teilnahmewillige Betriebe – oft per Kaltakquise – gewonnen und schließlich Bewerber\*innen und Betriebe zusammengeführt (häufig nach Absolvierung von Probearbeit bzw. Praktika). Es verwundert angesichts dieser starken Arbeitsverdichtung in der Akquisephase nicht, dass die umsetzenden Träger sich einen möglichst frühen Programmstart wünschen. Es ist anzunehmen, dass dies der Qualität der Umsetzung förderlich wäre; jedoch steht dies im Widerspruch zur Programmkonzeption, nach der sich die Förderung an unversorgte Jugendliche richtet, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Im Nachfolgeprogramm „Ausbildungswege NRW“ entfällt diese Problematik, da ganzjährig in Ausbildung vermittelt wird.

### **(3) Akzeptanz durch und Kooperation mit Agenturen für Arbeit und Jobcentern sicherstellen**

Der Akquiseprozess stützt sich auf die Vorschläge von potenziellen Bewerber\*innen durch Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Nicht nur die Ergebnisse der Interviews mit den einzelnen Trägern und die Ergebnisse der Trägerbefragung zur Teilnehmendenakquise verweisen hierauf, sondern auch die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung – 63 % der Teilnehmenden haben über die zuweisenden Stellen von dem Förderprogramm erfahren (Boockmann et al., 2023, S. 42 f.). Insofern besteht eine große Abhängigkeit der Träger von diesen Akteuren.

In den Expert\*innengesprächen mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern war zu erkennen, dass das Ausbildungsprogramm NRW sehr unterschiedlich bewertet wird und dementsprechend auf unterschiedliche Akzeptanz und Unterstützung stößt. Aufgrund der wichtigen Rolle der Arbeitsagenturen und Jobcenter und der bestehenden Pfadabhängigkeit in der Akquise von Bewerber\*innen erscheint es sinnvoll, wenn das Förderprogramm von allen Arbeitsagenturen und Jobcentern angemessen unterstützt werden würde.

### **(4) Eigenakquise von Jugendlichen durch die Träger stärken**

Eine Stärkung der Eigenakquise von Jugendlichen durch die Träger würde nicht nur mehr Unabhängigkeit der Träger von Agenturen für Arbeit und Jobcentern ermöglichen, sondern böte ebenfalls die Möglichkeit, mehr Jugendliche von außerhalb des Wirkungsbereichs dieser Akteure zu erreichen.

Dabei sind insbesondere im Übergangssektor Potenziale für die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte vorhanden: Allein im Jahr 2022 traten rund 47.000 Jugendliche in Bildungsgänge am Berufskolleg ein, die dem Übergangssystem zugeordnet werden können (vgl. Destatis 2023). Jedoch gelingt es nach Euler (2022, S. 52 f., 74) vielen Schüler\*innen den dem Übergangssektor zugeordneten Bildungsgängen der Berufskollegs in NRW nicht, anschließend in Ausbildung einzumünden.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, dass mit dem im Oktober 2023 startenden Landesprojekt „Übergangslotsen“ Träger an den Berufskollegs (bzw. in den dem Übergangssystem zugeordneten Bildungsgängen) aktiv werden und Schüler\*innen und Betriebe akquirieren und zusammenführen.

## **(5) Das Ausbildungsprogramm NRW verbessert den Zugang zur dualen Ausbildung für Jugendliche mit schwierigen Startchancen**

Die Zielgruppe des Ausbildungsprogramms NRW soll der Konzeption nach trotz potenziell vorhandener Vermittlungshemmnisse ausbildungsreif und beruflich orientiert sein. Die in das Förderprogramm einmündenden Jugendlichen weisen den Trägern zufolge zumeist multiple und vielfältige Vermittlungshemmnisse auf, insbesondere hinsichtlich der schulischen Leistungen. Dies deckt sich mit dem Ergebnis der Betriebsbefragung, dass die Leistungsfähigkeit der geförderten Auszubildenden sich am stärksten hinsichtlich der schulischen Leistungen von anderen (nicht geförderten) Auszubildenden unterscheidet. Hinzu kommen oftmals weitere individuelle Problemlagen u. a. im privaten bzw. familiären Bereich, psychische bzw. gesundheitliche Probleme, fehlende Deutschkenntnisse oder Defizite im Sozialverhalten.

Im Vergleich zu Auszubildenden des gesamten Ausbildungsmarktes in NRW weisen die Teilnehmenden des Ausbildungsprogramms NRW außerdem ein durchschnittlich niedrigeres schulisches Qualifikationsniveau auf. Während 2020 unter allen Neueintritten in eine duale Ausbildung nur rd. 19 % einen Hauptschulabschluss hatten, sind es unter den Teilnehmenden des Förderprogramms rd. 30 %. Auch besitzen nur rd. 23 % der Programmteilnehmenden eine Studienzugangsberechtigung, unter allen Neueintritten in NRW bilden die Personen mit Studienberechtigung dagegen die größte Gruppe mit einem Anteil von fast 43 % (vgl. BIBB 2022a).

Damit wird deutlich, dass das Ausbildungsprogramm NRW zwar grundsätzlich eine Zielgruppe mit eher höheren Schulabschlüssen, d. h. mit mindestens einem mittleren Schulabschluss erreicht, aber dennoch gerade Jugendlichen mit Hauptschulabschluss einen besseren Zugang zur dualen Ausbildung ermöglicht. Die Zahlen der Berufsbildungsstatistik zeigen aber auch, dass ein niedrigerer Schulabschluss mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Ausbildungsvertragslösung einhergeht. So wiesen Auszubildende ohne und mit Hauptschulabschluss mit ca. 35 % bis 36 % eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (15,7 %) (vgl. ebd.).

Durch das Ausbildungsprogramm NRW geförderte Auszubildende besitzen zudem mit 26 % gegenüber einem Anteil von 12 % auf dem gesamten Ausbildungsmarkt in NRW wesentlich öfter keine deutsche Staatsbürgerschaft. Für Jugendliche mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft belegt die Berufsbildungsstatistik ein deutlich geringeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung, die nicht allein durch niedrigere Schulabschlüsse erklärt werden kann (vgl. ebd.). Somit verbessert das Ausbildungsprogramm NRW auch für Jugendliche mit nicht deutscher Staatsbürgerschaft den Zugang zur dualen betrieblichen Ausbildung.

## **(6) Eine sozialpädagogische Begleitung ist wichtig für den Programmerfolg**

Die Ergebnisse der Trägerbefragung zeigen, dass die Betreuungsdichte stark variiert. Aus den Expert\*innengesprächen mit Trägern ist bekannt, dass die Begleitung individuell und orientiert an den Bedürfnissen und Erfordernissen der Auszubildenden gestaltet wird. Nach Trägerangaben kommen sozialpädagogische Interventionen bei Problemen häufiger vor und helfen, Abbrüche zu verhindern. Auch Teilnehmende, die ansonsten einen geringen Betreuungsbedarf aufweisen, können plötzlich auf Unterstützung angewiesen sein. Dabei ist eine gute persönliche Beziehungsbasis und ein Vertrauensverhältnis mit der

teilnehmenden Person sinnvoll, weil Interventionsbedarfe mit den Vermittlungshemmnissen und privaten Problemen in Zusammenhang stehen können. Probleme werden oftmals erst durch Nachfragen beim regelmäßigen Kontakt (und sei es nur ein Telefongespräch) offengelegt bzw. frühzeitig mitgeteilt.

Eine sozialpädagogische Begleitung (sei es im Programmrahmen oder auch extern über AsA) erscheint angesichts der Zielgruppe und der Häufigkeit von Interventionen und des potenziell hohen positiven Effekts (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) grundsätzlich sinnvoll. Die befragten Betriebe zeigten sich zu jeweils etwa zwei Dritteln (sehr) zufrieden mit der Unterstützung des Betriebs und der Auszubildenden durch den Träger, was auf eine gute Qualität der sozialpädagogischen Begleitung hinweist.

Nicht nur die Ergebnisse der Trägerbefragung und die mit Trägern durchgeführten Expert\*innengespräche in der Explorationsphase weisen auf eine hohe Bedeutung einer sozialpädagogischen Begleitung der Teilnehmenden hin. Für die teilnehmenden Betriebe ist die sozialpädagogische Begleitung ein wichtiger Teilnahmegrund, auch für die zukünftige Ausbildung von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen. Nach Boockmann et al. (2023, S. 73) ist die sozialpädagogische Begleitung ebenfalls aus Teilnehmendensicht sinnvoll. So gaben 69 % der am Förderprogramm teilnehmenden Jugendlichen an, dass die Begleitung ihnen geholfen habe, ihre Ausbildung abzuschließen (ebd.). Zum Zeitpunkt der für den Bericht vorgenommenen Auswertungen bestand noch keine hinreichend geeignete empirische Datenbasis, mit der die Folgen des formalen Wegfalls der sozialpädagogischen Begleitung ab dem 4. Durchgang (Start 2021) auf Basis der Verwaltungsdaten hätten untersucht werden können.

### **(7) Nutzung von AsA erleichtern und unterstützen**

Im Kontext der Weiterentwicklung/Zusammenführung des Bundesprogramms AsA war eine Fortführung der sozialpädagogischen Begleitung im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW nicht mehr möglich, weil es gilt, doppelte Förderstrukturen zu vermeiden. Aus Trägerperspektive wird AsA im 4. Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW allerdings nur bedingt als vergleichbares Unterstützungsangebot für die bisherige sozialpädagogische Begleitung wahrgenommen: Lange Wartezeiten, neue Ansprechpersonen für die Auszubildenden sowie der noch nicht aufgebaute Kontakt zwischen AsA-Träger und Betrieb werden von den befragten Trägern als Probleme benannt. Eine frühzeitige und schnelle Unterstützung durch einen AsA-Träger ist aber notwendig, weil zum einen fast die Hälfte der Ausbildungsabbrüche während der ersten 4 Monate stattfindet, und zum anderen, weil bei der Zielgruppe plötzliche (z. B. private) Probleme auftauchen und den Ausbildungserfolg gefährden können.

Um das Ausbildungsprogramm NRW bzw. das Nachfolgeprogramm Ausbildungswege NRW und Unterstützung durch AsA zukünftig besser zu verzahnen, könnte perspektivisch die Beantragung von AsA, möglichst bereits in der Akquisephase oder direkt zu Ausbildungsbeginn stärker forciert werden. Eine weitere Möglichkeit bestünde in der Bevorzugung von Trägern im Interessenbekundungsverfahren, die auch AsA anbieten. Hierfür wäre eine vergaberechtliche Prüfung nötig. Des Weiteren sollte perspektivisch den Gründen, warum AsA nicht häufiger beantragt wird, und weshalb die Anzahl der Beantragungen und der Genehmigungen deutlich auseinanderliegen, nachgegangen werden.

