



KÖLNER BILDUNGSMODELL

Schritt für Schritt zum Berufsabschluss

www.koelner-bildungsmodell.de

Evaluation des Kölner Bildungsmodells



Mit freundlicher Unterstützung:

BertelsmannStiftung

Endbericht zur
Evaluation des Kölner Bildungsmodells

Berlin, 21. Dezember 2018

Auftraggeber
Bertelsmann Stiftung

Studie im Auftrag des
Kommunalen Bündnis für Arbeit in Köln

Autoren
Dr. Stefan Ekert
Josephine Jahn

Projektmitarbeit
Daniel Schmidt
Lisa Poel
Selina Alin

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und fachlicher Hintergrund	1
2	Erkenntnisziele der Untersuchung und methodisches Vorgehen.....	5
2.1	Erkenntnisziele	5
2.2	Methodisches Vorgehen.....	7
2.2.1	Qualitative Erhebungsschritte	7
2.2.2	Quantitative Erhebungsschritte.....	8
3	Das Kölner Bildungsmodell und seine Umsetzung.....	10
3.1	Konzept des Kölner Bildungsmodells	10
3.1.1	Genese des Kölner Bildungsmodells	10
3.1.2	Besonderheiten des Kölner Bildungsmodells	12
3.1.3	Finanzierung des Kölner Bildungsmodells	12
3.2	Umsetzung des Kölner Bildungsmodells.....	14
3.2.1	Bildungsträger, Berufe und Modulsysteme.....	14
3.2.2	Vermittlung von Teilnehmenden und vorgeschaltetes Profiling	16
3.2.3	Praktische Umsetzung der Qualifizierung bei den Trägern	18
3.3	Verlaufsdatenanalyse	23
3.3.1	Charakterisierung der Teilnehmenden	23
3.3.1.1	<i>Eintritte in das Kölner Bildungsmodell.....</i>	<i>23</i>
3.3.1.2	<i>Merkmale von Teilnehmenden in der Qualifizierung</i>	<i>24</i>
3.3.1.3	<i>Vorerfahrungen von Teilnehmenden.....</i>	<i>25</i>
3.3.1.4	<i>Vorgeschichte der Teilnehmenden.....</i>	<i>26</i>
3.3.1.5	<i>Verteilung der Teilnehmenden auf die angebotenen Berufe</i>	<i>30</i>
3.3.2	Teilnehmendenverläufe	30
3.3.2.1	<i>Durchschnittliche Dauer der Teilnahmen</i>	<i>31</i>
3.3.2.2	<i>Gruppen von ehemaligen Teilnehmenden</i>	<i>32</i>
3.3.2.2.1	<i>Teilnehmende, die sich für die Externenprüfung anmelden</i>	<i>35</i>
3.3.2.2.2	<i>Aktuell unterbrechende/pausierende Teilnehmende.....</i>	<i>39</i>
3.3.2.2.3	<i>Teilnehmende, die ohne Externenprüfung aus dem Modell austreten</i>	<i>40</i>
3.3.2.3	<i>Anzahl von Austritten im Vergleich zu anderen FbW-Maßnahmen</i>	<i>45</i>
3.3.3	Zufriedenheit und subjektive Wirkungen aus Sicht der Teilnehmenden	46
3.3.3.1	<i>Gesamtzufriedenheit der Teilnehmenden</i>	<i>46</i>
3.3.3.2	<i>Zufriedenheit mit einzelnen Maßnahmebestandteilen des KöBi.....</i>	<i>47</i>
3.3.3.3	<i>Subjektive Wirkungen auf die Teilnehmenden</i>	<i>54</i>
4	Betriebliche Praxisphasen	56

4.1	Organisation und Ablauf der betrieblichen Praxisphasen.....	56
4.2	Erfahrungen von Unternehmen und Teilnehmenden	58
5	Das KöBi im Vergleich zu anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen	65
5.1	Verortung des KöBi in der Vielfalt von Maßnahmen.....	65
5.2	Vergleich von Teilnehmendenstruktur und Erfolgen im KöBi mit anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen (bundes- und NRW-weit).....	68
5.2.1	Teilnehmendenstruktur	68
5.2.2	Teilnehmendenerfolg	69
5.2.2.1	Externenprüfungen.....	69
5.2.2.1.1	Anmeldungen zu Externenprüfungen.....	69
5.2.2.1.2	Erfolgreich bestandene Externenprüfungen.....	69
5.2.2.1.3	Erreichte Punktzahlen bei Externenprüfungen.....	70
5.2.2.2	Aufnahme einer Beschäftigung aus dem KöBi heraus	70
5.3	Vergleich der Kosten des KöBi mit anderen FbW-Maßnahmen	71
5.3.1	Berechnung anhand des Bundesdurchschnittskostensatzes	71
5.3.2	Tatsächliche Maßnahmekosten	72
5.3.3	Vergleich mit den Kosten für andere FbW-Maßnahmen in Köln.....	73
6	Ergebnisse zu Zielerreichung und Wirkungen des Modells	74
6.1	Zielgruppenerreichung.....	74
6.2	Zielerreichung und Wirkung.....	75
6.2.1	Zielerreichung.....	75
6.2.2	Wirkung im Vergleich zu den entstehenden Kosten	75
7	Fazit und Handlungsempfehlungen.....	77
7.1	Fazit	77
7.2	Handlungsempfehlungen für die handelnden Akteurinnen und Akteure in Köln	77
7.3	Empfehlung zu Skalierung und Skalierungsbedingungen	83
8	Literaturverzeichnis	87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schritte der Evaluation	6
Abbildung 2: Bemühungen um Ausbildung zum Ende der Schulzeit	25
Abbildung 3: Ausbildungserfahrung der Teilnehmenden, Mehrfachantworten möglich.....	25
Abbildung 4: Häufigste Probleme/Herausforderungen vor dem Eintritt in das KöBi.....	27
Abbildung 5: Verteilung der Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. auf die angebotenen Berufe	30
Abbildung 6: Anteil aktueller und bereits ausgetretener KöBi-Teilnehmender i. e. S.	31
Abbildung 7: Bisherige Austritte aus dem Modell	34
Abbildung 8: Unterbrechungen des KöBi	40
Abbildung 9: Gründe für Austritte aus dem KöBi.....	44
Abbildung 10: Gesamtzufriedenheit mit dem KöBi	46
Abbildung 11: Zufriedenheit mit Bestandteilen des KöBi im Vergleich zu vorherigen Erfahrungen	47
Abbildung 12: Bewertung des Profilings in Bezug auf die Berufswahl.....	47
Abbildung 13: Bewertung Qualifizierung im Hinblick auf Vermittlung und Zeit.....	48
Abbildung 14: Bewertung der Qualifizierung im Hinblick auf Unterstützung und Feedback....	48
Abbildung 15: Bewertung der Qualifizierung in Bezug auf das Modulkonzept	49
Abbildung 16: Bewertung der Qualifizierung in Bezug auf Leistungsdruck.....	49
Abbildung 17: Unterstützung bei privaten Problemlagen.....	50
Abbildung 18: Erfahrungen aus den betrieblichen Praxisphasen	51
Abbildung 19: Aussicht auf Beschäftigung infolge der betrieblichen Praxisphasen	61

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen 2011 bis 2015 (in %)	2
Tabelle 2:	Angebotene Berufe der Handwerkskammer im KöBi.....	14
Tabelle 3:	Angebotene Berufe der Diakonie Michaelshoven im KöBi.....	14
Tabelle 4:	Angebotene Berufe des Kolping Bildungswerkes im KöBi.....	15
Tabelle 5:	Eintritte in das Profiling und in die Qualifizierung in den ersten vier Jahren des KöBi	23
Tabelle 6:	Sozioökonomische Merkmale der KöBi-Teilnehmenden	24
Tabelle 7:	Dauer der Teilnahmen von ehemaligen KöBi-Teilnehmenden insgesamt.....	32
Tabelle 8:	Möglichkeiten für Austritte aus dem KöBi.....	33
Tabelle 9:	Sozioökonomische Merkmale ehemaliger KöBi-Teilnehmender	34
Tabelle 10:	Anmeldungen zu Externenprüfungen von ehemaligen KöBi-Teilnehmenden ..	36
Tabelle 11:	Punktzahlen bestandener Externenprüfungen/Abschlussprüfungen im Vergleich	38
Tabelle 12:	Teilnahmedauer ehemaliger KöBi-Teilnehmender mit Anmeldung zur Externenprüfung	39
Tabelle 13:	Teilnahmedauer ehemaliger KöBi-Teilnehmender ohne Anmeldung zur Externenprüfung	42
Tabelle 14:	Anzahl abgeschlossener Qualifizierungsmodule von ehemaligen KöBi-Teilnehmenden ohne Anmeldung zur Externenprüfung.....	43
Tabelle 15:	Anteil von Austritten aus dem Modell ohne Anmeldung zur Externenprüfung..	46
Tabelle 16:	Unzufriedenheit einzelner Teilnehmender	51
Tabelle 17:	Bundesdurchschnittskostensätze für einzelne Berufsgruppen.....	72

1 Einleitung und fachlicher Hintergrund

Das Kölner Bildungsmodell (KöBi) zielt darauf ab, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte oder betroffene, gering qualifizierte junge Erwachsene ohne Berufsabschluss modular zu qualifizieren. Damit sollen dieser Zielgruppe, die nicht selten multiple Vermittlungshemmnisse aufweist, der Weg bis zu einem vollwertigen Berufsabschluss eröffnet und ihre Chancen für eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt wesentlich verbessert werden.¹ Das Modell ordnet sich in eine Reihe von Erprobungsprojekten im Bereich modularer Nachqualifizierung (z. B. mit Teilqualifikationen) in den letzten Jahren ein. Andererseits zeichnet es sich aber durch das auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittene Gesamtkonzept aus (vgl. hierzu ausführlich Abschnitt 5.1).

Im Folgenden wird der fachliche Hintergrund, aus dem sich der Bedarf eines besonderen Konzepts zur Nachqualifizierung ergibt, kurz skizziert.

Im Jahr 2015 ging die Arbeitslosigkeit in Deutschland – einem allgemeinen Trend folgend – auf 6,5 Prozent zurück. Gleichzeitig stieg jedoch unter den arbeitslosen Personen der Anteil der Geringqualifizierten,² für die es zunehmend schwerer wird, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Zudem gibt es einen hohen Anteil von Menschen, die über einen längeren Zeitraum Leistungen beziehen, obwohl sie erwerbsfähig sind. Diese Personen finden trotz grundsätzlicher Erwerbsfähigkeit keine stabile Beschäftigung, sind dauerhaft abhängig von Sozialleistungen und gehören somit zum Adressatenkreis von Nachqualifizierungsmodellen wie dem KöBi. Obwohl die Anzahl dieser Personen in den letzten Jahren leicht zurückgegangen ist, belief sie sich im Dezember 2017 noch auf mehr als 2,7 Millionen Menschen bundesweit.³ Im Vergleich der Bundesländer sticht Nordrhein-Westfalen (NRW) mit 773.279 Personen im Langzeitleistungsbezug deutlich hervor; auch im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Köln gibt es vergleichsweise viele Langzeitleistungsbezieher (57.045 Personen).⁴ In den Stadtstaaten Bremen und Hamburg sowie in Niedersachsen gibt es ebenfalls zahlreiche Menschen in Langzeitleistungsbezug – also mit einem potenziellen Bedarf an einer Nachqualifizierung. Am höchsten jedoch ist der Bedarf in Berlin: Dort gab es im Dezember 2017 mehr als 267.000 Arbeitslose in Langzeitleistungsbezug.

Die Zahlungsansprüche zur Grundsicherung allein nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beliefen sich im Monat Mai 2018 deutschlandweit auf über drei Milliarden Euro, d. h. jährlich auf rund 36 Milliarden Euro. Über drei Millionen Bedarfsgemeinschaften beziehen Einkommen zur Grundsicherung über das SGB II, da sie aufgrund von Arbeitslosigkeit nicht über eigenes Einkommen

¹ Der erste Arbeitsmarkt zeichnet sich dadurch aus, dass die dort ausgeübte Beschäftigung nicht querfinanziert wird, sondern sich selbst trägt.

² IAB 2016.

³ Langzeitleistungsbezieher definiert die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Personenkreis von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die in den vergangenen Monaten mindestens 21 Monate im Leistungsbezug waren.

⁴ BA 2018a.

verfügen oder ihr Einkommen trotz Beschäftigung nicht zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten ausreicht.⁵

Formale Qualifikationen und Abschlüsse sind in Deutschland nach wie vor essenziell, um auf dem ersten Arbeitsmarkt nachhaltig Fuß fassen zu können. Zur Qualifizierung von Kunden aus dem Rechtskreis SGB II und SGB III steht den Arbeitsverwaltungen vorrangig die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW-Förderung) zur Verfügung. Zwischen 2011 und 2015 sind jährlich etwa 150.000 Personen in Maßnahmen dieser Art eingetreten. Sie lassen sich in abschlussbezogene und nicht abschlussbezogene Maßnahmen unterscheiden. Zwischen 2011 und 2015 waren nur ca. zwölf bis 16 Prozent dieser FbW-Maßnahmen abschlussbezogen (Tabelle 1).⁶ Das führte dazu, dass in der Vergangenheit ein Anteil von mehr als 30 Prozent der Teilnehmenden ohne Berufsabschluss in FbW-Maßnahmen eingetreten ist, in denen der Erwerb eines Berufsabschlusses überwiegend nicht das Ziel war.⁷ In demselben Zeitraum lag auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen in diesen Maßnahmen bei maximal 15 Prozent (2012),⁸ was belegt, dass mit diesen Maßnahmen eine andere Zielgruppe qualifiziert wird als im KöBi.

Tabelle 1: Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen 2011 bis 2015 (in %)

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Frauenanteil an Eintritten in FbW</i>	45,1	46,2	45,6	44,7	45,7
<i>Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf</i>	12,2	13,8	16,3	16,0	15,9
<i>Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung</i>	34,2	36,1	33,7	34,6	34,6
<i>Anteil von unter 25-Jährigen</i>	11,2	10,2	9,1	7,9	7,2
<i>Anteil von Ausländern</i>	12,1	13,5	13,3	15,0	16,4
<i>Anteil von Langzeitarbeitslosen</i>	14,0	15,2	12,7	13,1	12,1

Quellen: BIBB 2017: 385; Statistisches Bundesamt 2016; Berechnung des BIBB

Aus diesen Zahlen lässt sich schließen, dass aktuell existierende Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung von geringqualifizierten Arbeitslosen nicht ausreichen, um die Situation dieser Personen auf dem Arbeitsmarkt deutlich und dauerhaft zu verbessern. Im KöBi wurde mit dem bestehenden Instrumentarium der FbW-Bildungsgutscheine eine Möglichkeit der coaching-gestützten, berufsabschlussbezogenen Nachqualifizierung von geringqualifizierten

⁵ BA 2018c.

⁶ BIBB 2017: 385.

⁷ ebd.

⁸ ebd.

Langzeitarbeitslosen entwickelt, die auf die besonderen Bedarfe der Zielgruppe besser zugeschnitten ist.

Nachdem Euler und Severing (2006) in ihrem Gutachten zur Flexibilisierung der Berufsausbildung den Einsatz von Qualifizierungsmodulen befürwortet hatten,⁹ wurden in Deutschland unterschiedliche Arten von Qualifizierungsmodulen und Modelle zur modularen Nachqualifizierung entwickelt und erprobt. Im Jahr 2018 wurde in Expertenkreisen jedoch nach wie vor bemängelt, dass Qualifizierungsmodule als Instrument der Arbeitsförderung zu wenig zum Einsatz kämen und dass zu wenig bekannt sei, dass mit ihrer Hilfe auch vollständige Berufsabschlüsse erworben werden können. Zudem sehen Experten die gängigen Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit als Hemmnis an. Insbesondere die Pflicht zur Verkürzung der Qualifizierungsdauer auf zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit sei für eine Qualifizierung von formal gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen nicht geeignet. Dazu komme, dass eine Förderung von mehreren Qualifizierungsmodulen in systematischer Reihenfolge bislang nicht abgesichert wurde.