Weil die Zielgruppe des Ausbildungsprogramms NRW per Definition Vermittlungshemmnisse aufweisen soll und dies durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter im Rahmen des Zuweisungsprozesses bestätigt wird, erscheint ein vereinfachter, flexibler und schneller Zugang zu den Leistungen von AsA naheliegend

– z. B. mithilfe der Weiterentwicklung in der praktischen Umsetzung und der zugrundeliegenden Kooperationsvereinbarung.

Die Auswirkungen des Wegfalls der sozialpädagogischen Begleitung kommen oftmals (noch) nicht zum Tragen, weil (nach Aussagen von Trägern) der Träger aufgrund der Begleitung während der Akquisephase immer noch Ansprechpartner der Teilnehmenden ist und durch die Begleitung der Betriebe weiterhin involviert ist. Dementsprechend ergibt es sich, dass Träger (zumindest im betreffenden 4. Durchgang) weiterhin begleitend tätig waren.

In jedem Falle sollte eine frühzeitige Anbahnung von AsA unkompliziert möglich sein. Die unterschiedlichen Leistungen wie die Unterstützungselemente von AsA (z. B. Nachhilfeunterricht, die sozialpädagogische Begleitung und Sprachunterricht), aber idealerweise auch die Begleitung der Betriebe und die Begleitung des/der Teilnehmenden während der Akquisephase sollten möglichst aus einer Hand erfolgen. Ergänzend zu den Ergebnissen dieser Evaluation, weist das andere Evaluatorenteam (IAW/SOKO), das die Förderprogrammumsetzung auf Basis der Untersuchung der Teilnehmendenperspektive untersucht hat, darauf hin, dass „[...] Teilnehmende als auch Betriebe gerne eine Ansprechperson für alles hätten und die Aufteilung zwischen dem Ausbildungsprogramm NRW und AsA von zwei Trägern nicht positiv wahrgenommen wird“ (Boockmann et al., 2023, S. 90).

#### **(8) Das Ausbildungsprogramm NRW leistet einen Beitrag zur Fachkräftesicherung**

Obwohl die Startvoraussetzungen der Teilnehmenden des Ausbildungsprogramms NRW schlechter sind, belegen die Monitoringdaten die Schlussfolgerung, dass die Teilnehmenden zu großen Teilen offenbar – zumindest im Kontext des Ausbildungsprogramms NRW – ausbildungsreif sind: 58 % der Teilnehmenden des ersten Durchgangs und 59 % der Teilnehmenden des zweiten Durchgangs befanden sich zum Ende der 2-jährigen Förderung bzw. zum Zeitpunkt des vorzeitigen Austritts in Ausbildung. Werden zusätzlich Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Selbstständigkeit berücksichtigt, fallen die Anteile mit 63 % (Durchgang 1) bzw. 65 % Teilnehmenden (Durchgang 2) nochmals höher aus.

Viele der Jugendlichen scheinen demnach ihre Ausbildung zu Ende zu führen. Für die meisten aktuellen Auszubildenden planen die befragten Betriebe eine Übernahme. Dies deutet darauf hin, dass die Betriebe die geförderten Auszubildenden auch außerhalb der Unterstützung durch das Förderprogramm als Arbeitskräfte für geeignet halten. Dies entspräche dem Ziel, dass Teilnehmende nach Ende der Förderung ausreichend entwickelt und stabilisiert sind und dass sie eigenständig auf dem Arbeitsmarkt zurechtkommen. Diesen Ergebnissen nach erreicht das Förderprogramm das Ziel, Jugendliche mit schlechten Startchancen in Ausbildung zu vermitteln und mehrheitlich zu Fachkräften auszubilden.

In etwa die Hälfte der Teilnehmenden, die einen Ausbildungsabbruch während der Förderdauer aufweisen, finden innerhalb von 6 Monaten einen Anschluss in Form einer neuen Ausbildung oder in der Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Selbstständigkeit. Möglicherweise hat dieser Teilnehmendenkreis von der Begleitung durch einen Träger und die Erfahrungen während der geförderten Ausbildung profitiert – es ist durch die explorativen Trägerinterviews aber auch bekannt, dass der Träger oftmals weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung steht und beim Übergang in eine neue Ausbildung bzw. Tätigkeit unterstützt.

### **(9) Die Förderbedingungen sind hinreichend attraktiv für die teilnehmenden Betriebe**

Mit Ausnahme des ersten Durchgangs (vgl. Schlussfolgerung 1) verlief die Platzbesetzung erfolgreich, es konnten ausreichend viele Ausbildungsstellen bzw. Betriebe für die Programmteilnahme gewonnen werden. Der Ausbildungszuschuss und die Unterstützung durch einen Träger sind dabei jeweils für eine Mehrheit der Betriebe wichtige Argumente.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Einschätzung der Leistungsfähigkeit der geförderten Auszubildenden als zumeist gleichwertig von einer Mehrheit der Betriebe und den häufig vorkommenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden, mag der Ausbildungszuschuss als nicht unbedingt notwendig erscheinen. Andererseits war der Ausbildungszuschuss für 59 % der teilnehmenden Betriebe ein (sehr) wichtiger Grund, überhaupt an dem Förderprogramm teilzunehmen.

Der Ausbildungszuschuss wird von einer Mehrheit der Betriebe als angemessen beurteilt und erscheint den meisten von ihnen somit auch nach dem Förderprogrammeinstieg als verhältnismäßig. Aus diesem Ergebnis lässt sich kein unmittelbarer Handlungsbedarf ableiten, es sollten bei der Beurteilung der Höhe des Zuschusses allerdings nicht die Inflationsentwicklungen vernachlässigt werden.

Mit 57 % gaben die befragten Betriebe mehrheitlich an, dass sie nur offener gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen wären, wenn eine Unterstützung durch einen Bildungsträger gegeben sei. Die Arbeit der Bildungsträger hinsichtlich der Unterstützung von Betrieb und Auszubildenden wird von den meisten Betrieben positiv bewertet. Aus diesen Ergebnissen lässt sich eine hohe Wertschätzung für die Arbeit der Träger ableiten, sie legen aber auch nahe, dass eine Begleitung durch einen Träger ein notwendiges Argument für sie ist, um Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Dies betont die Bedeutung einer Begleitung der geförderten Auszubildenden im Rahmen des Nachfolgeprogramms Ausbildungswege NRW, z. B. mittels einer frühzeitigen Anbahnung von AsA.

### **(10) Das Ausbildungsprogramm NRW schafft zusätzliche Ausbildungsplätze**

Die Rahmenbedingungen des Ausbildungsprogramms NRW sollen möglichst gewährleisten, dass die geförderten Auszubildenden aufgrund der Förderung (zusätzlich) entstehen. Eine Förderung von Auszubildenden, die auch ohne das Ausbildungsprogramm NRW entstanden wären, wäre wirkungsmindernd und eine Ersetzung bzw. Verdrängung von ungeforderten Auszubildenden durch die Förderung schädlich. Deswegen sieht das Ausbildungsprogramm NRW einige Mechanismen vor, die möglichst sicherstellen sollen, dass die geförderten Ausbildungsplätze nicht ohne Förderung entstanden wären. Hierzu zählt die Umsetzung der Förderung in Gebietskörperschaften, in denen die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden die Zahl der offenen Ausbildungsstellen übersteigt, die sogenannte „Positivliste“, nach der vorrangig Auszubildende in Engpassberufen gefördert werden sollen sowie eine formale Hürde, die nur Betriebe zur Teilnahme berechtigt, die noch nicht oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit der Teilnahme mehr Auszubildenden ermöglichen als im Durchschnitt der letzten vier Jahre (vgl. Kapitel 5).

Den Angaben der Betriebe zufolge wären 27 % der formal zusätzlichen Ausbildungsplätze auch ohne Förderung entstanden. Angesichts der beschränkten Möglichkeiten, tatsächliche Zusätzlichkeit in der

Praxis zu gewährleisten, erscheint dieser Anteil gering. Zudem ist nicht gegeben, dass die Ausbildungsplätze, die auch ohne Förderung entstanden wären, hätten besetzt werden können. Ferner wurde auch in diesen Fällen jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen eine reguläre Ausbildung ermöglicht und die Betriebe wurden auch für die Zukunft tendenziell offener gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen, insbesondere sofern die Unterstützung durch einen Träger gegeben ist.

Die letztendlich in der Praxis geringe Relevanz bzw. Aufweichung der Positivliste im Ausbildungsprogramm NRW kann im Hinblick auf den Fachkräftemangel und hinsichtlich von Verdrängungseffekten kritisch gesehen werden, erscheint aber nachvollziehbar. Die Liste steht dabei im Spannungsverhältnis zwischen den Vorstellungen der Jugendlichen zu ihrem beruflichen Werdegang, den Wünschen, Bedürfnissen und Eigenschaften der Jugendlichen für eine Ausbildung und an den Bedarfen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und somit dem Entgegenwirken des Fachkräftemangels. Die Erkenntnisse der Evaluation zeigen, dass die Beschränkung auf bestimmte Ausbildungsberufe durch eine Positivliste praxisfern und wenig tauglich erscheint.

#### **(11) Eine kleinräumige Förderstruktur auf Ebene der Kreise und Kommunen kann vorteilhaft für den Programmerfolg sein**

Die Struktur des Ausbildungsprogramms NRW basiert auf jährlichen Durchgängen. Jährlich werden Kreise und Kommunen ermittelt, bei denen die Ausbildungsnachfrage höher als das Angebot ausfällt und das Förderprogramm umgesetzt werden soll. Auf dieser Ebene wird im Rahmen eines Interessensbekundungsverfahrens ein oder mehrere umsetzende Träger ermittelt.

Die Ausbildungsmarktlage zwischen den Kreisen und Kommunen in NRW unterscheidet sich erheblich. So variiert die Bewerber-Stellen-Relation, die Auskunft über das Verhältnis von Ausbildungsangebot und -nachfrage gibt, zwischen 0,6 Stellen pro Bewerber\*in in der Stadt Herne (deutliche Versorgungsprobleme) und 2,3 Stellen pro Bewerber\*in im Kreis Olpe (extreme Besetzungsprobleme). Auch innerhalb der beim Förderprogramm teilnehmenden Kreise und Kommunen stellt sich die Ausbildungsmarktlage teils sehr unterschiedlich dar (vgl. Abbildung 3 in Kapitel 3).

Dieser Befund deckt sich mit den Schilderungen der Träger im Rahmen der Experteninterviews der Explorationsphase, nach denen es Träger gibt, die mehr Stellen als Jugendliche für ein Matching zur Verfügung haben und vice versa. Dies drückt sich auch in unterschiedlichen Herangehensweisen in der Akquisephase aus, beispielsweise ob beim Matching eher stellen- oder bewerberorientiert vorgegangen wird.