Ein weiteres Hemmnis für die Verbreitung des Instrumentes stellt dar, dass Qualifizierungsmodule, also abgeschlossene Einheiten aus der regulären Berufsausbildung, die zusammengenommen die gesamten Ausbildungsinhalte abbilden, bisher nur punktuell entwickelt wurden. So ist bisher nur in relativ wenigen Berufen eine Nachqualifizierung anhand von Qualifizierungsmodulen möglich. Folgende bundeseinheitliche Qualifizierungsmodule wurden bereits entwickelt und erprobt:

- A) Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erprobte im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) sechs selbst entwickelte Qualifizierungsmodule („Teilqualifikationen“) in einem Projekt zur „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose/Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen“¹⁰.
- B) Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelte für 22 Berufe Ausbildungsbausteine und erprobte viele davon im Programm „Jobstarter Connect“¹¹
- C) In der Förderinitiative II des Projektes „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) brachte sich erstmals auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) mit Qualifizierungsmodulen speziell für handwerklich Berufe ein.¹² In Kooperation mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) wurden für zwölf Berufe bundeseinheitliche „Qualifizierungsbausteine“ entwickelt.¹³
- D) In der Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser!“ wurden für knapp 20 weitere Berufsbilder aus dem gewerblich-technischen sowie dem kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Bereich Qualifizierungsmodule entwickelt.¹⁴

⁹ Euler und Severing 2006.

¹⁰ BA 2011: 21.

¹¹ BMBF 2018.

¹² BMBF 2014.

¹³ Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung 2011: 16.

¹⁴ Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung. Berufsbilder, <https://www.nachqualifizierung.de/tq/> (Download 12.11.2018).

Im Zusammenhang mit der modularen Nachqualifizierung anhand von Qualifizierungsmodulen gibt es inzwischen einen Konsens darüber, dass jedes Qualifizierungsmodul mit einer Kompetenzfeststellung abzuschließen ist, die (idealerweise) von der lokalen Kammer durchgeführt wird. Außerdem wird empfohlen, für jedes bestandene Qualifizierungsmodul ein von der Kammer beglaubigtes Zertifikat auszustellen, wobei zum aktuellen Stand der Forschung noch nicht gesichert ist, in welchem Maße diese Kammerzertifikate bei den Unternehmen tatsächlich „Türen öffnen“ können.

2 Erkenntnisziele der Untersuchung und methodisches Vorgehen

2.1 Erkenntnisziele

Im Fokus der Evaluation stand die Frage, ob das Kölner Bildungsmodell (KöBi) in seiner ursprünglichen Konzeption und aktuellen Umsetzung dazu geeignet ist, seine definierte Zielgruppe zu erreichen, Teilnehmende aus dieser Zielgruppe erfolgreich und unter Umständen bis zum Berufsabschluss zu qualifizieren und damit ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern. Die Evaluation sollte zudem das Modell im Hinblick auf seine Wirtschaftlichkeit und Übertragbarkeit prüfen, um die Frage zu beantworten, ob das Modell über Köln hinaus Verbreitung (Skalierung) finden sollte.

In einer ersten Implementationsanalyse sollte nachvollzogen werden, ob das Kölner Bildungsmodell tatsächlich seinem Konzept entsprechend umgesetzt wird. Auch mögliche Unterschiede zwischen den umsetzenden Bildungsträgern und potenzielle Auswirkungen auf die Qualität der Umsetzung sollten dabei untersucht werden. Um dieses Erkenntnisziel zu erreichen, sollten sowohl die Akteurinnen und Akteure befragt werden, die sich an der Konzeption des KöBi beteiligt hatten, als auch solche, die das Modell aktuell umsetzen.

In einem weiteren Schritt sollten anhand von Daten der Teilnehmenden Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob diese der Zielgruppe angehören und ob in Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen Abweichungen möglich sind. Von den Teilnehmenden sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Problemlagen/Herausforderungen vor ihrem Eintritt in das KöBi vorlagen, ob sie zuvor Abbrucherfahrungen gemacht haben und warum es ihnen vor dem Eintritt ins KöBi nicht möglich war, einen Berufsabschluss zu erwerben. Darüber hinaus sollten Informationen über die Zufriedenheit der KöBi-Teilnehmenden mit einzelnen Bestandteilen des Modells sowie mit dem KöBi insgesamt erhoben werden, um festzustellen, wie gut das Modell bei der Zielgruppe angenommen wird und wo mögliche Verbesserungspotenziale bestehen.

Eine wichtige Frage der Evaluation war zudem, welche objektiven Wirkungen die modularisierte und zielgruppenangepasste Nachqualifizierung bei den Teilnehmenden erzielt. Quantifizierte Erkenntnisse sollten dazu gewonnen werden, wie lange die Teilnehmenden durchschnittlich im Modell bleiben und wie viele Qualifizierungsmodule sie in dieser Zeit erfolgreich absolvieren. Die quantitative Analyse sollte ferner zeigen, was typische Verläufe der Teilnehmenden als auch Austrittsgründe sind und wie viele von ihnen das Modell bis zur Externenprüfung durchlaufen. Über qualitative Erhebungen sollten zudem die subjektiven Wirkungen bei den Teilnehmenden sowie die Erfahrungen der involvierten Unternehmen (Praktikumsbetrieben) erhoben werden.

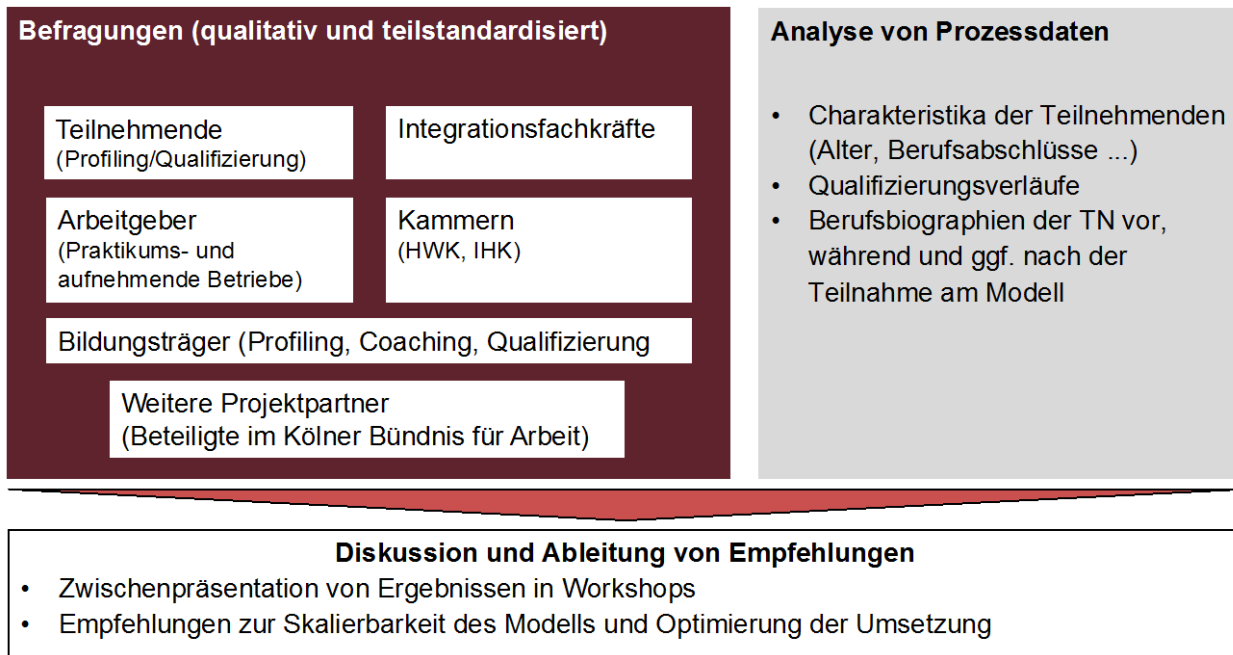
Aus diesen Erkenntnissen sollten schließlich Erfolgsfaktoren bzw. Gelingensbedingungen abgeleitet werden, um die Frage zu beantworten, welche Bestandteile des KöBi für den Qualifizierungserfolg mitverantwortlich sind.

Eine ergänzende Analyse der durchschnittlichen Kosten der Qualifizierung im KöBi im Vergleich zu anderen Maßnahmen sollte darüber hinaus eine Einordnung ermöglichen, in welchem Verhältnis Wirkung und Kosten des Modells stehen. Aus diesen Ergebnissen sollten schließlich

Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der aktuellen Umsetzung des KöBi sowie eine Empfehlung hinsichtlich der möglichen Ausweitung (Skalierung) des Modells abgeleitet werden.

Die durchgeführten Schritte der Evaluation veranschaulicht im Überblick Abbildung 1.

Abbildung 1: Schritte der Evaluation



Die sich daraus ableitenden Erhebungen und das methodische Vorgehen werden im folgenden Abschnitt 2.2 näher erläutert.

2.2 Methodisches Vorgehen

Die Evaluation des Kölner Bildungsmodells (KöBi) wurde, beginnend im Oktober 2017, in einem Zeitraum von etwas mehr als einem Jahr durchgeführt. Es wurden unterschiedliche qualitative und quantitative Erhebungsschritte durchgeführt und die Erkenntnisse dort, wo dies möglich war, miteinander trianguliert. Die einzelnen Erhebungsschritte und das jeweilige Vorgehen werden im Folgenden dargestellt.

2.2.1 Qualitative Erhebungsschritte

Interviews mit Projektleitenden

Im November 2017 wurden etwa einstündige, qualitative Interviews mit Akteurinnen und Akteuren geführt, die sich an der Konzeption des KöBi beteiligt hatten. Es wurden fokussierte Gespräche mit den Projektleitenden der drei involvierten Bildungsträger, mit Vertreterinnen bzw. Vertretern des Amtes für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln, der Industrie- und Handelskammer (IHK) Köln sowie der Handwerkskammer (HWK) Köln, der Zentrale des Jobcenter Köln und dem Arbeitgeberverband „Kölnmetall“ geführt. Insgesamt wurden in dieser ersten Erhebung zwölf Personen interviewt. Ziel der Befragung war es, den Entstehungsprozess des Bildungsmodells in Köln nachzuvollziehen sowie das Konzept, die Zielgruppe und die mit dem Modell intendierten Wirkungen zu spezifizieren.

Interviews mit Projektumsetzenden

Im Januar 2018 wurden Interviews mit den Mitarbeitenden der Bildungsträger und ausgewählter Kölner Jobcenter geführt, die direkt an der Umsetzung des Modells beteiligt waren. Dazu zählten die jeweiligen Anleitenden und Coaches bei den Bildungsträgern sowie mehrere Integrationsfachkräfte (IFK) aus unterschiedlichen Stadtbezirken Kölns. Auch sie wurden in etwa einstündigen, qualitativen Interviews befragt. Im Rahmen dieses Erhebungsschrittes wurden insgesamt 17 Gespräche mit projektumsetzenden Akteurinnen und Akteuren realisiert. Diese dienten dem Zweck, die Vermittlung potenzieller Kunden seitens der IFK sowie die Umsetzung der weiteren Modellbestandteile seitens der Bildungsträger genauer nachvollziehen zu können. Darüber hinaus wurde in diesen Gesprächen thematisiert, was die Umsetzenden im Einzelnen unter Qualifizierungserfolgen verstehen.

Interviews mit Teilnehmenden

Die Teilnehmenden des KöBi wurden mittels unterschiedlicher Methoden befragt. In der explorativen Phase wurden in einem ersten Schritt mit ihnen auf zentrale Themen begrenzte (Fokusgruppen) Gruppengespräche geführt. Im Februar 2018 fand bei jedem Bildungsträger ein solches Gruppengespräch mit einer Dauer von etwa anderthalb Stunden statt. Insgesamt konnten in dieser Phase 13 KöBi-Teilnehmende aus unterschiedlichen Berufen zu ihren Vorgeschichten und ihren Erfahrungen im Modell befragt werden.

In einem zweiten Schritt wurden 18 KöBi-Teilnehmende in vertiefenden, etwa halb- bis einstündigen Interviews befragt. In die Erhebung im August 2018 flossen sowohl die Vorkenntnisse aus den Fokusgruppen als auch aus der im Mai/Juni 2018 durchgeführten standardisierten Befragung von

Teilnehmenden ein (siehe Abschnitt 2.2.2). Die Vertiefung erfolgte im Hinblick auf die Vorgeschichte und der subjektiv wahrgenommenen Wirkungen der Qualifizierung auf die Teilnehmenden.¹⁵ Nach der Kenntnis der jeweiligen Vorgeschichte wurden die Teilnehmenden dazu befragt, warum sie die Qualifizierung im KöBi bis zum Zeitpunkt der Erhebung (mit Erfolg) bewältigen konnten.

Im Rahmen der Evaluation wurden somit 31 KöBi-Teilnehmende persönlich interviewt.

Interviews mit Unternehmen

Um Qualifizierungserfolge der Teilnehmenden und ihre Nähe zum ersten Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können, wurde mit insgesamt 20 Vertreterinnen bzw. Vertretern von Unternehmen gesprochen, die KöBi-Teilnehmende als Praktikantinnen und Praktikanten oder Mitarbeitende kennengelernt hatten. Im Mai 2018 wurden zunächst fünf Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen explorativ befragt. Im Juli und August 2018 wurden weitere 15 Unternehmen vertieft zu ihren Erfahrungen mit den KöBi-Praktikantinnen und Praktikanten oder -Absolventinnen und -Absolventen befragt. In der Vertiefungsphase wurde insbesondere der Stellenwert der Kompetenzfeststellungszertifikate und der Qualifizierungsmodule im Unternehmen stärker thematisiert. Insgesamt wurden im Rahmen der Evaluation 20 Unternehmen telefonisch befragt.

2.2.2 Quantitative Erhebungsschritte

Auswertung von Monitoringdaten der Bildungsträger

Die drei umsetzenden Bildungsträger haben bereits zum Projektstart im Jahr 2014 ein Monitoring der Teilnehmenden eingeführt. Die dabei gewonnenen Daten wurden dem Untersuchungsteam zum 30. April 2018 zur Verfügung gestellt. Das Monitoring enthielt Datensätze von 742 Teilnehmenden, die vor allem im Hinblick auf deren sozioökonomischen Merkmale (Alter, Geschlecht, Schulabschluss), die Dauer ihrer Teilnahme, ihre Qualifizierungserfolge sowie unterschiedliche Austrittsarten und -gründe ausgewertet wurden.

Standardisierte Befragung aktueller und ehemaliger Teilnehmender des KöBi

Zusätzlich zu den qualitativen Befragungen von KöBi-Teilnehmenden (siehe Abschnitt 2.2.1) kam ein standardisierter Fragebogen mit einem Umfang von ca. sieben Seiten zum Einsatz. Mit ihm wurden aktuelle, aber auch (in leicht veränderter Form) ehemalige Teilnehmende des KöBi im Mai und Juni 2018 befragt: zu ihren sozioökonomischen Merkmalen (inkl. Migrationshintergrund), ihrer Vorgeschichte (in Bezug auf vorherige Ausbildungen, Maßnahmen, Abbrüche) sowie ihrer Zufriedenheit mit einzelnen Bestandteilen der Maßnahme (Profiling, Qualifizierung, begleitendes Coaching) als auch ihrer Gesamtzufriedenheit mit dem KöBi. Außerdem wurden die Teilnehmenden anhand offener Fragen gebeten anzugeben, welche für sie die wichtigsten Vorteile im KöBi waren, welche Wirkungen sie über die Qualifizierungserfolge hinaus bei sich feststellten und ob sie

¹⁵ In der Gruppe wurden detaillierte Fragen zur Vorgeschichte vermieden, da sie als zu sensibel empfunden wurden.