Ein weiteres Argument für eine kleinräumige Struktur besteht darin, dass die Vernetzung der Träger mit den zuweisenden Stellen, Verbänden und Wirtschaftsbetrieben vorteilhaft für die Akquise und das Matching im Rahmen der Akquisephase ist. Neben der Kaltakquise von Stellen und Betrieben wird das Zurückgreifen auf einen Pool von Betrieben, mit denen bereits in der Vergangenheit zusammengearbeitet wurde, von den Trägern eine (sehr) hohe Bedeutung zugemessen. Dies trifft ebenso auf die Nutzung von Netzwerken zu (vgl. Kapitel 5.3).

Der lokale Ansatz, das Förderprogramm über die Ebene der Kreise und Kommunen zu organisieren und umzusetzen, wird daher vor dem Hintergrund der Heterogenität des Ausbildungsmarktes und der unterschiedlichen wirtschaftlichen Umsetzungsbedingungen in NRW positiv bewertet.

## **(12) Ausweitung der Förderung zur landesweiten Reduktion von Matching-Problemen**

Das Förderprogramm wird, orientiert an der Bewerber-Stellen-Relation, in ausgewählten Gebietskörperschaften umgesetzt, bei denen die Ausbildungsnachfrage höher als das Angebot ausfällt. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist derzeit eine Verschiebung der Relation weg von einem Ausbildungsstellenmangel hin zu einem Angebotsüberhang zu beobachten. Die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in NRW ist konstant rückläufig und viele Betriebe können Ausbildungsstellen nicht besetzen. Zugleich bleiben allerdings, aufgrund von Passungsproblemen, immer mehr gemeldete Bewerber\*innen unversorgt und finden keinen Ausbildungsplatz. Zudem ist die Vertragsauflösungsquote gestiegen (vgl. Kapitel 3 zur Ausgangslage).

Dies deutet darauf hin, dass Verschiebungen von Verhältnissen im Ausbildungsmarkt zugunsten der Ausbildungsinteressierten nicht von selbst und nicht vollumfänglich zur Versorgung, insbesondere ausbildungsinteressierter junger Menschen mit bestehenden Vermittlungshemmnissen, führen. Den Expert\*innengesprächen mit Trägern zufolge können diese jungen Menschen, die trotz einer für sie vorteilhaften Ausbildungsmarktlage keinen Ausbildungsplatz finden, von der Unterstützung eines Trägers profitieren, indem sie beruflich und lebenspraktisch orientiert, motiviert und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz aktiv unterstützt werden. Darüber hinaus können nach Aussagen der am Förderprogramm teilnehmenden Träger durch eine sozialpädagogische Begleitung Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Der Träger kann konkret für entsprechende Teilnehmende eine Ausbildungsunterstützung über AsA anbahnen.

Insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1964 (der sogenannten Generation der „Baby-Boomer“) aus dem Erwerbsleben kommt der Nachwuchssicherung besondere Bedeutung zu. Förderprogramme wie das Ausbildungsprogramm NRW könnten helfen, Potenziale hinsichtlich der Ausbildung junger Menschen zu heben. Dem Ausbildungsprogramm NRW gelingt dies erfolgreich (s. o.).

Mit „Ausbildungswege NRW“ besteht seit Mitte 2023 ein Förderprogramm, das die erfolgreichen Elemente der Akquisephase des Ausbildungsprogramms NRW wie Coaching und Vermittlung aufgreift und in ganz Nordrhein-Westfalen jungen Menschen zur Verfügung steht. Es ist zu erwarten, dass „Ausbildungswege NRW“ dazu beitragen kann, Matching-Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren. Die Evaluationsergebnisse zum Ausbildungsprogramm NRW legen zudem nahe, dass eine sozialpädagogische Begleitung für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen sinnvoll ist. Somit könnte die Anbahnung von AsA der Nachhaltigkeit der geschlossenen Ausbildungsverhältnisse zuträglich sein.

Die im Ausbildungsprogramm NRW enthaltene Förderung der Ausbildungsverhältnisse durch einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung ist in „Ausbildungswege NRW“ als ein Programmbaustein integriert und wird – wie auch zuvor beim Ausbildungsprogramm NRW – in ausgewählten Gebietskörperschaften, bei denen die Ausbildungsnachfrage höher als das Angebot ausfällt, umgesetzt. Eine Beschränkung

dieses Instruments auf diese Kommunen erscheint vor der Zielsetzung der Vermeidung der Förderung von Ausbildungsverhältnissen, die auch ohne Förderung entstanden wären, aus konzeptioneller Perspektive nachvollziehbar.

## Anhang A: Auswertungen

---

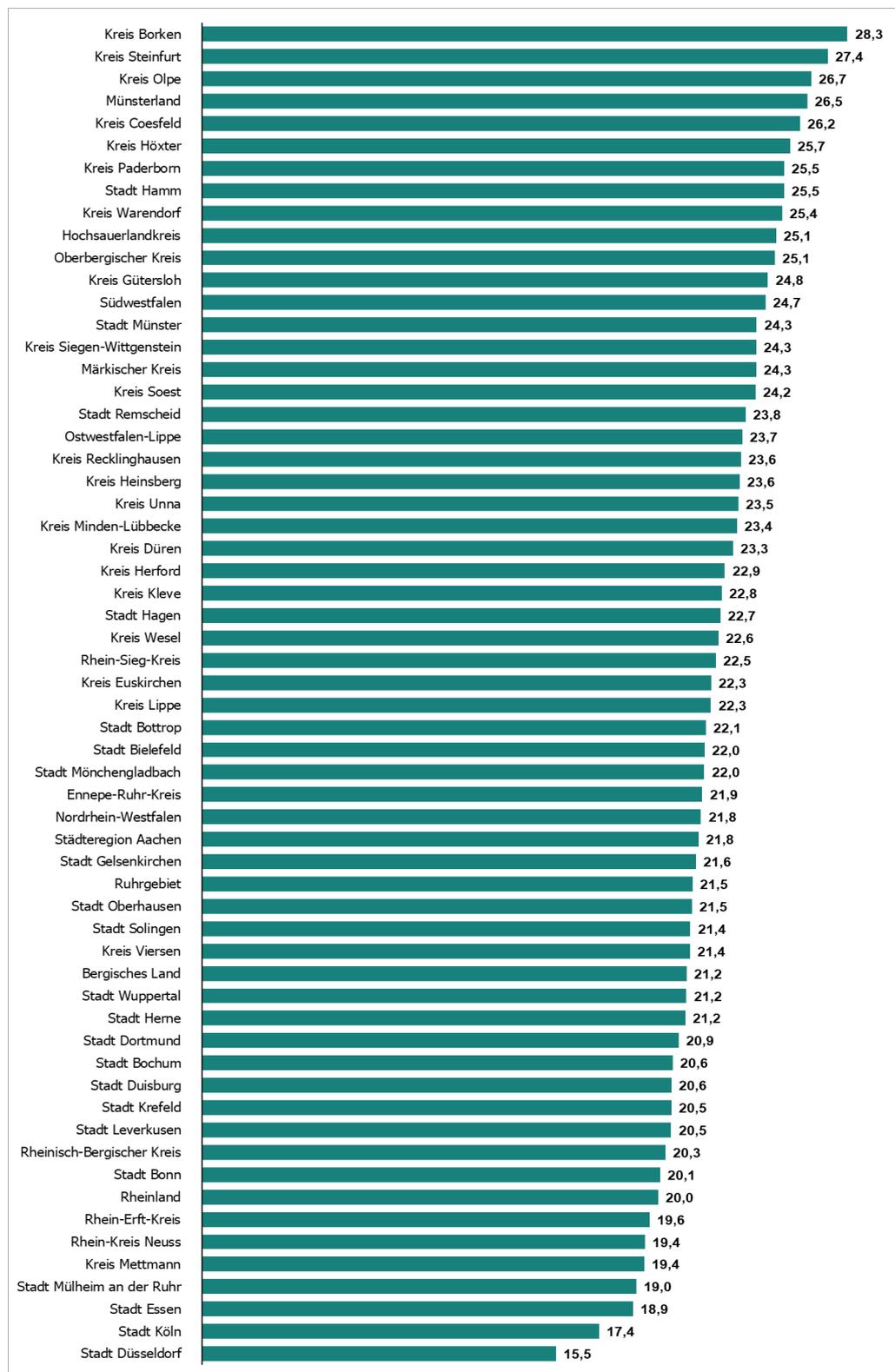
**Tabelle 13:      Legende zur Bewertung der Relation gemeldeter Berufsausbildungsstellen je Bewerber\*in**

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 Ausbildungs- markt)	0,9 bis unter 1,1
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: Bundesagentur für Arbeit 2021, Ausbildungsmarkt 2020/2021, Stand: September 2021.

---

**Abbildung 54: Ausbildungsbetriebsquote 2020 nach Kreisen und Kommunen in NRW**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021, Ausbildungsmarkt 2020/2021, Stand: September 2021.

Tabelle 14: Vergleich Auswahlgesamtheit – Stichprobe

Merkmal und Ausprägung	Durchgang								Gesamt	
	1		2		3		4			
	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert
<b>Geschlecht</b>										
Männlich	344	64 %	661	67 %	668	66 %	631	69 %	2.304	67 %
Weiblich	191	36 %	330	33 %	347	34 %	290	32 %	1.158	33 %
<b>Alter</b>										
Mittelwert	535	20,5	991	20,7	1.015	20,6	919	20,5	3.460	20,6
bis 20 Jahre	318	59 %	589	59 %	586	58 %	548	60 %	2.041	59 %
21 bis 24 Jahre	174	33 %	277	28 %	312	31 %	269	29 %	1.032	30 %
25 Jahre oder älter	43	8 %	125	13 %	117	12 %	102	11 %	387	11 %
<b>Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit</b>										
Nein	126	24 %	303	31 %	256	25 %	210	23 %	895	26 %
Ja	409	76 %	688	69 %	759	75 %	711	77 %	2.567	74 %
<b>Migrationshintergrund °</b>										
Nein	291	54 %	476	48 %	511	50 %	456	50 %	1.734	50 %
Ja	244	46 %	515	52 %	504	50 %	465	51 %	1.728	50 %
<b>Bezug von Arbeitslosengeld</b>										
Nein	388	73 %	760	77 %	760	75 %	759	82 %	2.667	77 %
Ja, von der Arbeitsagentur (Arbeitslosengeld I)	16	3 %	25	3 %	37	4 %	15	2 %	93	3 %
Ja, von dem Jobcenter (Arbeitslosengeld II)	127	24 %	186	19 %	200	20 %	135	15 %	648	19 %
Ja, von der Arbeitsagentur und dem Jobcenter (ALG I mit ALG II Aufstockung)	4	1 %	20	2 %	18	2 %	12	1 %	54	2 %
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit</b>										
Weniger als sechs Monate	54	40 %	57	45 %	60	44 %	32	40 %	203	43 %
Sechs Monate bis unter ein Jahr	35	26 %	33	26 %	32	24 %	27	34 %	127	27 %
Ein Jahr und länger	45	34 %	37	29 %	44	32 %	21	26 %	147	31 %

Merkmal und Ausprägung	Durchgang								Gesamt	
	1		2		3		4			
	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert	Anzahl	Anteil / Mittelwert
<b>Höchster allgemeiner Schulabschluss</b>										
(Noch) keinen Schulabschluss	18	3 %	66	7 %	42	4 %	29	3 %	155	5 %
Förderschulabschluss	2	0 %	6	1 %	4	0 %	8	1 %	20	1 %
Hauptschulabschluss	136	25 %	287	29 %	319	31 %	294	32 %	1.036	30 %
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	248	46 %	429	43 %	406	40 %	387	42 %	1.470	43 %
Fachhochschulreife (Fachabitur)	93	17 %	120	12 %	153	15 %	126	14 %	492	14 %
Hochschulreife (Abitur)	38	7 %	83	8 %	91	9 %	76	8 %	288	8 %
<b>Höchster Berufsabschluss</b>										
(Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung	507	95 %	956	97 %	965	95 %	879	96 %	3.307	96 %
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)	8	2 %	11	1 %	10	1 %	14	2 %	43	1 %
Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	13	2 %	15	2 %	28	3 %	21	2 %	77	2 %
Fachschule (z. B. Meister, Techniker)/Schule des Gesundheitswesens	1	0 %	3	0 %	4	0 %	0	0 %	8	0 %
Bachelor (Universität oder Fachhochschule)	5	1 %	5	1 %	8	1 %	2	0 %	20	1 %
Master/Diplom (Universität oder Fachhochschule)	1	0 %	1	0 %	0	0 %	4	0 %	6	0 %

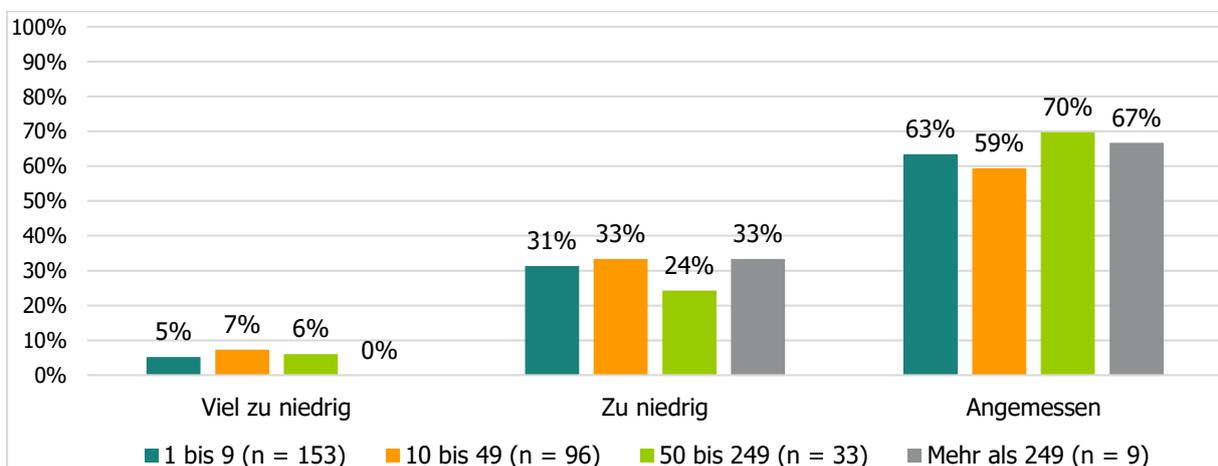
° Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn die Person oder ein Elternteil aus dem Ausland zugewandert ist.

Quelle: BISAM 2022.

**Tabelle 15: Status vor Eintritt in die Förderung (Mehrfachnennungen möglich)**

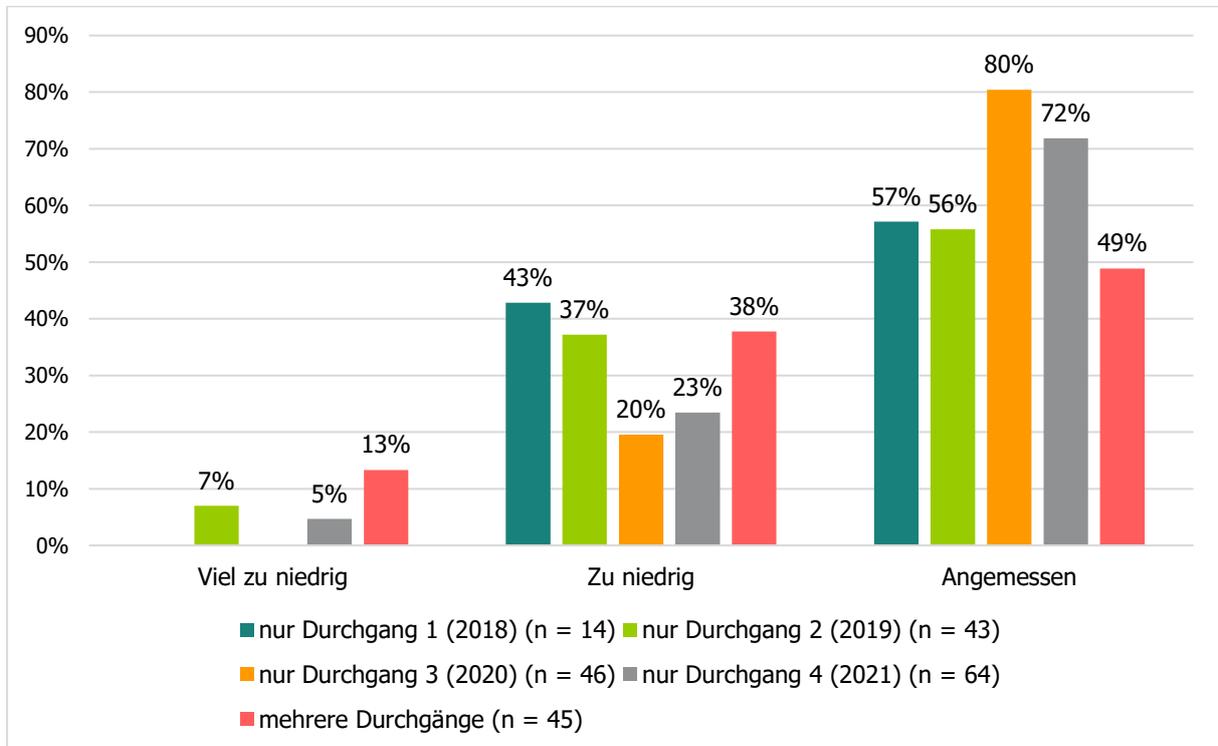
Eintrittsstatus	Anzahl	Prozent der Fälle
Status vor Eintritt...Schüler*in in allgemeinbildender Schule	1.044	30 %
Status vor Eintritt...Erwerbstätig (Selbstständig oder sozialversicherungspflichtig in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt)	228	7 %
Status vor Eintritt...Geringfügig beschäftigt	356	10 %
Status vor Eintritt...In einer Maßnahme des Jobcenters oder der Arbeitsagentur	620	18 %
Status vor Eintritt...In einer Ausbildung (schulisch/betrieblich)	401	12 %
Status vor Eintritt...In einem Studium	57	2 %
Status vor Eintritt...In einer Weiterbildung	18	1 %
Status vor Eintritt...Arbeitslos gemeldet	481	14 %
Status vor Eintritt...Nicht erwerbstätig (z. B. Hausfrau, Hausmann, längerfristig erkrankt, Sonstiges)	62	2 %
Status vor Eintritt...Arbeitsuchend	772	22 %
<i>Gesamt</i>	<i>3.462</i>	<i>117 %</i>

Quelle: BISAM 2022; Mehrfachnennungen möglich.

**Abbildung 55: Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses nach Betriebsgröße (Betriebsbefragung)**

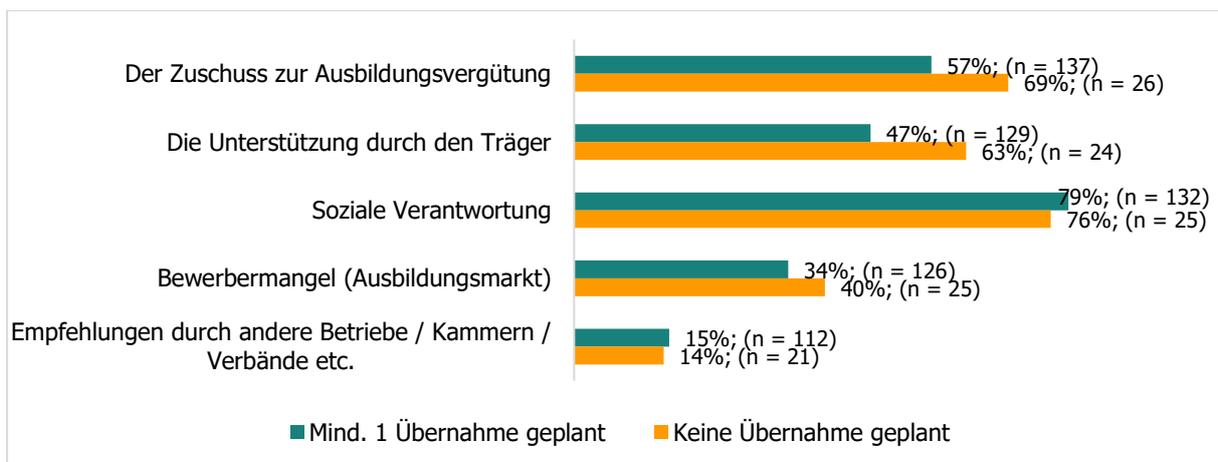
Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

**Abbildung 56: Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses nach Programmteilnahme (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

**Abbildung 57: Gründe für die Programmteilnahme nach geplanter Übernahme Auszubildender (Betriebsbefragung)**



Quelle: G.I.B.-Betriebsbefragung 2022.

# Anhang B: Fragebögen

## B1: Fragebogen Betriebsbefragung<sup>20</sup>



### Ausbildungsprogramm NRW: Fragebogen für Betriebe

Wir freuen uns sehr, dass Sie an der Befragung teilnehmen möchten. Die Beantwortung des Fragebogens nimmt ca. 10 Minuten in Anspruch.

Bitte beachten Sie die folgenden Hinweise zum Ausfüllen:

- Benutzen Sie zum Navigieren ausschließlich die „Zurück“- und „Weiter“-Schaltflächen unten auf den Fragebogenseiten und nicht die Funktionstasten des Internetbrowsers.
- Für Aspekte, die Ihrer Meinung nach nicht ausreichend Berücksichtigung fanden, kann das Freitextfeld der letzten Frage genutzt werden.
- Aus technischen Gründen sollte nur eine Person an einem Endgerät den Fragebogen ausfüllen.