Veränderungswünsche an das Bildungsmodell haben. Die ehemaligen Teilnehmenden wurden zusätzlich zu ihrem aktuellen beruflichen Status befragt.

Um einen hohen Rücklauf zu erzielen, wurden die Fragebögen für die aktuellen Teilnehmenden in Papierform an die umsetzenden Bildungsträger gesandt und dort von den Teilnehmenden ausgefüllt. Die ehemaligen KöBi-Teilnehmenden wurden mithilfe eines Onlinefragebogens befragt. Um auch hier einen hohen Rücklauf zu erzielen, wurden die Bildungsträger gebeten, den Link zur Onlinebefragung an alle ehemaligen Teilnehmenden zu versenden. Von 184 Einladungen zur Befragung, die per E-Mail oder Brief versandt wurden,¹⁶ konnten 165 zugestellt werden. Trotz eines an die standardisierte Befragung geknüpften Preisausschreibens beteiligten sich an der Onlinebefragung dennoch weniger Ehemalige als erhofft, sodass im August/September 2018 ein zweiter Versuch unternommen wurde. Erneut versandten die Bildungsträger etwa 220 E-Mails bzw. Briefe an ihre ehemaligen Teilnehmenden, von denen die überwiegende Mehrheit auch erfolgreich zugestellt wurde.¹⁷

Mit dem standardisierten Fragebogen konnten 95 aktuelle Teilnehmende des KöBi befragt und alle Fragebögen ausgewertet werden. Während der zwei durchgeführten Onlinebefragungen beteiligten sich insgesamt 64 ehemalige KöBi-Teilnehmende. 19 Datensätze konnten aufgrund von Unvollständigkeit für eine Auswertung untauglich waren, sodass insgesamt 45 Datensätze von ehemaligen Teilnehmenden ausgewertet werden konnten. Insgesamt wurden mit dem Fragebogen somit 140 (zum Teil ehemalige) KöBi-Teilnehmende erreicht. In Relation zur Grundgesamtheit der an diesem Bildungsmodell gemäß Monitoring Teilnehmenden (742) entspricht dies einer Beteiligungsquote von 18,9 Prozent.¹⁸

An dieser Stelle sei bereits der Hinweis gegeben, dass im Kölner Bildungsmodell zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt weniger aktuelle und ehemalige Teilnehmende kontaktiert werden konnten, als ursprünglich angenommen. Da in den Berufen Restaurantfachmann/-frau und Hochbaufacharbeiter/-in im Vergleich zu den anderen Berufen signifikant wenige Teilnehmende qualifiziert wurden und befragt werden konnten, sind für sie oftmals keine gesonderten Aussagen möglich.

¹⁶ Die Handwerkskammer hat ehemaligen Teilnehmenden, von denen keine E-Mail-Adresse vorlag, den Onlinefragebogen in gedruckter Form und mit dem entsprechenden Anschreiben postalisch zugesandt.

¹⁷ Die Anzahl der versandten E-Mails bei der Nachbefragung wurde von einem Bildungsträger nicht übermittelt.

¹⁸ Im Monitoring wurden jedoch auch Teilnehmende erfasst, die nur das Profiling absolvierten.

3 Das Kölner Bildungsmodell und seine Umsetzung

3.1 Konzept des Kölner Bildungsmodells

3.1.1 Genese des Kölner Bildungsmodells

Zum Ende des Jahres 2005 wurde in Köln das Kommunale Bündnis für Arbeit ins Leben gerufen, ein Zusammenschluss zentraler Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung. Er setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern

- der Jobcenter Köln,
- der Agentur für Arbeit Köln,
- der Handwerkskammer zu Köln,
- der Industrie- und Handelskammer zu Köln,
- der Kreishandwerkerschaft Köln,
- des Deutschen Gewerkschaftsbund Region Köln-Bonn,
- des Arbeitgeberverbands „Kölnmetall“,
- unterschiedlicher Dezernate und Ämter der Stadt Köln und
- der Fraktionen im Wirtschaftsausschuss der Stadt Köln.

Diese Akteurinnen und Akteure sich seitdem in regelmäßigen Abständen, um sich zum Schwerpunktthema Fachkräfteentwicklung und -sicherung auszutauschen. Das Kommunale Bündnis für Arbeit Köln ist an das Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln angegliedert.

Innerhalb dieses Gremiums wurden für verschiedene Themen jeweils Arbeitskreise gegründet, u. a. ein Arbeitskreis zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit, dessen Aufgabe es ist, konkrete Projektideen zu deren Reduzierung zu entwickeln. Im Jahr 2012, als die Situation auf dem Arbeitsmarkt besonders angespannt war, entschloss sich das Kommunale Bündnis, die dort bereits diskutierte Idee zu einem „Kölner Bildungsmodell“ in die Umsetzung zu bringen.

Kernzielgruppe des Modells sollten von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen zwischen 25 und 35 Jahren sein, die aufgrund eines fehlenden Berufsabschlusses oder anderer Faktoren nicht (mehr) für eine klassische FbW-Umschulung infrage kommen. Es wurde angenommen, dass die Zielgruppe häufiger Abbrucherfahrungen gemacht hat und dass sie zum Teil (multiple) Vermittlungshemmnisse aufweist.¹⁹

Statt diesen Personenkreis gar nicht oder nur geringfügig zu qualifizieren, sollte ihm über das Kölner Modell der Weg bis zum Berufsabschluss geöffnet und damit eine dauerhafte Perspektive auf dem Arbeitsmarkt geschaffen werden. Diese Nachqualifizierung sollte an die Bedürfnisse der besonderen Zielgruppe angepasst werden und

- bei einem Bildungsträger
- in modularer Form (mit Qualifizierungsmodulen),

¹⁹ Zum Teil entstehen bestimmte Problemlagen erst durch die längere Arbeitslosigkeit, vgl. Herbig, Dragano und Angerer 2013: 413 ff.

- mit einem vorgeschalteten Profiling,
- mit individuellem, begleitendem Coaching der Teilnehmenden und
- mit laufendem Einstieg

stattfinden.

Da sich die Zielgruppe des Modells u. a. durch ein hohes Abbruchrisiko auszeichnet, sollten die Teilnehmenden zudem die Möglichkeit erhalten, die Qualifizierung auf Wunsch zu unterbrechen und wieder aufnehmen zu können. Außerdem sollte jederzeit ein kurzfristiger Einstieg in jedes Qualifizierungsmodul möglich sein, um längere Wartezeiten für die Teilnehmenden zu vermeiden. Alle genannten Punkte konnten in der Realisierung des Modells umgesetzt werden (vgl. Abschnitt 3.1.2).

Um das Modell mit einer gewissen Breitenwirkung anzustoßen, sollten in seiner Pilotphase rund 500 Teilnehmende in das Profiling eintreten. Die Zusicherung der Finanzierung dieser ersten 500 Profilingplätze sah zudem vor, die Umsetzung des Modells für die beteiligten Bildungsträger planbarer und wirtschaftlich tragbarer machen.

In der Konzeptphase wurde bei den zuständigen Kammern um die Unterstützung eines solchen Modells geworben, da abzusehen war, dass sie für die erfolgreiche Umsetzung des Kölner Bildungsmodells eine zentrale Rolle spielen würden. Sie sollten zum einen die Kompetenzfeststellungen nach den absolvierten Qualifizierungsmodulen durchführen und den Teilnehmenden nach einer vollständig durchlaufenen Qualifizierung den Zugang zur Externenprüfung gem. § 37 Abs. 2 HwO²⁰ bzw. § 45 Abs. 2 BBiG²¹ gewähren. Auf diesem Wege sollte sichergestellt werden, dass geeignete Absolventen des Modells den vollwertigen Berufsabschluss erwerben können.

In einer Sitzung des Kommunalen Bündnisses für Arbeit Ende des Jahres 2012 einigten sich die beteiligten Akteurinnen und Akteure darauf, ein Kölner Bildungsmodell unter den genannten Rahmenbedingungen zu schaffen. Zu diesem Zeitpunkt standen viele Kammern in anderen Teilen Deutschlands der modularen Nachqualifizierung mit Kompetenzfeststellungen noch sehr skeptisch gegenüber. Während Kompetenzfeststellungen nach der Absolvierung von Qualifizierungsmodulen durch Kammern aus dem IHK-Bereich inzwischen bundesweit zum Standard gehören, sind sie im Handwerksbereich noch immer eine Ausnahme.

Vor der eigentlichen Umsetzung fand eine Einigung in Bezug auf die im KöBi angebotenen Berufe statt. Es wurden neun Berufe ausgewählt, für die es im Raum Köln eine hohe und langfristig zu erwartende Arbeitsmarktnachfrage gab bzw. gibt. Diese stammten aus den Bereichen Verkauf, Lager, Holz, Metall und Gastronomie.

Die Pilotphase des Modells begann im April 2014 und war auf eine Dauer von 15 Monaten angelegt.

²⁰ Handwerksordnung.

²¹ Berufsbildungsgesetz.

3.1.2 Besonderheiten des Kölner Bildungsmodells

Um dem Anspruch gerecht zu werden, die Teilnehmenden der Qualifizierung in den Mittelpunkt der Maßnahme zu stellen und ihrem vergleichsweise hohen Abbruchrisiko entgegenzuwirken, wurde ein *laufender Einstieg in das Modell* ermöglicht. Die Teilnehmenden müssen weder beim Einstieg in das Modell noch zwischen einzelnen Qualifizierungsmodulen längere Wartezeiten hinnehmen. Dadurch soll einem durch Wartezeiten induzierten Motivationsabfall vorgebeugt werden.

Um absehbaren Abbrüchen der Maßnahme vorzubeugen, wurde der eigentlichen Qualifizierung ein *Profiling vorgeschaltet*, sodass nur solche Teilnehmende in die Qualifizierung gelangen, bei denen eine positive Qualifizierungsprognose besteht.

Um die *Möglichkeit*, den Berufsabschluss trotz möglicher *Pausen und Unterbrechungen* nachholen zu können, glaubhaft garantieren zu können, wurde eine *e (Anschluss-)Finanzierung für einen Zeitraum von bis zu acht Jahren* nach Beginn der Maßnahme festgelegt.

Die Qualifizierung selbst findet mit der Hilfe von *zertifizierten Qualifizierungsmodulen* statt, sodass auch bei temporären Unterbrechungen oder dauerhaftem Austritt aus der Nachqualifizierung bereits abgeschlossene Qualifizierungsmodule auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden können. An jedes absolvierte Qualifizierungsmodul schließt sich eine *Kompetenzfeststellung* an, die *von der lokalen Kammer durchgeführt* wird.

Jedem Teilnehmenden wird begleitend zur Qualifizierung ein *individuelles begleitendes Coaching* angeboten, das stabilisierend, unterstützend und motivierend auf sie bzw. ihn wirken und somit den Qualifizierungsfortschritt befördern soll. Das begleitende Coaching soll auch private Problemlagen auffangen, die zu einem Abbruch der Qualifizierung führen könnten.

Abweichend von der sonst üblichen Praxis in der beruflichen Nachqualifizierung, sollten die Teilnehmenden im Kölner Bildungsmodell die *gleiche Lernzeit* erhalten *wie in der beruflichen Erstausbildung*.

Außerdem wurden *betriebliche Praxisphasen als Bestandteil eines jeden Qualifizierungsmoduls* verbindlich festgelegt. Durch sie soll die Nähe zum betrieblichen Alltag in den Unternehmen hergestellt werden, den die Bildungsträger nicht abbilden können.

Neben der Organisation eines Qualifizierungsmodells, welches all diese Elemente enthält und umsetzen kann, mussten in der Konzeptphase des KöBi auch Fragen der Finanzierung des Modells bzw. seiner Bestandteile geklärt werden.

3.1.3 Finanzierung des Kölner Bildungsmodells

Das Kölner Bildungsmodell startete im April 2014 in die Umsetzung. In der etwa einjährigen Pilotphase des Modells wurde der Einstieg in das Profiling seitens des Jobcenters/der Agentur für Arbeit Köln über eine feste Vergabe finanziert (§ 45 SGB III). In diesen ersten 15 Monaten, der Initiierungsphase des Modells, standen insgesamt 500 Profilingplätze zur Verfügung, was den Bildungsträgern in dieser Phase den entsprechenden Zulauf garantierte.

Seit dem Ende der Pilotphase wird das vorgeschaltete Profiling über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (§ 45 Abs. 4 SGB III) finanziert, die individuell für jeden Teilnehmenden ausgestellt werden. Die Gutscheine können sowohl von den Jobcentern als auch von den Agenturen für Arbeit bewilligt werden.

Die einzelnen Qualifizierungsmodule einschließlich einer Prüfungsvorbereitung (PV) wurden von Beginn an über Bildungsgutscheine zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) finanziert; auch diese werden von den Integrationsfachkräften der Jobcenter oder der Agentur für Arbeit ausgestellt (§ 81 Abs. 4 SGB III).

Mit dem Eintritt in das Kölner Bildungsmodell wird den Teilnehmenden vom jeweiligen Kostenträger implizit eine Zusage zur Förderung bis hin zum möglichen Berufsabschluss gegeben, sofern sie die notwendigen Leistungen erbringen. Diese Sonderregelung soll es den Teilnehmenden ermöglichen, sich ganz auf die Qualifizierung und den Berufsabschluss konzentrieren zu können. Die Höhe der jeweils ausgestellten Bildungsgutscheine variiert aufgrund der unterschiedlichen Dauer der Qualifizierungsmodule und unterschiedlichen Kostensätze der Branchen.²²

Die Abnahme der Kompetenzfeststellungen nach den einzelnen Qualifizierungsmodulen verursacht ebenfalls Kosten bei den zuständigen Kammern, die entweder zusätzlich in Rechnung gestellt werden oder bereits über die Bildungsgutscheine abgedeckt sind.²³

Das begleitende Coaching, welches ebenfalls von Mitarbeitenden der Bildungsträger geleistet wird, wurde zunächst über die Freie Förderung der Jobcenter (§ 16 f. SGB II) finanziert. Für Teilnehmende aus dem Rechtskreis des SGB III war diese Förderung somit nicht verfügbar.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung haben zwei von drei Bildungsträgern die Nachqualifizierung im Kölner Bildungsmodell so zertifizieren lassen, dass das begleitende Coaching bereits über den Bildungsgutschein abgedeckt wird, also nicht mehr separat bewilligt werden muss. In diesen Fällen steht es nun auch Kunden aus dem Rechtskreis des SGB III zur Verfügung.²⁴ Diese Art der Zertifizierung des KöBi stellte für die Bildungsträger eine besondere Herausforderung dar, da die Maßnahme mit inkludiertem Stundensatz für das begleitende Coaching den Bundesdurchschnittskostensatz (B-DKS) für vergleichbare Qualifizierungsmaßnahmen übersteigt.²⁵

²² Dies stellt insbesondere eine Herausforderung für die Arbeitsverwaltungen dar.

²³ Das hängt mit der Art und Weise zusammen, wie die Träger die Maßnahmen bei der zuständigen fachkundigen Stelle zertifiziert haben.

²⁴ Zum 19. September 2018 waren insgesamt 14 Personen von der Agentur für Arbeit in das KöBi vermittelt worden (neun davon aus umliegenden Arbeitsagentur-Zuständigkeitsbereichen).

²⁵ Vgl. ergänzende Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (§ 180 Abs. 4 Satz 1 SGB III).

3.2 Umsetzung des Kölner Bildungsmodells

3.2.1 Bildungsträger, Berufe und Modulsysteme

Die Nachqualifizierung im Rahmen des Kölner Bildungsmodells wird von drei Bildungsträgern aus Köln umgesetzt, die jeweils drei Berufe anbieten:

- die Handwerkskammer zu Köln
- das Zentrum für Bildung und Beruf der Diakonie Michaelshoven
- der Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Köln e.V.

Die Träger unterscheiden sich nicht nur in den von ihnen angebotenen Berufen, sondern auch in Bezug auf die eingesetzten modularen Qualifizierungskonzepte. Die Tabellen 2 bis 4 informieren über die jeweils angebotenen Berufe und die jeweils eingesetzte Art von Qualifizierungsmodulen (Q-Modulen) seitens der Träger.

Tabelle 2: Angebotene Berufe der Handwerkskammer im KöBi

Beruf	Eingesetzte Q-Module	Anzahl der Q-Module	Dauer der Qualifizierung (inkl. PV)
<i>Tischler/-in</i>	Qualifizierungsbausteine (ZDH/ZWH)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zunächst 9 Q-Module (bis 4/2017) ▪ aktuell 10 Q-Module 	3 Jahre
<i>Metallbauer/-in</i>	Qualifizierungsbausteine (ZDH/ZWH)	8 Q-Module	3,5 Jahre
<i>Hochbau-facharbeiter/-in</i>	Qualifizierungsbausteine (ZDH/ZWH)	8 Q-Module	2 Jahre

Quelle: Aufstellung der drei Bildungsträger für das Jobcenter Köln im April 2018 (internes Dokument).

Tabelle 3: Angebotene Berufe der Diakonie Michaelshoven im KöBi

Beruf	Eingesetzte Q-Module	Anzahl der Q-Module	Dauer der Qualifizierung (inkl. PV)
<i>Fachlagerist/-in</i>	Ausbildungsbausteine (BIBB)	5 Q-Module	2 Jahre
<i>Verkäufer/-in</i>	Ausbildungsbausteine (BIBB)	3 Q-Module	2 Jahre
<i>Maschinen- und Anlagenführer/-in</i> ²⁶	Teilqualifikationen (BA)	4 Q-Module	1,4 Jahre

Quelle: Aufstellung der drei Bildungsträger für das Jobcenter Köln im April 2018 (internes Dokument).

²⁶ Mit dem Schwerpunkt Metalltechnik.

Tabelle 4: Angebotene Berufe des Kolping Bildungswerkes im KöBi

Beruf	Eingesetzte Q-Module	Anzahl der Q-Module	Dauer der Qualifizierung (inkl. PV)
<i>Koch/Köchin</i>	Trägereigene Q-Module	8 Q-Module	3 Jahre
<i>Fachkraft im Gastgewerbe</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zunächst trägereigene Q-Module, ▪ dann Ausbildungsbausteine (BIBB)* 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zunächst 5 Q-Module (bis 8/2017) ▪ seit 1/2018 6 Q-Module 	2 Jahre
<i>Restaurantfachmann/-frau</i> ²⁷	Trägereigene Q-Module	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Genutzt wurden die Q-Module der Fachkraft im Gastgewerbe** sowie 2 weitere Q-Module für den Restaurantfachmann/-frau 	3 Jahre

* Die Ausbildungsbausteine waren zum Start des KöBi noch nicht verfügbar.

** Da die Qualifizierungsmodule speziell für den Restaurantfachmann/-frau von der IHK nicht freigegeben wurden.

Quelle: Aufstellung der drei Bildungsträger für das Jobcenter Köln im April 2018 (internes Dokument).

Sonderregelungen für Qualifizierungsmodule im Kölner Bildungsmodell

Die im Kölner Bildungsmodell angebotenen Qualifizierungen unterlagen ursprünglich nicht der für Umschulungen im Bereich der Förderung für berufliche Weiterbildung üblichen Verkürzungspflicht um ein Drittel der regulären Ausbildungszeit (§ 180 Abs. 4 Satz 1 SGB III). Die Dauer der Qualifizierungszeit war – mit einer Ausnahme – in den angebotenen Berufen daher nicht um ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzt. Ursache dafür war, dass die Nachqualifizierung im KöBi ursprünglich als FbW-32 („betriebliche Einzelumschulung“) zertifiziert wurde. Die Verkürzungspflicht gilt seitens der Bundesagentur für Arbeit (BA) jedoch nur für Maßnahmen, in denen explizit berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (welche die BA anhand ihrer Konstruktionsprinzipien definiert) Verwendung finden.

Eine Ausnahme stellt der Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in dar, der im Kölner Bildungsmodell von Beginn an verkürzt angeboten wurde. Die für diesen Beruf verwendeten Qualifizierungsmodule (hier: Teilqualifikationen) wurden von der BA konzipiert und kamen im KöBi bereits seit 2014 zum Einsatz (vgl. Tabelle 3).

²⁷ Die beiden trägereigenen Qualifizierungsmodule für den Beruf Restaurantfachmann/-frau wurden seitens der IHK Köln nie freigegeben. Folglich fand keine Nachqualifizierung in diesem Beruf statt. Es bestand für berufserfahrene Teilnehmende lediglich die Möglichkeit, die Prüfungsvorbereitung in diesem Beruf zu machen und dann direkt die Externenprüfung zu absolvieren.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung hatten zwei Träger ihre Maßnahmen jedoch bereits als eine FbW-21 („Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation“) zertifizieren lassen, wodurch alle verwendeten Qualifizierungsmodule explizit unter die Verkürzungspflicht fielen.²⁸

Die Bildungsträger argumentieren gegenüber der Zertifizierungsstelle der Bundesagentur für Arbeit mit der speziellen Zielgruppe der Maßnahme – sowohl was die Notwendigkeit des begleitenden Coachings betrifft, als auch im Hinblick auf das Festhalten an der regulären Ausbildungsdauer. Die Zertifizierungsstelle akzeptierte inzwischen die (unverkürzten) Ausbildungsbausteine des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) als Teilqualifikationen im Sinne der BA.²⁹ Für die Berufe Verkäufer/-in, Fachlagerist/-in und Fachkraft im Gastgewerbe ergab sich durch die Neuzertifizierung daher keine Verkürzungspflicht.³⁰ Sie konnten in der bisherigen Form beibehalten werden. Anders verhält es sich mit den trägereigenen Qualifizierungsmodulen des Berufs Koch/Köchin. Da für diesen Beruf keine BIBB-Ausbildungsbausteine zur Verfügung stehen, sondern trägereigene Qualifizierungsmodule verwendet werden, unterliegen sie seit Mitte 2018 ebenfalls der Verkürzungspflicht.³¹

3.2.2 Vermittlung von Teilnehmenden und vorgeschaltetes Profiling

Eine erste Einschätzung dazu, welche Kunden des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit für das Kölner Bildungsmodell infrage kommen, wird bereits von den zuständigen Integrationsfachkräften vorgenommen. In den vom Untersuchungsteam durchgeführten Interviews mit Mitarbeitenden der Bildungsträger und mit Integrationsfachkräften wurden die im Kommunalen Bündnis für Arbeit festgelegten Auswahlkriterien übereinstimmend bestätigt:

- junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren,
- die mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen und
- die keinen abgeschlossenen Berufsabschluss haben und daher ein besonderes Risiko tragen, langzeitarbeitslos zu sein oder zu werden.

Diese Kriterien werden in der Praxis als sinnvoll wahrgenommen. In Bezug auf das Alter und den Schulabschluss können jedoch Ausnahmen gemacht werden, wenn die grundsätzliche Bereitschaft und Eignung für die Nachqualifizierung aus Sicht der Integrationsfachkraft „klar erkennbar“ ist.³² Den Bildungsträgern und dem Jobcenter dient das vorgeschaltete Profiling dazu, sich in Bezug auf die vorhandene Lernbereitschaft und -fähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten sowie deren

²⁸ Gespräch mit dem zuständigen Mitarbeiter des Teame Produktentwicklung und Qualitätssicherung beim Jobcenter Köln; siehe auch: BA o. J.b.

²⁹ Neben den „Jobstarter Connect“-Bausteinen akzeptiert die BA inzwischen auch die verwendeten Teilqualifikationen der Pilotinitiative des DIHK und der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (die auf verkürzten Qualifizierungsmodulen basieren); vgl. BA o. J.b.

³⁰ In Bezug auf die BIBB-Ausbildungsbausteine zum Beruf Verkäufer/-in wird noch eine weitere Ausnahme gemacht: Die Dauer des ersten Qualifizierungsmoduls übersteigt mit einer Länge von einem Jahr deutlich die Empfehlung der BA, die als maximale Dauer ein halbes Jahr vorsieht; vgl. BA o. J.b.

³¹ Während die Zertifizierung der ursprünglichen Qualifizierungsmodule im KöBi als FbW-32 in Köln stattfand, liegt die Zuständigkeit für die Zertifizierung der Maßnahme als FbW-21 inzwischen bei der fachkundigen Stelle in Halle an der Saale (Certuria Certification Germany GmbH).

³² Qualitative Interviews mit Integrationsfachkräften im November 2017.

Durchhaltevermögen abzusichern. Auch die potenziellen Teilnehmenden können sich zunächst ein Bild von der Maßnahme und den Bildungsträgern machen, bevor sie sich für die Qualifizierung in einem der neun Berufe entscheiden.

Die befragten Integrationsfachkräfte wiesen in Interviews darauf hin, dass für das KöBi speziell diejenigen Personen infrage kommen, die für eine verkürzte FbW-Umschulung nicht infrage kommen.³³

In Interviews mit ausgewählten Integrationsfachkräften wurde zudem deutlich gemacht, dass aufgrund der Vielzahl an inzwischen vorhandenen FbW-Maßnahmen und sonstigen Förderprogrammen eine Maßnahme wie das Kölner Bildungsmodell mit all seinen Besonderheiten und Zugangsvoraussetzungen nicht bei allen Mitarbeitenden und in allen Jobcenter- bzw. Agenturbezirken in demselben Maße bekannt ist. Dadurch kann zumindest teilweise erklärt werden, warum die Vermittlungszahlen im Anschluss an die Pilotphase stark zurückgegangen sind. Hinzu kommen laut der interviewten Integrationsfachkräfte unterschiedliche Weisungen in Bezug darauf, welche Maßnahmen im Hinblick auf die Vermittlung gerade Vorrang haben.

Im Jobcenter Köln-Mülheim wurde bereits erprobt, einzelne Integrationsfachkräfte in Bezug auf FbW-Maßnahmen und besonders in Bezug auf das KöBi zu spezialisieren. An vielen anderen Standorten gibt es eine solche Spezialisierung nicht.³⁴

Profiling

Die ersten beiden Wochen des Profilings finden für alle Teilnehmenden in der Handwerkskammer zu Köln statt. Dort wird mit ihnen eine Potenzialanalyse durchgeführt, deren zentrale Elemente ein handwerklich-motorischer Eignungstest und eine Lernstandserhebung sind.³⁵ Neben dem schulischen Grundlagenwissen in Deutsch und Mathematik werden beispielsweise auch logisches Denken, Instruktionfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und die Teamfähigkeit der Teilnehmenden getestet.³⁶

Ferner findet bereits eine Kurzvorstellung der neun Berufe in den Räumlichkeiten der jeweiligen Träger statt. Wird die grundsätzliche Eignung von den durchführenden Personen bestätigt, können die Teilnehmenden einen oder zwei der von ihnen favorisierten Berufe näher kennenlernen. Im Rahmen dieser vierwöchigen beruflichen Eignungsfeststellung bzw. Berufserprobung, die noch zum Profiling gehört, können die Teilnehmenden bereits praktisch mit der Basisqualifizierung im jeweiligen Berufsbild beginnen (z. B. erfolgt die Einweisung zur Arbeitssicherheit und die Vermittlung erster fachlicher Inhalte). Dieser zweite Teil des Profilings findet bereits bei dem Träger statt, der in dem ausgewählten Beruf qualifiziert.

³³ Beispielsweise muss im Gegensatz zu einer betrieblichen Einzelumschulung für den Eintritt in das KöBi die Zustimmung des berufspsychologischen Dienstes nicht eingeholt werden.

³⁴ Qualitative Interviews mit den Integrationsfachkräften.

³⁵ Qualitative Interviews mit den Projektumsetzenden der Handwerkskammer (2018).

³⁶ Angaben auf der Webseite der Handwerkskammer zu Köln, abrufbar unter: <https://www.hwk-koeln.de/32.693.774.html> (Download 10.9.2018).

Im Anschluss an das insgesamt sechswöchige Profiling findet ein Abschlussgespräch statt, bei dem gemeinsam mit dem Teilnehmenden eine Entscheidung darüber getroffen wird, ob und in welchem Beruf eine Nachqualifizierung erfolgen sollte. Eine entsprechende Empfehlung wird an das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit übermittelt. Diese enthält zudem eine Einschätzung zum prognostizierten Bedarf für das begleitende Coaching. Abstufungen zwischen zwei und acht Stunden pro Teilnehmenden und Monat sind möglich. Inzwischen wurde bei zwei Trägern im Rahmen der Neuzertifizierung von Qualifizierungsmodulen eine feste Anzahl von Stunden für das begleitende Coaching eingeführt, deren Kosten bereits mit dem ausgestellten Bildungsgutschein abgedeckt werden.³⁷

3.2.3 Praktische Umsetzung der Qualifizierung bei den Trägern

Qualifizierung

Die Qualifizierung findet je nach Beruf in zertifizierten Qualifizierungsmodulen statt, die chronologisch absolviert werden müssen. Die Herausforderung des laufenden Einstiegs setzen die Bildungsträger kreativ um, u. a. indem sie in gemischten Gruppen unterrichten. Heterogenität in den Qualifizierungsgruppen ist im Kölner Bildungsmodell somit die Regel. Aufgrund der insgesamt meist überschaubaren Gruppengrößen kann auf den individuellen Lernstand der Teilnehmenden i. d. R. dennoch eingegangen werden, was in den durchgeführten Interviews mit den Anleitenden und auch den Teilnehmenden bestätigt wurde. Ab einer bestimmten Anzahl von Teilnehmenden in einem Beruf werden aber auch Anfänger- und Fortgeschrittenengruppen gebildet (z. B. im Beruf Metallbauer/-in).

Neben der Qualifizierung in den berufsbezogenen Inhalten werden laut der Umsetzenden bei den Trägern im Rahmen der Qualifizierung bei Bedarf auch schulische Grundkenntnisse aufgefrischt. Dies wird z. B. über Nachhilfeunterricht in den Fächern Deutsch und Mathematik geleistet. Die Teilnehmenden bestätigten in Interviews, dass sie diese Form der Unterstützung schätzen und auch in Anspruch nehmen.

Im Rahmen der Nachqualifizierung bei einem Bildungsträger besteht für die Teilnehmenden – im Gegensatz zur regulären Ausbildung – keine Berufsschulpflicht. Die Handwerkskammer hat sich jedoch um eine Kooperation mit den Berufsschulen bemüht, um auch den Teilnehmenden des KöBi eine möglichst prüfungsnahe Vorbereitung zu ermöglichen.³⁸ Im Falle der Berufe Metallbauer/-in und Tischler/-in war es gelungen, zunächst eigene KöBi-Berufsschulklassen einzurichten.³⁹ Die KöBi-Teilnehmenden im Beruf Metallbauer/-in gehen nach wie vor in die Berufsschule, wurden dort jedoch auf die regulären Berufsschulklassen aufgeteilt. Eine Besonderheit der Nachqualifizierung in der Handwerkskammer ist zudem die Regelung – analog zur betrieblichen Ausbildung –, ein Berichtsheft

³⁷ Das hat den Vorteil, dass das Jobcenter diese Mittel nicht mehr aus dem Budget der Freien Förderung (§ 16 SGB II) finanzieren muss und diese für andere Zwecke zur Verfügung stehen.