**Anmerkung zum Datenschutz:** Die von Ihnen im Rahmen der Befragung gegebenen Informationen werden anonym erhoben und ausgewertet, so dass der Rückschluss auf einzelne Personen und Betriebe nicht möglich ist.

<sup>20</sup> Die Darstellung der Fragebögen unterscheidet sich in der hier enthaltenen Druckversion von der webbasierten Darstellung.

**1. Wie ist Ihr Betrieb auf das Ausbildungsprogramm NRW aufmerksam geworden?**

*Es sind mehrere Angaben möglich.*

- Ansprache durch den Träger
- Öffentlichkeitsarbeit des Trägers (Werbung, Newsletter, Social-Media, Flyer)
- Ausbildungsmessen/-börsen
- Unternehmensnetzwerke, Verbände, Kammer(n)
- Andere Betriebe
- Agentur für Arbeit, Jobcenter (z. B. Arbeitgeberservice)
- Arbeitsministerium (MAGS NRW) (Website, Flyer, Telefonkontakt)
- Sonstiges, und zwar

**2. Wie viele Auszubildende Ihres Betriebs werden bzw. wurden durch das Ausbildungsprogramm NRW gefördert?  
Bitte differenzieren Sie Ihre Angaben danach, wann die Ausbildung begonnen wurde.**

Mitte 2018 bis Januar 2019:

Mitte 2019 bis Januar 2020:

Mitte 2020 bis Januar 2021:

Mitte 2021 bis Januar 2022:

**3. Welchen Status haben die 0 Jugendlichen, die bisher durch das Ausbildungsprogramm NRW gefördert wurden?**

Anzahl aktuelle Auszubildende im Betrieb:

Anzahl mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung:

Anzahl an Jugendlichen, die die Ausbildung in Ihrem Betrieb abgebrochen haben:

**4. Wie viele der Jugendlichen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden von Ihrem Betrieb in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen?**

**5. Wie viele der insgesamt 0 Auszubildenden haben vor Ausbildungsbeginn eine Probearbeit / ein Praktikum in Ihrem Betrieb absolviert?**

*Falls eine genaue Angabe nicht möglich ist, nehmen Sie gerne eine Schätzung vor.*

**6. Welche Bedeutung hat für Sie die Möglichkeit einer Probearbeit / eines Praktikums für die Entscheidung, einen Ausbildungsvertrag zu schließen?**

Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Kein Urteil möglich
<input type="radio"/>					

**7. Sie haben bei Frage 2 angegeben, dass 0 Auszubildende in Ihrem Betrieb im Rahmen des Landesprogramms gefördert werden bzw. wurden.**

**Wie viele dieser 0 Ausbildungsplätze wurden aufgrund der Förderung geschaffen?**

(Dies bedeutet, dass Ihr Betrieb diese Ausbildungsplätze ohne die Förderung – Zuschuss und Unterstützung durch den Träger – nicht zur Verfügung gestellt hätte.)

*Falls eine genaue Angabe nicht möglich ist, nehmen Sie gerne eine Schätzung vor.*

**8. Aus welchen Gründen nimmt bzw. nahm Ihr Betrieb am Ausbildungsprogramm NRW teil? Bitte bewerten Sie die Bedeutung der aufgeführten Aspekte.**

	Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Kein Urteil möglich
Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung	<input type="radio"/>					
Die Unterstützung durch den Träger	<input type="radio"/>					
Soziale Verantwortung	<input type="radio"/>					
Bewerbermangel (Ausbildungsmarkt)	<input type="radio"/>					
Empfehlungen durch andere Betriebe / Kammern / Verbände etc.	<input type="radio"/>					

**9. Hat Ihr Betrieb Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden? Bitte differenzieren Sie Ihre Angaben nach den aufgeführten Berufsbereichen.**

	Überhaupt keine Schwierigkeiten				Sehr große Schwierigkeiten	Kein Urteil möglich / nicht relevant
Für kaufmännische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für gewerblich-technische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für medizinisch-pflegerische Berufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Wenn Sie die über das Ausbildungsprogramm NRW geförderten Jugendlichen mit anderen in Ihrem Betrieb ausgebildeten Jugendlichen vergleichen: Wie beurteilen Sie die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen im Ausbildungsprogramm?**

*Wenn kein Vergleich zwischen den Personengruppen möglich ist, überspringen Sie bitte diese Frage.*

	Viel schwächer	Schwächer	Kein Unterschied	Stärker	Viel stärker	Kein Urteil möglich
Schulische Leistungen	<input type="radio"/>					
Leistung im Betrieb	<input type="radio"/>					
Verlässlichkeit	<input type="radio"/>					
Sozialverhalten	<input type="radio"/>					

**11. Wie oft findet durchschnittlich ein Austausch zwischen Ihrem Betrieb und dem Träger statt, bei dem es um die Auszubildenden geht?**

- Wöchentlich oder öfter
- Mehrfach im Monat
- Monatlich
- Mehrfach im Quartal
- Einmal im Quartal oder seltener
- (Noch) kein Austausch
- Keine Angabe

**12. Sie haben angegeben, dass 2 Jugendliche die Ausbildung in Ihrem Betrieb abgebrochen haben. Was waren die wichtigsten Gründe für die Ausbildungsabbrüche?**

*Es sind mehrere Angaben möglich.*

- Psychische / gesundheitliche Problemlagen
- Private / familiäre Problemlagen
- Veränderung der Lebenssituation (z. B. Umzug, Schwangerschaft)
- Anforderungen der Ausbildung waren zu hoch (Überforderung)
- Mangelnde Motivation
- Fehlzeiten / Unzuverlässigkeit
- Konflikte im Betrieb / unzureichende Integration in Belegschaft oder Betriebsabläufe
- Wechsel des Ausbildungsbetriebs
- Berufliche Neuorientierung
- Anderer Grund, und zwar

**13. Wie viele der aktuell Auszubildenden des Ausbildungsprogramms NRW plant Ihr Betrieb zu übernehmen, sofern es die zukünftige Auftragslage zulässt?**

**14. Wie zufrieden ist Ihr Betrieb mit...**

	Sehr unzufrieden					Sehr zufrieden	Kein Urteil möglich
...der Vorauswahl der Bewerber*innen durch den Träger	<input type="radio"/>						
...den Auszubildenden	<input type="radio"/>						
...dem Zuschuss zur Ausbildungsvergütung	<input type="radio"/>						
...dem administrativen Verfahren	<input type="radio"/>						
...der Unterstützung Ihres Betriebs durch den Träger	<input type="radio"/>						
...der Unterstützung der Jugendlichen durch den Träger	<input type="radio"/>						
...dem Ausbildungsprogramm NRW insgesamt	<input type="radio"/>						

**15. Die Höhe des Ausbildungszuschusses beträgt im 4. Durchgang (Ausbildungsbeginn 2021) 325 Euro pro Monat. Wie beurteilen Sie die Höhe des Zuschusses?**

- Viel zu niedrig
- Zu niedrig
- Angemessen
- Zu hoch
- Viel zu hoch
- Keine Angabe

**16. Ist Ihr Betrieb aufgrund der im Förderprogramm erworbenen Erfahrungen offener gegenüber Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen eingestellt?**

- Ja, Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen kommen künftig stärker als bisher als Auszubildende in Frage
- Ja, aber nur sofern eine Unterstützung durch einen Bildungsträger gegeben ist
- Nein
- Keine Angabe
- 

**17. Haben Sie das Ausbildungsprogramm NRW bereits anderen Betrieben weiterempfohlen?**

- Ja
- Nein
- Keine Angabe
- 

**18. Nach den Erfahrungen, die Sie mit dem Ausbildungsprogramm gesammelt haben: würden Sie in Zukunft eine erneute Teilnahme in Erwägung ziehen?**

- Ja
- Nein
- Keine Angabe
- 

**19. Wie lässt sich das Ausbildungsprogramm NRW verbessern?**

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

## B2: Fragebogen Trägerbefragung<sup>21</sup>

# Ausbildungsprogramm NRW: Fragebogen für Träger

Wir freuen uns sehr, dass Sie an der Befragung teilnehmen. Mit Ihrer Teilnahme an der Befragung helfen Sie, das Förderprogramm zu verbessern und wichtige Erkenntnisse für die Arbeitspolitik zu gewinnen.

### Wichtiger Hinweis für Träger mit mehreren Durchführungsorten:

Möglicherweise setzen Sie das Ausbildungsprogramm NRW an verschiedenen Standorten um. Stimmen Sie sich in diesem Fall bitte zwischen den Organisationseinheiten ab. Sollte es aus Ihrer Sicht zweckmäßig sein, mehrere Fragebögen auszufüllen (z. B. für jeden Standort), wenden Sie sich gerne an uns. Bei Bedarf senden wir Ihnen einen zusätzlichen Umfragelink zu.

Die Beantwortung des Fragebogens wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Sofern alle Informationen vorliegen, gehen wir von ca. 20 Minuten Bearbeitungsdauer aus.

Für die Beantwortung mancher Fragen ist es ggf. notwendig, die Informationen in Unterlagen zu recherchieren oder bei Kolleg\*innen zu erfragen. Angesichts dessen ist es möglich, die Bearbeitung des Fragebogens zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen.

Bitte schließen Sie die Bearbeitung des Fragebogens bis spätestens **31.03.2022** ab.

### Bitte beachten Sie die folgenden Hinweise zum Ausfüllen:

Benutzen Sie zum Navigieren ausschließlich die „Zurück“- und „Weiter“-Schaltflächen unten auf den Fragebogenseiten und nicht die Funktionstasten des Internetbrowsers.

Für Aspekte, die Ihrer Meinung nach nicht ausreichend Berücksichtigung fanden, kann das Freitextfeld der letzten Frage genutzt werden.

### Anmerkung zum Datenschutz:

Die Umfrage ist nicht anonym. Wir sichern Ihnen zu, dass die Angaben im Fragebogen vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben werden. Die Auswertungen erfolgen auf aggregierter Ebene, sodass eine Identifizierung eines einzelnen Trägers ausgeschlossen ist. Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig.

<sup>21</sup> Die Darstellung der Fragebögen unterscheidet sich in der hier enthaltenen Druckversion von der webbasierten Darstellung.