³⁸ Gespräch mit der zuständigen Mitarbeiterin bei der Handwerkskammer.

³⁹ Im Beruf Tischler/-in wurde davon inzwischen abgesehen, da dort weniger Lehrkräfte zur Verfügung standen. Stattdessen gibt es einen festen Theorietag beim Träger, der von Mitarbeitenden der Handwerkskammer durchgeführt wird. Im Beruf Hochbaufacharbeiter/-in kam zahlenmäßig nie eine eigene Berufsschulklasse zusammen.

zu führen und zu den im Handwerk üblichen Arbeitszeiten auch die Qualifizierungsmaßnahme zu besuchen (7.45 Uhr bis 16.30 Uhr).⁴⁰

Betriebliche Praxisphasen

Die Teilnehmenden im Kölner Bildungsmodell sind verpflichtet, im Rahmen jedes einzelnen Qualifizierungsmoduls eine verbindlich vorgegebene betriebliche Praxisphase zu absolvieren. Der Umfang der betrieblichen Praxisphasen beträgt in der Regel ein Drittel der Gesamtdauer des jeweiligen Qualifizierungsmoduls. Eine Ausnahme besteht lediglich beim Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in. Da bei diesem Beruf Qualifizierungsmodule der Bundesagentur für Arbeit verwendet werden, beträgt die Dauer der betrieblichen Praxisphasen dort nur ein Viertel der Gesamtdauer der dort verwendeten Qualifizierungsmodule.

Die Betriebe sollen von den Teilnehmenden vorrangig selbstständig gesucht werden. Gelingt dies nicht, unterstützen die Coaches (z. B. durch eine Liste infrage kommender Betriebe).⁴¹ Die betrieblichen Praxisphasen sollen den Teilnehmenden einen Einblick in die betriebliche Arbeitswelt geben, ihnen mögliche Einsatzgebiete ihres Berufsbildes verdeutlichen und ihnen die Möglichkeit geben, sich bei den Unternehmen als potenzielle Mitarbeitende vorzustellen.

⁴⁰ Gespräch mit Bildungsträgerverantwortlichen und Teilnehmenden.

⁴¹ Dies berichteten sowohl die Teilnehmenden als auch die Umsetzenden bei den Bildungsträgern in den durchgeführten qualitativen Interviews.

Begleitendes Coaching

Das begleitende Coaching findet für die Teilnehmenden individuell und idealerweise proaktiv statt. Die Coaches sollen konstante Ansprechpartnerinnen bzw. -partner sein und insbesondere bei persönlichen Krisen und sonstigen Problemen intervenieren, die zu einem Abbruch der Qualifizierung führen könnten. Das bedeutet, dass die Coaches die Teilnehmenden auch bei privaten Problemen unterstützen, sofern das in ihren Möglichkeiten liegt. Von den Teilnehmenden und den Coaches wurden in Interviews beispielhaft Inhalte des begleitenden Coachings benannt, z. B. Probleme mit Behörden, aber auch private (darunter fallen gesundheitliche, psychische oder familiäre Probleme), die im Rahmen des begleitenden Coachings besprochen werden konnten.

Die Coaches sind außerdem zuständig für die Erfassung von Fehlzeiten, die Organisation der betrieblichen Praxisphasen und die Vermittlung von persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen der Teilnehmenden.⁴² Wenn diese unpünktlich sind oder ohne Krankmeldung nicht zur Qualifizierung erscheinen, obliegt es dem Coach, den Kontakt zu ihnen zu suchen und eine Klärung herbeizuführen.⁴³

Die Rollen „Coach“ und „Anleitender“ sind bei zwei von drei Trägern auf unterschiedliche Mitarbeitende verteilt; nur beim Kolping Bildungswerk, dem kleinsten Bildungsträger im Modell, übernehmen neben einem Vollzeitcoach auch einige fachliche Anleitende zugleich die Rolle der Coaches.⁴⁴ Bei diesem Träger ist das begleitende Coaching für die Teilnehmenden entsprechend weniger ‚sichtbar‘ und kann nicht ohne weiteres von der fachlichen Qualifizierung unterschieden werden. Dies wurde in den Interviews mit Teilnehmenden von diesem Träger deutlich.

Die Integrationsfachkräfte (IFK) wiesen in Interviews darauf hin, dass sie sich insgesamt mehr Informationen über die Inhalte von Profiling und begleitendem Coaching sowie über die jeweiligen Ergebnisse bzw. Fortschritte der Teilnehmenden wünschen würden. Dies würde ihrer Ansicht nach auch die generelle Bereitschaft, in das begleitende Coaching zu vermitteln, erhöhen. Aus Sicht eines Bildungsträgers hatte es in Bezug auf die Art und Weise der Nachweise für die Bewilligung des begleitenden Coachings zu Beginn der Umsetzung eine andere Vereinbarung gegeben.

Kompetenzfeststellungen

Nach jedem Qualifizierungsmodul müssen die Teilnehmenden in einer Kompetenzfeststellung zeigen, dass sie die jeweiligen Modulinhalte sowohl theoretisch als auch praktisch beherrschen. Die für den Beruf jeweils zuständige Kammer führt die Kompetenzfeststellungen in den Räumlichkeiten der Träger durch. Im Gegensatz zur betrieblichen Ausbildung werden durch die regelmäßigen Kompetenzfeststellungen alle Ausbildungsinhalte im Einzelnen abgeprüft. Das Bestehen der

⁴² Powerpoint-Präsentation des Kölner Bildungsmodells in der Handwerkskammer zu Köln am 24.4.2017 (internes Dokument).

⁴³ Interviews mit den Umsetzenden bei den Bildungsträgern.

⁴⁴ Interviews mit den Umsetzenden des Kolping Bildungswerkes.

jeweiligen Kompetenzfeststellung wird vorausgesetzt, um das darauffolgende Qualifizierungsmodul zu absolvieren.⁴⁵

Anerkennung von beruflichen Vorerfahrungen

KöBi-Teilnehmende mit beruflichen Vorerfahrungen haben prinzipiell die Möglichkeit, diese vor dem Einstieg in die Qualifikation von der zuständigen Kammer anerkennen zu lassen, um damit ihre Qualifizierungszeit zu verkürzen. Möglichkeiten zur Verkürzung der Qualifizierung sind sowohl für Berufe im Zuständigkeitsbereich der HWK als auch der IHK vorgesehen, bei Letztgenannten jedoch nur eingeschränkt. Die Anerkennung der Vorleistungen bei den Kammern ist wichtig, da diese später über die Zulassung zur Externenprüfung entscheiden (vgl. Abschnitt S. 22).

Praxis der Handwerkskammer zu Köln

Bei der Handwerkskammer entscheidet die jeweils zuständige Innung (z. B. Tischler-Innung, Innung für Metalltechnik), ob es aufgrund nachweisbarer Vorerfahrungen möglich ist, die modulare Nachqualifizierung um bestimmte Qualifizierungsmodule zu verkürzen.⁴⁶ Verkürzungen um ganze Qualifizierungsmodule waren im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer möglich, insbesondere bei den vergleichsweise langen Qualifizierungszeiten im Beruf Tischler/-in und Metallbauer/-in.

Praxis der Industrie und Handelskammer zu Köln

Auch die IHK Köln entscheidet auf der Basis von einschlägigen beruflichen Vorerfahrungen, die z. B. anhand von Arbeitszeugnissen nachgewiesen werden können, ob Teilnehmende die modulare Nachqualifizierung verkürzen dürfen. Von der IHK werden jedoch keine ganzen Qualifizierungsmodule „erlassen“, sondern lediglich die betrieblichen Praxisphasen, wenn betreffende Teilnehmende die entsprechend berufliche Vorerfahrung nachweisen können. Die Anerkennung erfolgt nur, wenn die berufspraktischen Vorerfahrungen zu 80 Prozent mit den Inhalten des jeweiligen Qualifizierungsmoduls übereinstimmen.⁴⁷ Die Bildungsträger raten ihren Teilnehmenden vom Auslassen der betrieblichen Praxisphasen jedoch ab, da die betrieblichen Praxisphasen auch Chancen bieten, Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern aufzubauen.⁴⁸

Das Auslassen ganzer Qualifizierungsmodule erlaubt die IHK Köln nur dann, wenn betreffende Teilnehmende ein oder mehrere Qualifizierungsmodule bereits an einer anderen IHK erfolgreich abgeschlossen haben oder alternativ eine bestandene reguläre Zwischenprüfung in diesem Beruf vorweisen können.

⁴⁵ I. d. R. konnten die Teilnehmenden auch während der Wartezeit auf die zu wiederholende Kompetenzfeststellung bereits das darauffolgende Qualifizierungsmodul beginnen (Gespräch mit den umsetzenden Bildungsträgern im August 2018).

⁴⁶ Gespräch mit Mitarbeitenden der Handwerkskammer im August 2018.

⁴⁷ Zuständige Mitarbeitende der IHK Köln im August 2018.

⁴⁸ Es gibt ungefähr zehn dokumentierte Fälle und vorwiegend im Beruf Verkäufer/-in, da in diesem Beruf der Anreiz zur Verkürzung des ersten, sehr langen Qualifizierungsmoduls hoch ist (Quelle: Gespräch mit den zuständigen Mitarbeitenden der IHK Köln im August 2018). Bestätigt wurde diese Praxis auch von den Mitarbeitern der Diakonie Michaelshoven.

Prüfungsvorbereitung

Teilnehmende, die alle Qualifizierungsmodule des gewählten Berufs inklusive Kompetenzfeststellung bestanden haben und anschließend an der Externenprüfung teilnehmen möchten, können bei den Bildungsträgern noch ein Prüfungsvorbereitungsmodul absolvieren. Diese Prüfungsvorbereitungen sind für die einzelnen Berufe zertifiziert und werden ebenfalls über FbW-Bildungsgutscheine abgerechnet.

Auch hierfür sind feste Zeiten (zwischen 15 und 42 Tagen) vorgesehen; faktisch richtet sich die Dauer der Prüfungsvorbereitung aber auch danach, wie groß der Zeitraum bis zur Externenprüfung jeweils ist. Die Externenprüfungen werden zweimal jährlich von den Kammern angeboten. Den Teilnehmenden dient die Prüfungsvorbereitung der Wiederholung und Auffrischung der Qualifizierungsinhalte. Für die Bildungsträger dient die Prüfungsvorbereitung darüber hinaus dem Zweck, den Kontakt zu den Teilnehmenden aufrechtzuerhalten.⁴⁹ Verpflichtend ist die Prüfungsvorbereitung für die Teilnehmenden jedoch nicht.

Zulassung zur Externenprüfung

Die Zulassung zur Externenprüfung über die IHK Köln erfolgt ausschließlich über den Nachweis aller zu einem Beruf gehörigen zertifizierten Qualifizierungsmodule. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Zulassung zur Externenprüfung über die 1,5-fache Dauer der regulären Ausbildungszeit in Form von praktischen Erfahrungen anrechnen zu lassen.⁵⁰ Die IHK Köln interpretiert das Berufsbildungsgesetz (§ 45 BBiG) so, dass eine „Vermischung“ beider Zulassungsvoraussetzungen nicht zulässig ist.⁵¹

Die Handwerkskammer zu Köln lässt hingegen auch Vorerfahrungen in Kombination mit absolvierten Qualifizierungsmodulen als Zulassungsvoraussetzung für die Externenprüfung bei KöBi-Absolventen zu. Praktische Vorerfahrungen werden bereits zu Beginn der Qualifizierung im KöBi anerkannt und dokumentiert. Die im Einzelfall noch zu absolvierenden Qualifizierungsmodule bis zur Zulassung zur Externenprüfung werden bereits zu diesem Zeitpunkt festgelegt.⁵²

⁴⁹ Qualitative Interviews mit den Projektumsetzenden.

⁵⁰ IHK Köln. Merkblatt Zulassung zur Abschlussprüfung gemäß § 45 Abs. 2 BBiG; abrufbar unter https://www.ihk-koeln.de/upload/Externenzulassung_Merkblatt_1211_38012.pdf. (Download 13.9.2018).

⁵¹ Gespräch mit zuständiger Mitarbeiterin der IHK Köln im August 2018.

⁵² Gespräch mit zuständiger Mitarbeiterin in der Handwerkskammer Köln im August 2018.

3.3 Verlaufsdatenanalyse

3.3.1 Charakterisierung der Teilnehmenden

3.3.1.1 Eintritte in das Kölner Bildungsmodell

Seit dem Start des Kölner Bildungsmodells im April 2014, also in einem Zeitraum von etwa vier Jahren, sind 742 Personen in das zum Modell gehörende Profiling eingetreten.⁵³ Im ersten Jahr nach Modellstart wurden insgesamt 408 Eintritte in das Profiling erfasst (Tabelle 5). Die Pilotphase des Modells endete mit der selbst gesetzten quantitativen Zielvorgabe von 500 Teilnehmenden, laut Monitoring also im Januar 2016. Im ersten Jahr nach Beginn des Kölner Bildungsmodells gingen 63,5 Prozent der Teilnehmenden nach dem Profiling in die Qualifizierung über. In den folgenden Jahren war ihr Anteil ähnlich hoch.

Tabelle 5: Eintritte in das Profiling und in die Qualifizierung in den ersten vier Jahren des KöBi

Zeitraum	Eintritte (TN) in das Modell (Profiling oder in ein Q-Modul)	Davon haben mindestens 1 Q- Modul begonnen:	Anteil von TN, die in Qualifizierung übergangen
April 2014 – März 2015	408	259	63,5 %
April 2015 – März 2016	111	74	66,7 %
April 2016 – März 2017	107	64	59,8 %
April 2017 – März 2018	82	50	61,0 %
Gesamt	708	447	63,1 %

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 708).

Profilingmodul

Über die bisherige Laufzeit des Modells hat sich der Anteil derjenigen, die nach dem Profiling auch in die Qualifizierung gehen, nicht grundlegend geändert. 63,1 Prozent aller am Profiling Teilnehmenden haben im Anschluss auch mindestens ein Qualifizierungsmodul begonnen.⁵⁴ Mehr als ein Drittel (36,9 Prozent) der am Profiling Teilnehmenden beginnen nach dem Profiling keine Qualifizierung. Von diesen Teilnehmenden haben über 50 Prozent (142 von 281) das Profiling nicht beendet, sind also noch früher aus dem Modell ausgeschieden.

Eine geringe Zahl von Teilnehmenden des Kölner Bildungsmodells (16 oder 2,15 Prozent) ist ohne Profiling direkt in die Qualifizierungsphase des Modells eingestiegen.

Selektion durch das Profiling

⁵³ Der Stichtag für die Auswertung des Teilnehmendenmonitorings war der 30. April 2018.

⁵⁴ Dazu werden auch die Teilnehmenden gezählt, die im Kölner Bildungsmodell nur die Prüfungsvorbereitung absolviert haben (n = 5).

Eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit, nach dem Profiling in die Qualifizierung zu gehen, haben im Kölner Bildungsmodell männliche Teilnehmende⁵⁵ und solche mit einem Hauptschulabschluss.⁵⁶ In Bezug auf diese sozioökonomischen Merkmale gibt es demnach einen leichten Selektionseffekt durch das Profiling, in Bezug auf das Alter – wie die Auswertung des Monitorings zeigte – jedoch keinen.

Tabelle 6: Sozioökonomische Merkmale der KöBi-Teilnehmenden

	Anteil männlicher Teilnehmender	Alter der Teilnehmenden beim Eintritt in das Modell	Schulabschluss der Teilnehmenden
Gruppe 1			
<i>Teilnehmende, die das 1. Q-Modul oder die PV begonnen haben</i> (n = 466)	77,3 %	Ø 30,10 Jahre 58,6 % zw. 24 und 30 Jahren 34,4 % zw. 31 und 35 Jahren 7,0 % zw. 36 und 50 Jahren	28,6 % < HSA 53,3 % = HSA 18,1 % > HSA
Gruppe 2			
<i>Alle, die nach dem Profiling aufhörten</i> (n = 276)	69,7 %	Ø 30,45 Jahre 55,9 % zw. 24 und 30 Jahren 34,3 % zw. 31 und 35 Jahren 9,8 % zw. 36 und 50 Jahren	40,2 % < HSA 38,4 % = HSA 21,4 % > HSA
Gesamt			
<i>Alle, die in das Profiling eingetreten sind</i> (N = 742)	74,5 %	Ø 30,23 Jahre 57,6 % zw. 24 und 30 Jahren 34,3 % zw. 31 und 35 Jahren 8,1 % zw. 36 und 50 Jahren	32,9 % < HSA 47,8 % = HSA 19,3 % > HSA

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, N = 742), HSA = Hauptschulabschluss.

Zum Stichtag 30. April 2018 hatten insgesamt 466 Teilnehmende im Kölner Bildungsmodell mindestens ein Qualifizierungsmodul (n = 461) begonnen oder an der Prüfungsvorbereitung für die Externenprüfung teilgenommen (n = 5). Diese Gruppe der Teilnehmenden an der Qualifizierung i. e. S. wird im Folgenden näher charakterisiert.

3.3.1.2 Merkmale von Teilnehmenden in der Qualifizierung

Die Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. waren zu 77,3 Prozent männlich, 53,3 Prozent hatten einen Hauptschulabschluss (Tabelle 6). Sie sind zwischen 24 und 50 Jahren alt; im Durchschnitt 30,1 Jahre (Alter zum Zeitpunkt des Eintritts in das Modell). Zum Migrationshintergrund der Teilnehmenden liegen aus dem Monitoring der Bildungsträger keine Daten vor. Aus der Befragung der

⁵⁵ Nach dem Profiling beginnen zwar 64,8 Prozent der Männer, aber nur 55,6 Prozent der Frauen die Qualifizierung.

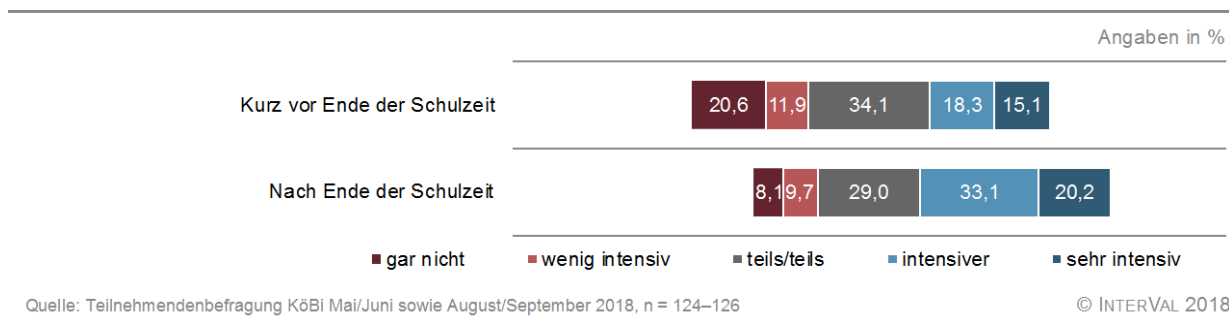
⁵⁶ 69,3 Prozent der am Profiling Teilnehmenden mit einem Hauptschulabschluss beginnen im Anschluss auch die Qualifizierung im KöBi beginnen.

Teilnehmenden (n = 129) ist jedoch bekannt, dass der Anteil mit Migrationshintergrund weniger als die Hälfte beträgt (41,1 Prozent).⁵⁷

3.3.1.3 Vorerfahrungen von Teilnehmenden

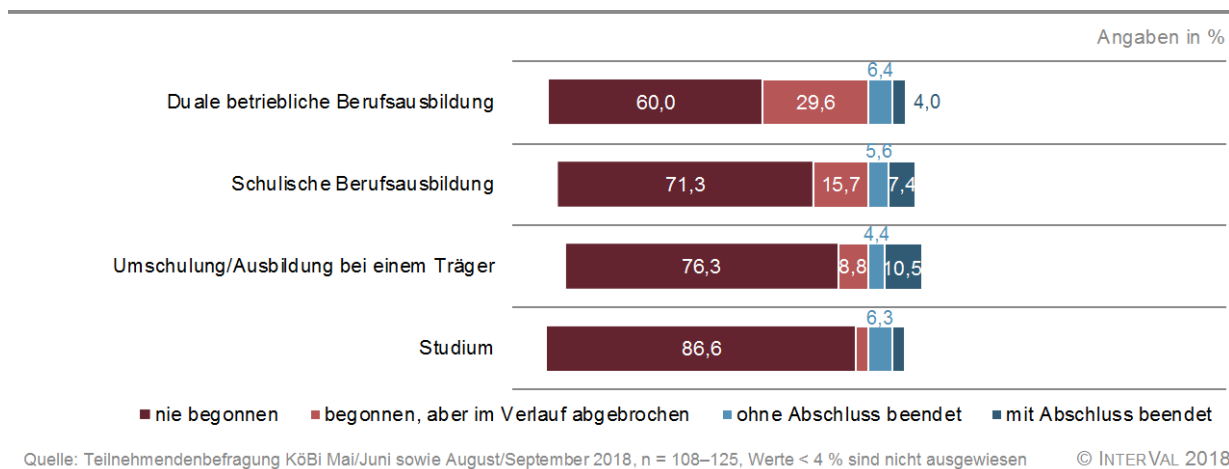
Aus der Befragung ging des Weiteren hervor, dass sich etwa die Hälfte der Teilnehmenden i. e. S. nach dem Ende ihrer Schulzeit intensiv oder sogar sehr intensiv (53,3 Prozent) um eine Ausbildung bemüht hatte (Abbildung 2). Etwa 20 Prozent haben sich wenig intensiv oder gar nicht darum bemüht und die verbleibenden ca. 30 Prozent der Teilnehmenden bezeichneten ihr damaliges Engagement als „teils/teils“. Vor dem Ende der Schulzeit war das Bemühen insgesamt schwächer ausgeprägt.

Abbildung 2: Bemühungen um Ausbildung zum Ende der Schulzeit



Die meisten der Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. hatten eine Ausbildung oder sogar ein Studium begonnen (67,7 Prozent; 84 von 124 Befragten), einige von ihnen haben auch mehrere Ausbildungen begonnen. Von den Teilnehmenden mit Ausbildungserfahrung haben jedoch auch 81 Prozent (68 von 84 Personen) mindestens eine dieser Ausbildungen im Verlauf abgebrochen. Die meisten der befragten Teilnehmenden haben demnach Abbrucherfahrungen gemacht.

Abbildung 3: Ausbildungserfahrung der Teilnehmenden, Mehrfachantworten möglich



Doch nicht alle früheren Ausbildungen wurden abgebrochen, immerhin 18,5 Prozent der befragten Qualifizierungsteilnehmenden (n = 124) hatten vor ihrem Eintritt in das Kölner Bildungsmodell eine

⁵⁷ Migrationshintergrund wurde in der standardisierten Teilnehmendenbefragung über die Frage erfasst, ob mindestens ein Elternteil der Teilnehmenden im Ausland geboren wurde.

der oben genannten Ausbildungen erfolgreich beendet. Unter den Interviewten waren zwei Personen, die trotz abgeschlossener Ausbildung zu Teilnehmenden des KöBi wurden. Ihre berufliche Vorgeschichte wird im Folgenden skizziert:

Ein Teilnehmender berichtete davon, dass er in seiner Heimat ein Informatikstudium beendet hatte. Er ist bereits vor 14 Jahren nach Deutschland gekommen – damals wurde sein Studienabschluss nicht anerkannt. Daraufhin machte er zunächst eine Ausbildung zum Altenpfleger, die er auch abgeschlossen hat. Aufgrund von familiären Gründen konnte er in diesem Beruf jedoch nicht weiterarbeiten. Er hat dann längere Zeit im Verkauf gejobbt, bekam dort jedoch entgegen einer Ankündigung keinen festen Vertrag. Zum Zeitpunkt der Befragung war dieser Teilnehmende bereits seit etwas mehr als zwei Jahren im Kölner Bildungsmodell. (Interviewter Teilnehmender 8)

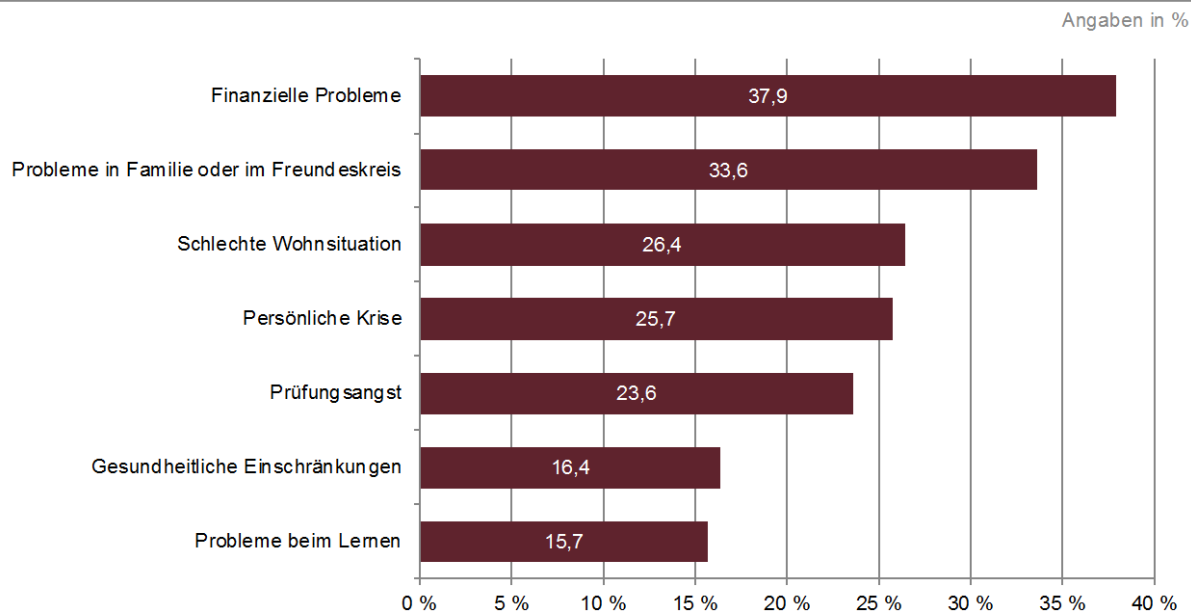
Ein anderer Teilnehmender berichtete uns davon, dass er direkt nach der Schule eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker (Sanitär, Heizung, Klima) absolviert hatte, die Abschlussprüfung damals jedoch nicht bestand. Er suchte sich einen neuen Betrieb, absolvierte die Ausbildung noch einmal, bestand die Abschlussprüfung aber erneut nicht. Grund war aus seiner Sicht seine damals fehlende Motivation. Anschließend wechselten sich Phasen der Arbeitslosigkeit und Beschäftigung ab, er arbeitete dabei teilweise über mehrere Jahre am Stück (ungelernt) und in unterschiedlichen Branchen. Schließlich machte er sich selbstständig, auch das ging einige Jahre gut, bis seine Firma Konkurs anmelden musste. Im Anschluss daran arbeitete er noch einmal als Angestellter in der Sicherheitsbranche. Aufgrund der als schlecht empfundenen Arbeitsbedingungen und der Empfehlung eines Arztes wandte sich der Teilnehmende an die Agentur für Arbeit in Köln, die ihm schließlich eine Qualifizierung im Kölner Bildungsmodell vorschlug. (Interviewter Teilnehmender 1)

Etwa ein Drittel der Teilnehmenden des Kölner Bildungsmodells hatte vor dem Eintritt in das Modell keinerlei Ausbildungserfahrung, d. h. sie hatten noch nie eine Ausbildung begonnen. Von den standardisiert befragten Teilnehmenden traf dies auf 40 von 124 Befragten zu (32,3 Prozent).

3.3.1.4 Vorgeschichte der Teilnehmenden

Die häufigsten Problemlagen bzw. Herausforderungen der Teilnehmenden werden in der Abbildung 4 benannt. In ihr werden die häufigsten Angaben („Top 7“) aus der standardisierten Teilnehmendenbefragung dargestellt.

Abbildung 4: Häufigste Probleme/Herausforderungen vor dem Eintritt in das KöBi



Quelle: Teilnehmendenbefragung KöBi Mai/Juni sowie August/September 2018, n = 140 (Mehrfachangaben)

© INTERVAL 2018

Am Häufigsten wurden finanzielle Probleme benannt (37,9 Prozent). Aus den Vertiefungsgesprächen mit den Teilnehmenden hat das Untersuchungsteam erfahren, dass sich bei manchen Teilnehmenden vor dem Eintritt in das KöBi bereits eine Schuldenproblematik entwickelt hatte. Entweder gerieten sie durch eine Selbstständigkeit in die Privatinsolvenz (siehe Teilnehmender 1, Vertiefungsinterview Seite 26) oder sie konnten aufgrund von gering bezahlter Tätigkeit oder Arbeitslosigkeit ihren Lebensunterhalt nicht selbstständig bestreiten.

Viele der Teilnehmenden im KöBi, die eine bereits begonnene Ausbildung nicht zum Abschluss gebracht hatten, begannen erst im späteren Verlauf ihrer Erwerbsbiographie den Abbruch zu bereuen (z. B. aufgrund ihrer finanziellen Schwierigkeiten) und schöpften daraus Motivation für die Teilnahme am KöBi. Ein solcher „Sinneswandel“ wird exemplarisch anhand von zwei Vorgeschichten von Teilnehmenden aus den Vertiefungsinterviews beschrieben:

Ein Teilnehmender hat seine Ausbildung zum Verkäufer abgebrochen, da er dort vor allem im Lager eingesetzt wurde. „Und danach, mal hier, mal da gearbeitet [...]. Schwarzarbeit. Solche Sachen. [...]. Danach habe ich es bereut, dass ich das nicht durchgezogen habe. [...] Man wird ja nicht jünger, aber alles zu spät kapiert.“ In Phasen der Arbeitslosigkeit hatte er sich zudem nicht beim Jobcenter arbeitslos melden wollen und in der Folge kein Einkommen, keine Krankenversicherung und schließlich auch keine Wohnung mehr. (Teilnehmender 5, Vertiefungsinterview)

Ein Teilnehmender schildert den „Sinneswandel“ bei sich mit diesen Worten: „Damals habe ich an so etwas nicht gedacht. Ich dachte ‚es interessiert mich nicht, ist mir nicht wichtig‘. Ich werde mein Geld schon anderweitig irgendwie verdienen und ich brauche die [Leute] nicht.“ Über mehrere Jahre konnte der Teilnehmende seinen Lebensunterhalt auch tatsächlich ungelernnt bestreiten. Teils in regulärer, teils in irregulärer Tätigkeit. Dann drohte ihm jedoch eine Gefängnisstrafe. „Jetzt im Nachhinein sieht man, dass man um diese Leute [die im

Bewerbungsgespräch nach dem Abschlusszeugnis fragen] irgendwie nicht herunkommt und sich irgendwie arrangieren muss. Und dass man entsprechend, sag ich mal, draußen sein Leben führen muss.“ (Teilnehmender 9, Vertiefungsinterview)

Auch die Unternehmen haben in Interviews bestätigt, dass die KöBi-Praktikantinnen und Praktikanten im Vergleich zu sonstigen Praktikantinnen und Praktikanten, aber auch verglichen mit regulären Auszubildenden höher motiviert sind und die Aufgabenstellungen ernsthafter angehen.