## 1. An welchen Durchgängen war Ihr Träger beteiligt?

*Es sind mehrere Angaben möglich.*

- Durchgang 2018 (1. Durchgang)
- Durchgang 2019 (2. Durchgang)
- Durchgang 2020 (3. Durchgang)
- Durchgang 2021 (4. Durchgang)

## 2. Bitte beurteilen Sie die Bedeutung der aufgeführten Wege der Akquise von Betrieben:

	Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Keine Angabe
Nutzung einer trägerinternen Datenbank mit Betrieben	<input type="radio"/>					
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Werbung, Newsletter, Social-Media etc.)	<input type="radio"/>					
Nutzung (regionaler) Netzwerke (z. B. Unternehmensnetzwerke, Verbände, Kammern)	<input type="radio"/>					
Ausbildungsmessen/-börsen	<input type="radio"/>					
Eigene Informationsveranstaltungen	<input type="radio"/>					
Kaltakquise, z. B. per Telefon auf Grundlage von Internetrecherchen der gelben Seiten oder Stellenportalen	<input type="radio"/>					
Betriebe melden sich beim Träger	<input type="radio"/>					
Vorschläge der Berufsberatung von Agentur für Arbeit oder Jobcenter	<input type="radio"/>					

### 3. Bitte schätzen Sie die Verteilung der teilnehmenden Betriebe nach Größenklassen:

*Die Summe muss 100 % entsprechen.*

Kleinstbetriebe (bis zu 9 Mitarbeiter*innen)	<input type="text"/>	%
Kleine Betriebe (10 bis 49 Mitarbeiter*innen)	<input type="text"/>	%
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Mitarbeiter*innen)	<input type="text"/>	%
Große Betriebe (250 oder mehr Mitarbeiter*innen)	<input type="text"/>	%

### 4. Bitte schätzen Sie die Verteilung der teilnehmenden Betriebe nach Wirtschaftsbereich:

*Ordnen Sie Betriebe des öffentlichen Dienstes bitte den angegebenen Ausprägungen zu. Die Summe muss 100 % entsprechen.*

Landwirtschaft	<input type="text"/>	%
Handwerk	<input type="text"/>	%
Industrie	<input type="text"/>	%
Einzelhandel / Handel	<input type="text"/>	%
Anderer Dienstleistungssektor	<input type="text"/>	%

**5. Wenn Sie an die Betriebe denken, mit denen Ihr Träger im Ausbildungsprogramm zusammenarbeitet: Welche Bedeutung hat der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung für die Mehrheit der Betriebe, am Förderprogramm teilzunehmen?**

Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Keine Angabe
<input type="radio"/>					

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf den letzten Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW, an dem ihr Träger beteiligt ist/war.

**6. Jugendliche kommen auf unterschiedlichen Wegen zu Ihrem Träger. Ihr Träger führt Erstgespräche, berät die Jugendlichen, arrangiert Probearbeiten / Praktika etc., bevor ein Ausbildungsplatz tatsächlich besetzt wird.**

**Mit Blick auf die Besetzung der geförderten Ausbildungsplätze: Welche Bedeutung haben die aufgeführten Zugangswege?**

	Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Kein Urteil möglich
Vorschlag durch das Jobcenter	<input type="radio"/>					
Vorschlag durch die Agentur für Arbeit	<input type="radio"/>					
Akquise Jugendlicher durch den Träger auf Basis anderer Förderprogramme	<input type="radio"/>					
Akquise Jugendlicher durch Betriebe, die sich an Sie als Träger wenden und die Förderung in Anspruch nehmen möchten	<input type="radio"/>					
Jugendliche, die sich an den Träger wenden	<input type="radio"/>					

**7. Das Ausbildungsprogramm richtet sich an Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen. Bitte betrachten Sie bei der nächsten Frage alle Jugendlichen, die über Ihren Träger eine Ausbildung im Rahmen des Landesprogramms begonnen haben.**

**Wie häufig treten die aufgeführten Vermittlungshemmnisse in dieser Personengruppe auf?**

*Sie können bis zu zwei "andere Vermittlungshemmnisse" angeben.*

	Nie	Selten	Gelegentlich	Häufig	Immer	Keine Angabe
Schlechte Schulnoten	<input type="radio"/>					
Geringe Deutschkenntnisse	<input type="radio"/>					
Psychische / gesundheitliche Problemlagen	<input type="radio"/>					
Private / familiäre Problemlagen	<input type="radio"/>					
Sozialverhalten (große Schüchternheit, Auftreten etc.)	<input type="radio"/>					
Straffälligkeit / Vorstrafen	<input type="radio"/>					
Schuldenproblematik	<input type="radio"/>					
Suchtproblematik	<input type="radio"/>					
Abgebrochene Ausbildung	<input type="radio"/>					
Fehlender Führerschein	<input type="radio"/>					
Anderes Vermittlungshemmnis, und zwar	<input type="radio"/>					
<input type="text"/>						
Anderes Vermittlungshemmnis, und zwar	<input type="radio"/>					
<input type="text"/>						

**8. Welcher Anteil der Jugendlichen im Erstgespräch ist Ihrer Meinung nach ausbildungsreif?**

%

**9. Wie häufig werden die aufgeführten Formen der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit genutzt?**

	Wird nicht genutzt	Einmal im Quartal oder seltener	Mehrfach im Quartal	Monatlich	Mehrmals im Monat	Wöchentlich oder öfter	Kein Urteil möglich
Runde Tische	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmäßiger persönlicher Austausch (telefonisch, Videokonferenz, in Präsenz etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austausch von Unterlagen zum aktuellen Stand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Tauscht Ihr Träger sich mit Agenturen und Jobcentern über noch unbesetzte Ausbildungsstellen zum Zweck der Steuerung der Vorschläge aus?**

	Ja	Nein	Kein Urteil möglich
Agentur für Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobcenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf den letzten Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW, an dem ihr Träger beteiligt ist/war.

### 11. Wie beurteilen Sie die Bedeutung der folgenden Unterstützungsangebote für die Jugendlichen vor Ausbildungsbeginn?

Bitte erfassen Sie die Bedeutung der jeweiligen Unterstützungsangebote unabhängig davon, ob Ihr Träger sie durchgeführt. Geben Sie bitte zusätzlich an, ob das Unterstützungsangebot durchgeführt wird (von Ihrem Träger oder Dritten).

	Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Wird durchgeführt	Wird nicht durchgeführt
Profiling	<input type="radio"/>						
Eignungstests / Kompetenzfeststellungen	<input type="radio"/>						
Orientierung und - unterstützung bei der Berufswahl	<input type="radio"/>						
Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/>						
Bewerbungstraining	<input type="radio"/>						
Vermittlung in Praktika / Probearbeit	<input type="radio"/>						
Lebensweltorientierung (z. B. Vermittlung lebenspraktischer Fertigkeiten, Tagesstrukturierung, Interventionen etc.)	<input type="radio"/>						
Training von sozialen und persönlichen Schlüsselkompetenzen	<input type="radio"/>						
Gemeinschaftliche Aktivitäten mit den Jugendlichen	<input type="radio"/>						

**12. Nachfolgend möchten wir gerne mehr über den Prozess vom Vorschlag von Jugendlichen für das Programm bis zum Ausbildungsbeginn erfahren. Bitte geben Sie die Anzahl der Personen in den jeweiligen Kategorien an, für die der Status (im letzten Durchgang, an dem Ihr Träger beteiligt ist/war) zutrifft:**

*Wenn Sie es nicht genau wissen, nehmen Sie bitte eine Schätzung vor.*

Jugendliche, bei denen mindestens ein Kontaktversuch durch den Träger stattgefunden hat

Zum Erstgespräch eingeladene Jugendliche

Zum Erstgespräch erschienene Jugendliche

Jugendliche, bei denen mindestens ein Versuch der Vermittlung auf eine Ausbildungsstelle stattfand

Jugendliche, die einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben (Ausbildungsverträge innerhalb und außerhalb des Ausbildungsprogramms NRW)

Jugendliche, die einen Ausbildungsvertrag im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW geschlossen haben

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf den letzten Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW, an dem ihr Träger beteiligt ist/war.

**13. Werden eher passende Jugendliche für Stellen in Betrieben gesucht (stellenorientierte Vermittlung) oder eher passende Stellen für ausbildungssuchende Jugendliche (bewerberorientierte Vermittlung)?**

- Eher stellenorientiert
- Eher bewerberorientiert
- In gleicher Weise
- Keine Angabe

---

**14. Wie läuft der Matching-Prozess typischerweise ab?**

*Bitte in Stichworten beschreiben.*

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf alle Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW, an denen Ihr Träger beteiligt ist/war.

**15. In der Regel beginnt am 01.09. das Ausbildungsjahr. Wie viele Monate vorher sollte Ihrer Einschätzung nach die Akquisephase starten?**

- Weniger als 3 Monate
- 3 Monate
- 4 Monate
- 5 Monate
- 6 Monate oder mehr
- Kein Urteil möglich

**16. Nachfolgend sind verschiedene Faktoren aufgeführt, die für eine erfolgreiche Vermittlung von Teilnehmenden im Rahmen des Ausbildungsprogramms NRW in betriebliche Ausbildung förderlich sein können. Bitte beurteilen Sie, welche Bedeutung die einzelnen Faktoren Ihrer Erfahrung nach in der Praxis haben:**

	Keine Bedeutung	Geringe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Hohe Bedeutung	Sehr hohe Bedeutung	Kein Urteil möglich
Soziale und emotionale Stabilität der Teilnehmenden	<input type="radio"/>					
Schulische und sonstige Qualifikation der Teilnehmenden	<input type="radio"/>					
Praktika / Probearbeit während der Akquisephase	<input type="radio"/>					
Berufsberatung durch AA / JC im Vorfeld	<input type="radio"/>					
Berufsbezogene Beratung während der Akquisephase durch den Träger	<input type="radio"/>					
Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/>					
Auftreten im Bewerbungsgespräch	<input type="radio"/>					
Beratung der Betriebe im Vorfeld durch den Träger	<input type="radio"/>					
Langjährige Zusammenarbeit mit Betrieben	<input type="radio"/>					
Sonstiger Faktor, und zwar <input type="text"/>	<input type="radio"/>					

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf alle Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW, an denen Ihr Träger beteiligt ist/war.

**17. Die auszubildenden Jugendlichen und die Betriebe haben unterschiedliche Unterstützungsbedarfe, die sich u.a. in der Kontakthäufigkeit zwischen Auszubildenden bzw. Betrieben und dem Träger zeigen. Im Folgenden würden wir gerne erfahren, wie häufig Kontakt zu Ihnen besteht. Bitte geben Sie im Folgenden an, wie hoch der Anteil der jeweiligen Kategorie (schätzungsweise) ist:**

*Die Summe je Zeile muss 100 % entsprechen. Falls Ihr Träger nicht an dem jeweiligen Durchgang teilgenommen hat, wählen Sie bitte "kein Urteil möglich" aus.*

	Wöchentlicher Kontakt oder öfter	Mehrmals im Monat Kontakt	Monatlicher Kontakt	Seltener als einmal im Monat Kontakt	Kein Kontakt	Kein Urteil möglich
Auszubildende (Durchgang 1, Start 2018)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende (Durchgang 2, Start 2019)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende (Durchgang 3, Start 2020)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Betriebe (Durchgang 1, Start 2018)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Betriebe (Durchgang 2, Start 2019)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Betriebe (Durchgang 3, Start 2020)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Betriebe (Durchgang 4, Start 2021)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="radio"/>

### 18. Wie hoch war der Anteil an Auszubildenden, bei denen Ihr Träger während der Begleitung aufgrund von Problemen interveniert hat?