Neben finanziellen Schwierigkeiten wurden sehr häufig auch Problemlagen im Freundes- und Familienkreis benannt (33,6 Prozent). Ein Viertel aller Befragten gab zudem an, vor dem Eintritt in das KöBi eine persönliche Krise gehabt zu haben (25,7 Prozent). Neben Schicksalsschlägen, wie verstorbenen Familienmitgliedern, oder plötzlich aufgetretenen gesundheitlichen Einschränkungen war für einen Teil der Teilnehmenden die Arbeitslosigkeit selbst zum Problem geworden. Sie erlebten den Verlust der Beschäftigung oder die Arbeitslosigkeit als persönliche Krise, verbunden mit Sinn- und Energieverlust, Orientierungslosigkeit, Motivationslosigkeit und Verlust des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten.

Ein Teilnehmender schildert die Situation des Verlusts seiner bisherigen Arbeitsstelle wie folgt: „Ich wusste halt einfach nicht, wo ich hinsollte. Wenn man so lange in einem Beruf gearbeitet hat, fällt es schwer. Heutzutage muss man ja vieles beherrschen. [...] Und man muss auch immer den Schwung dafür haben.“ (Teilnehmender 11, Vertiefungsinterview)

Auch die zuvor erlebten Abbrucherfahrungen bereiteten den Teilnehmenden Schwierigkeiten. Sie schildern Probleme dabei, sich neu zu orientieren und einen Neuanfang zu beginnen.

Ein Teilnehmender brach seine betriebliche Ausbildung ab, da seine Firma Konkurs angemeldet hatte. Er beschrieb im Interview auch die Auswirkungen dieser Situation auf seine Psyche: „Das hat mich einfach runtergezogen. Ich weiß auch nicht warum, das hat mich einfach getroffen. [...] Ich habe einfach komplett die Lust verloren. Es ging gar nichts mehr.“ Der Teilnehmende hatte dauerhaft Probleme, aus diesem Tief herauszukommen, sodass ihm das Jobcenter bereits 3,5 Jahre vor seinem Eintritt in das KöBi einen persönlichen Coach finanzierte. (Teilnehmender 15, Vertiefungsinterview)

Etwa ein Viertel aller Teilnehmenden, die den Fragebogen ausgefüllt haben, gab an, unter Prüfungsängsten zu leiden (23,6 Prozent). Dies wurde von mehreren Teilnehmenden sowohl in den Fokusgruppen als auch in den Vertiefungsgesprächen bestätigt. In einem der Interviews wurde deutlich, dass Prüfungsängste auch bei sonst selbstbewussten Personen vorkommen.

„Also selbstbewusst bin ich ja immer. Aber ich habe Angst bei Prüfungen. Ich kann das alles auswendig, aber wenn ich dann die Prüfung sehe, dann ist ein schwarzes Loch im Kopf und dann ist da nichts mehr.“ (Teilnehmender 18, Vertiefungsinterview)

Auch gesundheitliche Probleme waren vor dem Eintritt in das KöBi bei 16,4 Prozent der Teilnehmenden im engeren Sinne vorhanden. Die körperlichen oder psychischen Einschränkungen können (unter anderem) zum Abbruch einer Ausbildung geführt haben.

Ein Teilnehmender berichtete, dass er seine erste Ausbildung abbrechen musste, da er zu dieser Zeit erstmals unter epileptischen Anfällen litt. Diese gesundheitliche Einschränkung

beeinträchtigt ihn auch psychisch, weil er die Krankheit gegenüber potenziellen neuen Ausbildungsbetrieben offenlegen musste und in seiner Wahrnehmung aus diesem Grund nur noch Absagen erhielt. (Teilnehmender 4, Vertiefungsinterview)

In ähnlichem Umfang gaben die Teilnehmenden in der standardisierten Befragung auch Probleme beim Lernen an (15,7 Prozent). In den vertieften Interviews berichteten sie davon, dass sie bereits in der Schulzeit Probleme damit hatten und Lernschwierigkeiten auch häufig zum Abbruch einer begonnenen Ausbildung beitrugen. Zum Teil entschieden sich die Teilnehmenden bewusst für das KöBi (und nicht für andere Qualifizierungsangebote), da sie Sorge hatten, insbesondere die theoretischen Inhalte ohne Unterstützung nicht bewältigen zu können. Zwei Teilnehmende schilderten, warum sie sich im KöBi wohl fühlten.

„Und hier bin ich nicht der Einzige, der etwas älter ist. Wenn man ‘99 aus der Schule ist [...] man vernachlässigt auch so viel. Und bei meinem Hauptschulabschluss war ich wohl auch in Mathe nicht so gut.“ (Teilnehmender 11, Vertiefungsinterview)

„Ich kann zu Hause nicht lernen, da fehlt die Ruhe und Motivation. Hier gibt es Räume dafür, in denen man das machen kann.“ (Teilnehmender 1, Fokusgruppe 2)

Über die in Abbildung 4 dargestellten sieben häufigsten Problemlagen/Herausforderungen hinaus wurden in der standardisierten Teilnehmendenbefragung noch weiter häufiger benannt:

- psychische Einschränkungen (15,0 Prozent)
- Probleme, sich zu konzentrieren (15,0 Prozent)
- Suchtproblematik (11,4 Prozent)
- Schwangerschaft/Kinderbetreuung (10,7 Prozent)

Ergänzt wurde diese Auswahl noch um vereinzelte (offene) Nennungen: Sprachprobleme, Probleme mit Autoritäten, eine Behinderung oder eine Inhaftierung wurden hier genannt.

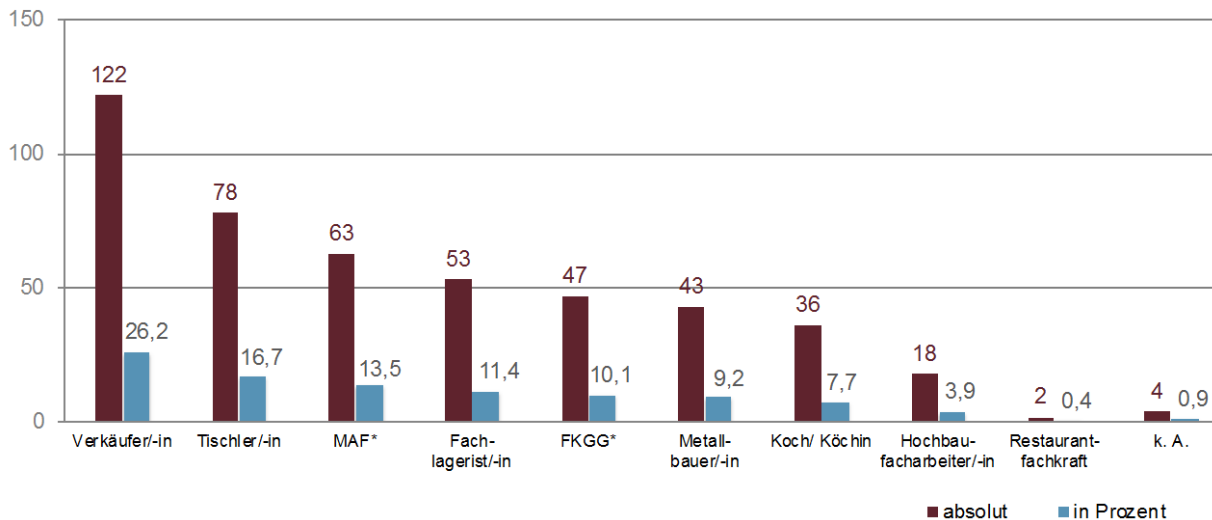
Über die Hälfte der Teilnehmenden gaben im Fragebogen mindestens zwei Problemlagen bzw. Herausforderungen vor dem Eintritt in das KöBi an (61,4 Prozent). Die Mitarbeitenden der Bildungsträger bestätigten in Interviews die Vielzahl an Problemlagen der Teilnehmenden, die mitunter auch für die Bildungsträger zum Problem werden können. Denn gerade gesundheitliche oder psychische Problemlagen der Teilnehmenden zeigen sich oftmals (noch) nicht im Profiling, sondern (in vollem Umfang) zum Teil erst während der Qualifizierung und müssen dann ad hoc bearbeitet werden (z. B. Prüfungsängste). Besonders schwierig ist es Gesprächen mit den Mitarbeitenden der Bildungsträger zufolge, wenn sich im Verlauf der Qualifizierung eine schwere Suchtproblematik zeigt; in solchen Fällen muss die Qualifizierung in jedem Fall abgebrochen werden.

Dass die Teilnehmenden im Kölner Bildungsmodell mehrheitlich vielfältige Problemlagen aufweisen und dadurch oftmals keine typischen Erwerbs- und Bildungsbiographien vorweisen können, wurde nicht nur in den Gesprächen mit den Projektumsetzenden bei den Bildungsträgern, sondern auch von Mitarbeitenden der Jobcenter und der Unternehmen bestätigt. Ein nicht unerheblicher Teil der mit dem Fragebogen befragten Teilnehmenden (19,3 Prozent) gab jedoch auch an, vor dem Eintritt in die Qualifizierung keine Probleme oder Herausforderungen gehabt zu haben.

3.3.1.5 Verteilung der Teilnehmenden auf die angebotenen Berufe

Mehr als ein Viertel der Teilnehmenden, die eine Qualifizierung im Kölner Bildungsmodell begonnen haben, entschieden sich für den Beruf Verkäufer/-in. Vergleichsweise häufig wurden auch die Berufe Tischler/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in sowie Fachlagerist/-in gewählt, wie Abbildung 5 zeigt.

Abbildung 5: Verteilung der Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. auf die angebotenen Berufe



Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 466)
 * MAF = Maschinen- und Anlagenführer/-in, FKGG = Fachkraft im Gastgewerbe

© INTERVAL 2018

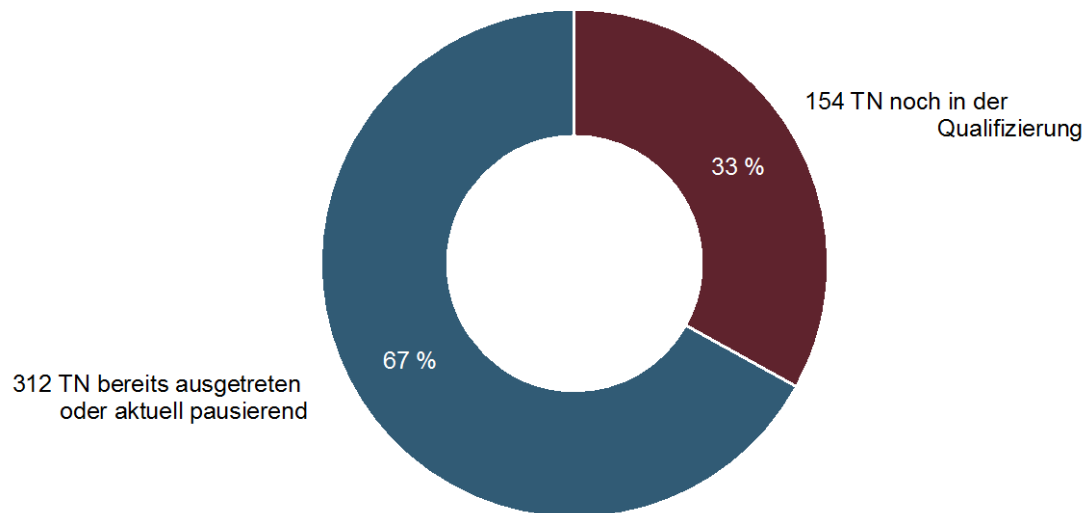
3.3.2 Teilnehmendenverläufe

Aufgrund der hohen Flexibilität des Kölner Bildungsmodells lassen sich über den Verlauf der Teilnahme von aktuellen Teilnehmenden nur schwer Aussagen aus dem Monitoring ableiten. Die Möglichkeit, Qualifizierungsmodule zu verlängern, zu unterbrechen oder auch zu verkürzen, führt dazu, dass die Berechnung einer durchschnittlichen Teilnahmedauer bei aktuell noch in der Qualifizierung befindlichen Teilnehmenden nicht aussagekräftig ist. Daher werden in diesem Abschnitt häufig nur diejenigen Teilnehmenden betrachtet, die bereits aus dem Modell ausgetreten sind.⁵⁸ Eine Übersicht zu dem Anteil aktueller und ehemaliger Teilnehmender bietet die Abbildung 6.

⁵⁸ Für diese Teilnehmenden wurde im Teilnehmendenmonitoring ein Austrittsdatum angegeben.

Abbildung 6: Anteil aktueller und bereits ausgetretener KöBi-Teilnehmender i. e. S.

466 Teilnehmende haben die Qualifizierung im KöBi begonnen, also mindestens einen Qualifizierungsmodul oder die Prüfungsvorbereitung begonnen. Von diesen sind ...



Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 466)

© INTERVAL 2018

3.3.2.1 Durchschnittliche Dauer der Teilnahmen

Aus dem Teilnehmendenmonitoring geht hervor, dass von den ehemaligen Qualifizierungsteilnehmenden über 82 Prozent mehr als 180 Tage und 61,6 Prozent mehr als 360 Tage im Kölner Bildungsmodell waren. Die Sechs-Monats-Abbruchquote liegt somit bei vergleichsweise niedrigen 18 Prozent (Tabelle 7).

Tabelle 7: Dauer der Teilnahmen von ehemaligen KöBi-Teilnehmenden insgesamt

Dauer der Teilnahme	Häufigkeit	Prozent
1–90 Tage	11	3,8
91–180 Tage	40	13,8
181–270 Tage	30	10,4
271–360 Tage	30	10,4
Mehr als 360 Tage	178	61,6
Gesamt	289	100,0

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 312).

Die durchschnittliche Teilnahmedauer über alle ehemaligen KöBi-Teilnehmenden i. e. S. hinweg lag bei 385 Tagen.⁵⁹

Die Qualifizierungsteilnehmenden, die bis Ende April 2018 aus dem Modell ausgetreten sind, hatten bis zu zehn Qualifizierungsmodule abgeschlossen. Im Durchschnitt wurden von den ehemaligen Teilnehmenden zwei Qualifizierungsmodule abgeschlossen (über alle Berufe hinweg). Die Teilnehmenden, die sich für eine Externenprüfung angemeldet haben, waren im Durchschnitt 600 Tage im Modell und haben im Durchschnitt fünf Qualifizierungsmodule absolviert.⁶⁰ Auf die in den einzelnen Berufen jeweils erreichte Anzahl von Qualifizierungsmodulen wird in den folgenden Abschnitten näher eingegangen.

3.3.2.2 Gruppen von ehemaligen Teilnehmenden

Aus dem Kölner Bildungsmodell waren bis zum Zeitpunkt der Erhebung Ende April 2018, also nach etwa vier Jahren Laufzeit, insgesamt 312 von 466 Teilnehmenden aus dem Modell ausgetreten (67 Prozent).

Art und Ursache des Austritts können sehr unterschiedlich sein, zudem bleibt bis zu einem Zeitraum von acht Jahren offen, ob ein Teilnehmender noch einmal in die Nachqualifizierung zurückkehrt. Auch die Aufnahme einer Beschäftigung, ein Wechsel in eine andere Maßnahme oder in eine betriebliche Ausbildung sind möglich. Eine Übersicht der unterschiedlichen Möglichkeiten des Austritts aus dem Kölner Bildungsmodell bietet Tabelle 8.

⁵⁹ Die Teilnahmedauer wurde anhand der Eintritts- und Austrittsdaten der ehemaligen KöBi-Teilnehmenden berechnet, wobei die Dauer um die Wochenenden bereinigt wurde.