Bitte nehmen Sie eine Schätzung vor (Anteilswert zwischen 0 und 100 %). Falls Ihr Träger nicht an dem jeweiligen Durchgang teilgenommen hat, wählen Sie bitte "kein Urteil möglich" aus.

		Kein Urteil möglich
Durchgang 1, Start 2018	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Durchgang 2, Start 2019	<input type="text"/>	<input type="radio"/>
Durchgang 3, Start 2020	<input type="text"/>	<input type="radio"/>

### 19. Wie häufig traten die aufgeführten Probleme bei den Auszubildenden auf?

	Nie	Selten	Gelegentlich	Häufig	Immer	Kein Urteil möglich
Psychische / gesundheitliche Problemlagen	<input type="radio"/>					
Private / familiäre Problemlagen	<input type="radio"/>					
Schlechte schulische Leistungen (im Berufskolleg)	<input type="radio"/>					
Anforderungen der Ausbildung waren zu hoch (Überforderung)	<input type="radio"/>					
Anforderungen der Ausbildung waren zu niedrig (Unterforderung)	<input type="radio"/>					
Mangelnde Motivation	<input type="radio"/>					
Fehlzeiten / Unzuverlässigkeit	<input type="radio"/>					
Konflikte im Betrieb / unzureichende Integration in Belegschaft oder Betriebsabläufe	<input type="radio"/>					
Anderes Problem, und zwar <input type="text"/>	<input type="radio"/>					

**20. Bitte nehmen Sie zu den folgenden Aussagen Stellung:**

Bitte geben Sie Ihre Zustimmung auf einer Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ an. Mit Antwortmöglichkeiten dazwischen können Sie Ihre Zustimmung abstufen.

	Stimme überhaupt nicht zu				Stimme voll und ganz zu		Kein Urteil möglich
Betriebe akzeptieren aufgrund der Förderung Jugendliche, denen sie ansonsten keine Ausbildung ermöglichen würden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende im Ausbildungsprogramm benötigen grundsätzlich eine sozialpädagogische Begleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Auszubildenden im Ausbildungsprogramm benötigen in ihrem dritten Lehrjahr keine sozialpädagogische Begleitung mehr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zusammenarbeit mit den Betrieben funktioniert gut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AsA flex ist ein vollwertiger Ersatz für die bisherige sozialpädagogische Begleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. Seit dem 4. Durchgang ist keine sozialpädagogische Begleitung durch den Träger mehr vorgesehen. Der Träger kann stattdessen eine Unterstützungsleistung im Rahmen von Asa flex beantragen.**

**Für wie viele Auszubildende im Rahmen des Landesprogramms wurde AsA flex bisher beantragt bzw. genehmigt?**

Bitte berücksichtigen Sie nur den 4. Durchgang.

Anzahl beantragt:

Anzahl genehmigt:

**22. Sind Sie auch Träger von AsA flex?**

Ja

Nein

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf alle Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW, an denen Ihr Träger beteiligt ist/war.

**23. Sie haben in Frage 22 angegeben, dass Auszubildende Asa flex in Anspruch nehmen. Welche Unterstützungselemente erhalten diese Auszubildenden?**

*Sollten für eine Person mehrere Unterstützungselemente eingesetzt werden, berücksichtigen dies bitte in Form von Mehrfachnennungen.*

Sozialpädagogische Begleitung

Maßnahmen zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses

Angebote zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten

Angebote zur Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

---

**24. Bitte beschreiben Sie Ihre Erfahrungen mit Asa flex:**

*Bitte in Stichworten beschreiben. Falls Sie noch keine Erfahrungen mit Asa flex gemacht haben, lassen Sie das Feld bitte leer.*

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf alle Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW, an denen Ihr Träger beteiligt ist/war.

**25. Wie viele Ausbildungsverhältnisse wurden während der 2-jährigen Förderdauer abgebrochen, ohne dass ein Ausbildungsabschluss erreicht wurde?**

*Geben Sie bitte die Anzahl an. Wenn Sie es nicht genau wissen, nehmen Sie bitte eine Schätzung vor. Falls kein Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet wurde, tragen Sie bitte "0" ein.*

Bitte beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen auf alle Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW, an denen Ihr Träger beteiligt ist/war.

**26. Zu welchem Anteil erfolgten die Abbrüche einvernehmlich (Auszubildende\* und Betrieb stimmen gleichermaßen der Lösung des Ausbildungsvertrags zu)?**

*Bitte nehmen Sie eine Schätzung in % vor. Falls keine Abbrüche einvernehmlich erfolgten, tragen Sie bitte "0" ein.*

%

**27. Von wem geht erfahrungsgemäß die Initiative zur Lösung des Ausbildungsvertrags aus?**

*Bitte nehmen Sie eine Schätzung in % vor. Die Summe muss 100 % entsprechen.*

Vom Betrieb

%

Von der bzw. dem Auszubildenden

%

Von beiden Seiten

%

**28. Ausbildungsabbrüche erfolgen aus unterschiedlichen Gründen. Bitte geben Sie nachfolgend an, wie häufig - bezogen auf die vorzeitigen Austritte - die aufgeführten Gründe auftraten:**

	Nie	Selten	Gelegentlich	Häufig	Immer	Kein Urteil möglich
Psychische / gesundheitliche Problemlagen	<input type="radio"/>					
Familiäre Problemlagen	<input type="radio"/>					
Veränderung der Lebenssituation (z. B. Umzug, Schwangerschaft)	<input type="radio"/>					
Schulische Leistungen (im Berufskolleg)	<input type="radio"/>					
Anforderungen der Ausbildung waren zu hoch (Überforderung)	<input type="radio"/>					
Anforderungen der Ausbildung waren zu niedrig (Unterforderung)	<input type="radio"/>					
Mangelnde Motivation	<input type="radio"/>					
Fehlzeiten / Unzuverlässigkeit	<input type="radio"/>					
Konflikte im Betrieb / unzureichende Einbindung	<input type="radio"/>					
Insolvenz des Betriebs	<input type="radio"/>					
Wechsel des Betriebs	<input type="radio"/>					
Berufliche Neuorientierung	<input type="radio"/>					
Sonstiger Abbruchgrund, und zwar	<input type="radio"/>					
<input style="width: 150px; height: 15px;" type="text"/>						

Abschließend möchten wir gerne wissen, welche Erfahrungen Sie mit dem Ausbildungsprogramm NRW im Allgemeinen gemacht haben.

**29. Zeigen sich besondere Unterschiede im Vergleich der Durchgänge (z. B. hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den JC/AA, den vorgeschlagenen Jugendlichen, den Betrieben etc.)?**

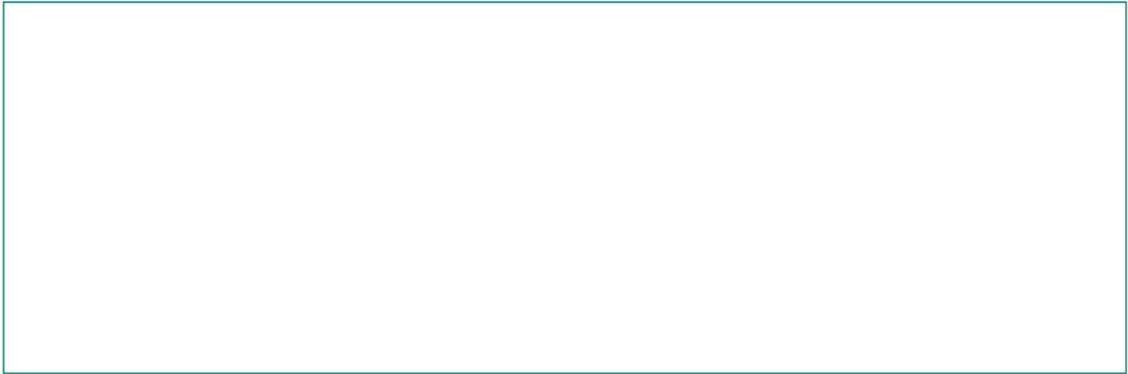
*Bitte in Stichworten beschreiben.*

---

**30. Wie sollte das Förderprogramm weiterentwickelt werden?**

**31. Zum Abschluss:**

**Haben wir etwas Wichtiges nicht gefragt, was Sie uns noch mitteilen möchten? Haben Sie Kommentare, Kritik oder Anregungen für uns?**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for participants to provide feedback, comments, or suggestions.

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

## Literaturverzeichnis

- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), 2022a: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur beruflichen Bildung, Bonn.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), 2022b: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage (incl. Daten der zugelassenen kommunalen Träger) 2009 bis 2021 in den Ländern. Analyse auf Basis der Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (Ausbildungsmarktstatistik) ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), 2022c: Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 im Internet, Bonn. Abgerufen am 10.10.2022: [https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport\\_2022.php](https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2022.php)
- Boockmann, Bernhard; Kirchmann, Andrea; Knirsch, Frederik; Mittelstät, Kathrin; Puhe, Henry; Zühlke, Anne, 2023: Evaluation auf Basis einer Teilnehmenden-befragung des ESF-geförderten Programms „Ausbildungsprogramm NRW“. Abschlussbericht an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS). Hg. v. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Tübingen und SOKO Institut GmbH, Bielefeld.
- BISAM – MAGS NRW, 2022: [Unveröffentlichte ESF-Verwaltungsdaten des „Automatisiertes Begleit- und Berichtsverfahren Arbeitsmarktprogramme“ (ABBA-online), Datenstand 01.10.2022], Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit, 2022a: Situation am Ausbildungsmarkt. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Oktober 2022, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit, 2022b: Fachkräfteengpassanalyse 2021. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit, 2022c: Seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen und gemeldete Berufsausbildungsstellen, September 2021, Berichtsjahr 2020/2021, Datenstand: Oktober 2022.
- Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, 2022: Der Ausbildungsmarkt in NRW, Berichtsjahr 2021/22, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit, 2021, Ausbildungsmarkt 2020/2021, Stand: September 2021, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit, 2021b: Engpassanalyse für Nordrhein-Westfalen, Bonn. Abgerufen am 16.12.2022: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202210/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-05-0-202210-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit, 2020: Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Grundlagen: Methodenbericht, Nürnberg.
- Euler, Dieter. 2022: Die Rolle des Berufskollegs im nordrhein-westfälischen Bildungssystem. Leistungspotenziale, Herausforderungen und Ansätze zur Weiterentwicklung. Herausgegeben vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen und RuhrFutur gGmbH. Abgerufen am 6.06.2023: [https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/rolle\\_berufskolleg\\_bildungssystem\\_nrw\\_220524.pdf](https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/rolle_berufskolleg_bildungssystem_nrw_220524.pdf).
- G.I.B.-Akquisedatenbank – G.I.B., 2022: [Unveröffentlichte Akquisedatenbank, Datenstand 24.10.2022], Bottrop.

Granato, Mona; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd, 2018: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen. Hg. v. FGW- Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V., Düsseldorf.

IAB, 2022: IAB-Forschungsbericht 22|2022: Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040, Nürnberg.

IT NRW, 2022, Düsseldorf. Tabellen aus der Landesdatenbank NRW (<https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW/online/>):

- Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Tabelle D15.1, Zeitreihe 2011 – 2021,
- Kommunales Bildungsmonitoring: Tab. E15.3 Vertragsauflösungsquote nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht, Zeitreihe 2010 – 2021,
- Berufsbildungsstatistik: Auszubildende in NRW nach Ausbildungsbereichen, Geschlecht und Nationalität 2021, abgerufen am 19.10.2022.

KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung), 2022: Ländersteckbrief Länder Nordrhein-Westfalen, Köln. Abgerufen am 16.12.2022: <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Nordrhein-Westfalen.pdf>

MAGS NRW, 2021: Aufruf des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen vom 29. November 2021 zur Einreichung von Interessenbekundungen für das Ausbildungsprogramm NRW 2022 in der Förderphase 2021 – 2027, Düsseldorf.

Mayer, Tobias; Steeg, Stefanie; Zika, Gerd, 2020: Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf. BIBB Preprint, Bonn.

Schmid, Günther; Schömann, Klaus; Schütz, Holger, 1997: Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik: ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin. Berlin (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, Bd. 97 – 204), Berlin.

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse Berichtsjahr 2022, Wiesbaden.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Top-5-Engpassanalyse nach Anforderungsniveau für Nordrhein-Westfalen: Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt 2021	16
Tabelle 2:	Durchgänge des Ausbildungsprogramms NRW und begleitendes Monitoring (Zeiträume Durchgänge 1 – 4)	20
Tabelle 3:	Gebietskörperschaften und Projekte nach Durchgängen	25
Tabelle 4:	Bewerber*innen, Projekteintritte und -austritte nach Durchgängen	25
Tabelle 5:	Austauschformate zwischen Trägern und Arbeitsagenturen/Jobcentern (Trägerbefragung)	31
Tabelle 6:	Struktur der teilnehmenden Betriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)	39
Tabelle 7:	Kontakthäufigkeit der Träger mit Auszubildenden und Betrieben nach Durchgängen (Trägerbefragung)	48
Tabelle 8:	Anteil vorzeitiger Austritte aus der Förderung nach Durchgang	56
Tabelle 9:	Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach Berufs- und Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)	64
Tabelle 10:	Geförderte Plätze und Eintritte ins Ausbildungsprogramm NRW	78
Tabelle 11:	Austritte in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit	79
Tabelle 12:	Austritte in Ausbildung und Erwerbstätigkeit nach Austrittsart	80
Tabelle 13:	Legende zur Bewertung der Relation gemeldeter Berufsausbildungsstellen je Bewerber*in	108
Tabelle 14:	Vergleich Auswahlgesamtheit – Stichprobe	110
Tabelle 15:	Status vor Eintritt in die Förderung (Mehrfachnennungen möglich)	112

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteilige Entwicklung der Schulabschlüsse in NRW (2011 bis 2021)	9
Abbildung 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage (inkl. Daten der zugelassenen kommunalen Träger) 2010 bis 2021 in NRW	10
Abbildung 3:	Entwicklung der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze und unversorgter Bewerber*innen ohne Alternative in NRW (2010 – 2021)	11
Abbildung 4:	Ausbildungsstellen pro Bewerber*in in den Kommunen und Kreisen in NRW für das Berichtsjahr 2021	12
Abbildung 5:	Entwicklung der Anzahl der Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote in NRW zwischen 2012 und 2020	13
Abbildung 6:	Vertragsauflösungsquote in NRW zwischen 2010 und 2021 nach ausgewählten Ausbildungsbereichen (in %)	14
Abbildung 7:	Wirtschaftsbereiche mit größtem Stellenauf- und -abbau zwischen 2021 und 2040 in Nordrhein-Westfalen (in 1.000 Personen)	17
Abbildung 8:	Adjustierte Suchdauern in Tagen nach ausgewählten Berufshauptgruppen in NRW und auf Bundesebene im Jahr 2040	18
Abbildung 9:	Programmteilnahme der Betriebe des Ausbildungsprogramms NRW (Betriebsbefragung)	23
Abbildung 10:	Durchgangsablauf	26
Abbildung 11:	Quantitative Beschreibung des Ablaufs von Durchgängen (Trägerbefragung)	27
Abbildung 12:	Bedeutung der Zugangswege von Jugendlichen (Trägerbefragung)	30
Abbildung 13:	Anteil ausbildungsreifer Jugendlicher im Erstgespräch (Trägerbefragung)	32
Abbildung 14:	Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden (Trägerbefragung)	33
Abbildung 15:	Bedeutung und Durchführung von Unterstützungsangeboten während der Akquisephase (Trägerbefragung)	34
Abbildung 16:	Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden im Vergleich zu anderen Auszubildenden (Betriebsbefragung)	35
Abbildung 17:	Struktur der teilnehmenden Betriebe nach Anzahl der Mitarbeiter*innen (Vollzeitäquivalente) (Träger- und Betriebsbefragung)	37
Abbildung 18:	Struktur der teilnehmenden Betriebe nach Wirtschaftsbereich (Träger- und Betriebsbefragung)	38
Abbildung 19:	Wie wurden Betriebe auf das Förderprogramm aufmerksam? (Betriebsbefragung)	40
Abbildung 20:	Akquise der Betriebe (Trägerbefragung)	41
Abbildung 21:	Gewünschte Dauer der Akquisephase (Trägerbefragung)	42
Abbildung 22:	Vorgehen beim Matching (stellen- bzw. bewerberorientierte Vermittlung) (Trägerbefragung)	43
Abbildung 23:	Bedeutung von Praktika / Probearbeit (Betriebsbefragung)	45
Abbildung 24:	Bedeutung von Vermittlungsfaktoren (Trägerbefragung)	46
Abbildung 25:	Häufigkeit des Austausches über Auszubildende zwischen Betrieb und Träger (Betriebsbefragung)	49
Abbildung 26:	Anteil der Auszubildenden, bei denen der Träger sozialpädagogisch interveniert hat (Trägerbefragung)	50
Abbildung 27:	Häufigkeit von Problemen bei Auszubildenden (Trägerbefragung)	51

Abbildung 28:	In Anspruch genommene Unterstützungselemente bei der „Assistierten Ausbildung“ (Trägerbefragung)	52
Abbildung 29:	Beurteilung von AsA als vollwertiger Ersatz der bisherigen sozialpädagogischen Begleitung (Trägerbefragung)	53
Abbildung 30:	Notwendigkeit der sozialpädagogischen Begleitung im dritten Ausbildungsjahr (Trägerbefragung)	54
Abbildung 31:	Teilnahmedauer bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung (nur Durchgänge 1 und 2)	57
Abbildung 32:	Initiative des Ausbildungsabbruches (Trägerbefragung)	58
Abbildung 33:	Gründe für Ausbildungsabbrüche (Trägerbefragung)	59
Abbildung 34:	Gründe für Ausbildungsabbrüche (Betriebsbefragung)	60
Abbildung 35:	Gründe für die Programmteilnahme der Betriebe (Betriebsbefragung)	61
Abbildung 36:	Gründe für die Programmteilnahme der Betriebe nach Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)	62
Abbildung 37:	Gründe für die Programmteilnahme der Betriebe nach Betriebsgröße (Betriebsbefragung)	63
Abbildung 38:	Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses (Betriebsbefragung)	65
Abbildung 39:	Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses nach Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)	66
Abbildung 40:	Zufriedenheit der Betriebe mit dem Ausbildungsprogramm NRW (Betriebsbefragung)	67
Abbildung 41:	Determinanten der Zufriedenheit mit dem Förderprogramm (bivariat) (Betriebsbefragung)	68
Abbildung 42:	Determinanten der Zufriedenheit mit dem Förderprogramm (multivariat) (Betriebsbefragung)	69
Abbildung 43:	Anteil der Betriebe, die eine erneute Teilnahme in Erwägung ziehen (Betriebsbefragung)	70
Abbildung 44:	Verbleibsstatus bei Teilnahme bis zum geplanten Ende	81
Abbildung 45:	Verbleibsstatus bei vorzeitiger Beendigung des Programms	82
Abbildung 46:	(Geplante) Übernahme Auszubildender durch die befragten Betriebe (Betriebsbefragung)	83
Abbildung 47:	Änderung der Verhaltensdisposition ggü. Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen (Betriebsbefragung)	84
Abbildung 48:	Änderung der Verhaltensdisposition nach Durchgang (Betriebsbefragung)	85
Abbildung 49:	Weiterempfehlung des Ausbildungsprogramms NRW (Betriebsbefragung)	86
Abbildung 50:	Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze (Betriebsbefragung) (Basis = 318 Ausbildungsplätze bei 225 Betrieben)	88
Abbildung 51:	Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Betriebsgröße (Betriebsbefragung)	89
Abbildung 52:	Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Wirtschaftsbereich (Betriebsbefragung)	90
Abbildung 53:	Anteil zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Programmteilnahme der Betriebe (Betriebsbefragung)	91
Abbildung 54:	Ausbildungsbetriebsquote 2020 nach Kreisen und Kommunen in NRW	109
Abbildung 55:	Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses nach Betriebsgröße (Betriebsbefragung)	112
Abbildung 56:	Beurteilung der Höhe des Ausbildungszuschusses nach Programmteilnahme (Betriebsbefragung)	113

Abbildung 57: Gründe für die Programmteilnahme nach geplanter Übernahme Auszubildender  
(Betriebsbefragung)

113

# Impressum

# B

**Herausgeber**

G.I.B.  
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
[www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

**Autor\*innen**

Esra Eichener, Julia Mahler, Georg Worthmann

**Rückfragen an**

Abteilung Monitoring und Evaluation

**E-Mail:** [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)

**Telefon:** 02041/767-0

**Telefax:** 02041/767-299

**Zitierhinweis**

Eichener, Esra; Mahler, Julia; Worthmann, Georg, 2023: Evaluation des Ausbildungsprogramms NRW - Eine empirische Untersuchung auf Basis der Befragung der umsetzenden Träger und Betriebe. G.I.B.-Bericht 3/2023, Bottrop.

**Titelbild:**

<https://pixabay.com/de>

© 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 | November 2023