⁶⁰ Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger zum Stichtag 30.4.2018.

Tabelle 8: Möglichkeiten für Austritte aus dem KöBi

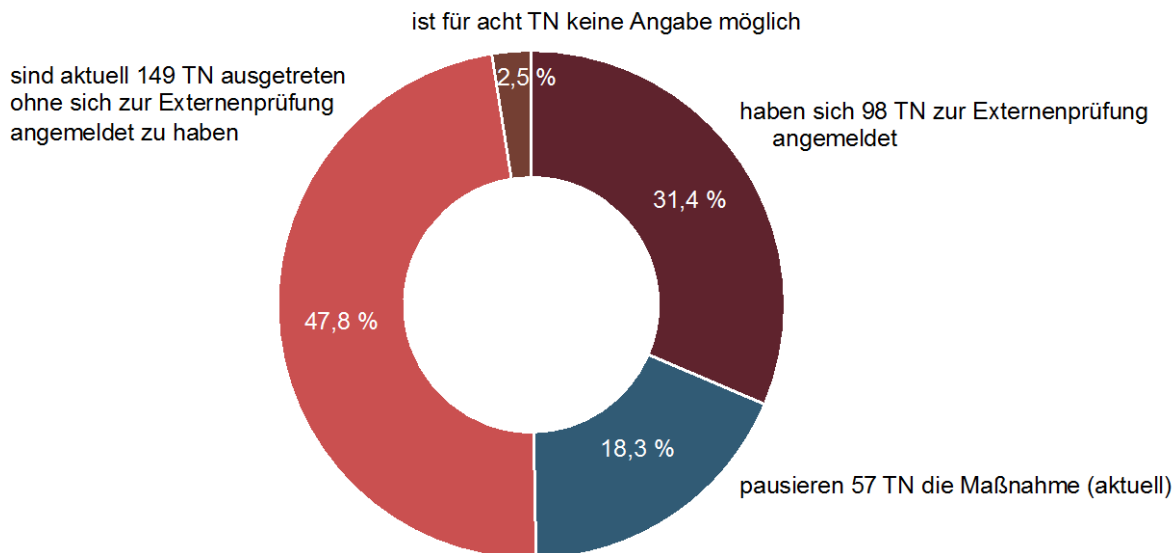
Art des Austritts	Definition	Mögliche Ursachen
<i>Unterbrechung/Pause</i>	Der Teilnehmende kommt nach Einschätzung des Coaches in die Qualifizierung zurück (innerhalb der Finanzierungsgarantie hat er dafür bis zu acht Jahre Zeit). Rückkehrende in das Modell können weitere Qualifizierungsmodule absolvieren (ggf. bis zur Externenprüfung).	<ul style="list-style-type: none"> • gesundheitliche Gründe • private Problemlagen • Motivationsprobleme • Überforderung <p>Aber auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufnahme (aufgrund von Gelegenheit oder Notwendigkeit)
<i>Austritt/Beendigung der Maßnahme vor dem Berufsabschluss</i>	Der Teilnehmende hat die Qualifizierung endgültig abgebrochen und kehrt nach Einschätzung des Coaches nicht mehr in die Qualifizierung zurück. Auch diese Gruppe hat theoretisch noch die Möglichkeit innerhalb der siebenjährigen Finanzierungsgarantie in das Modell zurückzukehren, wobei die Wahrscheinlichkeit dafür in dieser Gruppe deutlich geringer ist.	<ul style="list-style-type: none"> • gesundheitliche Gründe • Motivationsprobleme • private Problemlagen • Überforderung • Intervention (z. B. eine Therapie, Reha) <p>Aber auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wechsel in eine betriebliche Ausbildung (z. B. im Anschluss an eine erfolgreiche betriebliche Praxisphase) • Aufnahme einer Beschäftigung • Wechsel in eine andere Maßnahme/berufliche Qualifizierung
<i>Erfolgreicher Abschluss</i>	Alle Qualifizierungsmodule eines Berufs wurden absolviert. Eine Anmeldung zur Externenprüfung ist erfolgt.	-

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 312) und Gespräche mit den Umsetzenden bei den Bildungsträgern.

Die Abbildung 7 zeigt, dass sich ungefähr ein Drittel aller ehemaligen Teilnehmenden des KöBi für die Externenprüfung angemeldet haben. Sie haben das Modell also bis zum Ende durchlaufen, in fast allen diesen Fällen diese Prüfung bestanden und den Berufsabschluss erworben (siehe Abschnitt 3.3.2.2.1). Das ist ein wesentlich höherer Anteil, als noch in der Konzeptphase des Modells erwartet worden war. Damals waren sich die Beteiligten nicht sicher, ob es überhaupt Teilnehmende geben würde, die das Modell bis zur Externenprüfung durchlaufen.

Abbildung 7: Bisherige Austritte aus dem Modell

Von den 312 aktuell ausgetretenen/pausierenden Teilnehmenden...



Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 312)

© INTERVAL 2018

Neben den Teilnehmenden, die die Qualifizierung bis zum Berufsabschluss absolvieren, gibt es auch Teilnehmende, die vorher aus dem Modell austreten. Wie oben dargestellt, ist der Austritt vor der Externenprüfung eher die Regel als die Ausnahme. Ungefähr die Hälfte der ehemaligen Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. waren zum 30.4.2018 aus dem Modell ausgetreten, ohne sich für eine Externenprüfung angemeldet zu haben, darunter sind auch Personen, die in eine andere Qualifizierungsmaßnahmen, eine Ausbildung oder eine Beschäftigung eingetreten sind (siehe Abbildung 7).

Zum Zeitpunkt der Erhebung haben weitere 57 Teilnehmende die Maßnahme aktuell pausiert (18,3 Prozent). Aus beiden Gruppen ist analog zum Konzept des KöBi eine Rückkehr in das Modell möglich, im Falle der Pausierenden ist dies jedoch eher wahrscheinlich. Austritte vor dem Berufsabschluss sind im Konzept des Kölner Bildungsmodells ausdrücklich als Möglichkeit vorgesehen und somit nicht automatisch als Misserfolg zu werten. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn vor dem Austritt einzelne Qualifizierungsmodule erfolgreich abgeschlossen wurden. Im Durchschnitt haben aus dem KöBi ausgetretene Personen zuvor zwei Qualifizierungsmodule erfolgreich abgeschlossen.

Etwa ein Drittel der Teilnehmenden absolvierte das Modell bis zur Anmeldung zur Externenprüfung. Zu allen drei Gruppen von Ehemaligen wird in den folgenden Abschnitten Näheres berichtet.

Analog zu der Betrachtung der unterschiedlichen Eintrittsgruppen in das KöBi werden zunächst die sozioökonomischen Merkmale der ehemaligen Teilnehmenden dargestellt.

Tabelle 9: Sozioökonomische Merkmale ehemaliger KöBi-Teilnehmender

	Anteil männlicher Teilnehmender	Alter der Teilnehmenden beim Austritt	Schulabschluss der Teilnehmenden
Gruppe 1			

<i>Anmeldungen zur Externenprüfung</i> (n = 98)	68,7 %	Ø 31,83 Jahre 42,9 % zw. 24 und 30 Jahren 46,9 % zw. 31 und 35 Jahren 10,2 % zw. 36 und 50 Jahren	34,3 % < HSA 49,5 % = HSA 16,2 % > HSA
Gruppe 2			
<i>Austritt ohne Anmeldung zur Externenprüfung</i> (n = 148)	85,2 %	Ø 30,61 Jahre 56,8 % zw. 24 und 30 Jahren 37,2 % zw. 31 und 35 Jahren 6,1 % zw. 36 und 50 Jahren	27,7 % < HSA 52,7 % = HSA 19,6 % > HSA
Gruppe 3			
<i>Aktuell pausierende Teilnehmende</i> (n = 56)	77,6 %	Ø 30,54 Jahre 64,3 % zw. 24 und 30 Jahren 26,8 % zw. 31 und 35 Jahren 8,9 % zw. 36 und 50 Jahren	25,9 % < HSA 60,3 % = HSA 13,8 % > HSA
Gesamt			
<i>Alle ehemaligen Teilnehmenden des KöBi</i> (n = 311)	77,7 %	Ø 30,89 Jahre 55,0 % zw. 24 und 30 Jahren 37,0 % zw. 31 und 35 Jahren 8,0 % zw. 36 und 50 Jahren	29,1 % < HSA 53,7 % = HSA 17,3 % > HSA
Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 312), HSA = Hauptschulabschluss.			

Die Tabelle 9 zeigt, dass sich für die Externenprüfung im Vergleich zur Grundgesamtheit der Ehemaligen häufiger Frauen anmelden und dass es sich außerdem häufiger um Teilnehmende handelt, die keinen Schulabschluss haben. Das erklärt sich durch den hohen Anteil von Anmeldungen zu Externenprüfungen in dem Beruf Verkäufer/-in, in dem weibliche Teilnehmende und solche ohne Schulabschluss überrepräsentiert sind.

3.3.2.2.1 Teilnehmende, die sich für die Externenprüfung anmelden

Von den 466 in die Qualifizierung eingetretenen Teilnehmenden des Kölner Bildungsmodells haben sich insgesamt 98 (Stichtag 30.4.2018) zu einer Externenprüfung angemeldet. Bezogen auf die Gruppe derer, die nicht mehr im Modell bzw. in Qualifizierung sind (n = 312), entspricht dies einem Anteil von 31,4 Prozent. Von den 95 Teilnehmenden, die die Externenprüfung zum Zeitpunkt der Erhebung bereits absolviert hatten, haben 90 diese auch bestanden. Die Erfolgsquote bei Externenprüfungen liegt somit bei 94,7 Prozent.

Von den bis zum 30.4.2018 erfolgten 98 Anmeldungen für Externenprüfungen wurden 84 von Personen getätigt, die im ersten Jahr in das Kölner Bildungsmodell (April 2014 bis März 2015) eingetreten sind. Dieser hohe Anteil von 85,7 Prozent erklärt sich zum einen durch die längere Dauer, die diesen Teilnehmenden bis zum Erreichen der Externenprüfung zur Verfügung stand (inklusive möglicher Wiederholungen und Verlängerungen von Qualifizierungsmodulen oder Unterbrechungen),

und dadurch, dass ungefähr 50 Prozent aller Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. im ersten Jahr nach Modellstart eingestiegen sind.

Die meisten Externenprüfungen wurden von Qualifizierungsteilnehmenden im Beruf Verkäufer/-in angemeldet, in dem auch insgesamt die meisten Teilnehmenden (122) qualifiziert wurden. 45 Prozent aller Externenprüfungen wurden in diesem Beruf angemeldet (44 von insgesamt 98).

Weiterhin interessant ist die Betrachtung des Anteils von Externenprüfungen an den ehemaligen Teilnehmenden. Wie Tabelle 10 zeigt, gibt es zwischen den Berufen große Unterschiede. Während fast jede bzw. jeder zweite ehemalige KöBi-Teilnehmende aus dem Beruf Verkäufer/-in es bis zur Externenprüfung schaffte, gelang dies nur jeder bzw. jedem zehnten Teilnehmenden aus dem Beruf Metallbauer/-in. Auch im Beruf Fachlagerist/-in gab es vergleichsweise wenige Teilnehmende, die das Modell bis zur Externenprüfung durchliefen.

Tabelle 10: Anmeldungen zu Externenprüfungen von ehemaligen KöBi-Teilnehmenden⁶¹

Beruf	Anzahl Ehemaliger	Anmeldungen Externenprüfung	Anteil an ehemaligen KöBi-Teilnehmenden
<i>Verkäufer/-in</i>	91	44	48,4 %
<i>Tischler/-in</i>	55	13	23,6 %
<i>Maschinen- und Anlagenführer/-in</i>	50	17	34,0 %
<i>Fachlagerist/-in</i>	35	6	17,1 %
<i>Metallbauer/-in</i>	29	3	10,3 %
<i>Fachkraft im Gastgewerbe</i>	17	4	23,5 %
<i>Hochbaufacharbeiter/-in</i>	16	3	18,8 %
<i>Koch/Köchin</i>	16	5	31,3 %
<i>Restaurantfachmann/-frau</i>	1	1	100,0 %
<i>Beruf nicht hinterlegt</i>	3	3	100,0 %
Gesamt	312	98	31,4 %

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 312).

Erfolgreich absolvierte Externenprüfungen

Diejenigen Teilnehmenden, die es bis zur Externenprüfung schaffen, werden diese mit großer Wahrscheinlichkeit auch bestehen. Die Erfolgsquote im KöBi liegt bei fast 95 Prozent und damit weit oberhalb der Quote von Externenprüfungen im Allgemeinen (2015: 79,7 Prozent).⁶²

Von etwa der Hälfte der erfolgreichen Prüfungsabsolventen ist zudem bekannt, dass sie im Anschluss an die Externenprüfung eine Beschäftigung in dem neu erlernten Beruf aufgenommen hat (47 von 90 Teilnehmenden). Für die anderen 43 Teilnehmenden wurde im Monitoring keine Angabe dazu

⁶¹ Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Fallzahlen zu beachten.

⁶² BIBB 2017: 176, Tabelle A5.7-6.

gemacht, ob nach der bestandenen Externenprüfung auch eine Beschäftigung im Zielberuf aufgenommen wurde.⁶³

Von den 43 online befragten ehemaligen Teilnehmenden des KöBi ist bekannt, dass sich 34 von ihnen für die Externenprüfung angemeldet hatten (79,1 Prozent). Die zum Zeitpunkt der Befragung bereits absolvierten 32 Prüfungen wurden zu 100 Prozent bestanden. Von den Befragten ehemaligen KöBi-Teilnehmenden hatten 19 bereits eine Beschäftigung aufgenommen (44,3 Prozent), in der Regel als Angestellte und in Vollzeit.

Punktedurchschnitt von bestandenen Externenprüfungen

Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass die erfolgreichen Absolventen der Externenprüfung auch überdurchschnittlich gute Ergebnisse erzielen, wenn man sie mit anderen Auszubildenden vergleicht. So liegen die durchschnittlichen Punktzahlen in allen Berufen mindestens vier Punkte oberhalb der Durchschnittspunktzahl, die Auszubildende im gleichen Beruf erreichen (siehe Tabelle 11).

⁶³ Die Bildungsträger erfassen diese Zahlen nicht systematisch für jeden Teilnehmenden und auch nicht zu einem festgelegten Zeitraum (beispielsweise sechs Monaten).

Tabelle 11: Punktzahlen bestandener Externenprüfungen/Abschlussprüfungen im Vergleich⁶⁴

Beruf	Ø Punktzahl von Externenprüfungen im KöBi	Ø Punktzahl von Abschlussprüfungen/Gesellenprüfungen in Köln (Winterprüfung 2017/18)
Tischler/-in	66,5 (11 Fälle) ⁶⁵	62,1 ⁶⁶
Metallbauer/-in	k. A.	64,6 ⁶⁷
Koch/Köchin	67 (1 Fall)	62
Fachkraft im Gastgewerbe	76,3 (nur 4 Fälle)	66
Fachlagerist/-in	72,2 (9 Fälle)	67
Maschinen- und Anlagenführer/-in	75,4 (17 Fälle)	68
Verkäufer/-in	76,1 (42 Fälle)	69

Quelle: Soweit nicht anders angegeben, stammt der kölnweite Punktedurchschnitt aus der Prüfungsstatistik der IHK Köln. Die Angaben der Punktzahlen von KöBi-Absolventen wurden von den zuständigen Mitarbeitenden der IHK Köln auf Anfrage zur Verfügung gestellt (soweit nicht anders angegeben).

In der Prüfungsstatistik der IHK werden auch die jeweils bundesweit erreichten Punktedurchschnitte angegeben. Diese weichen kaum von den in der Tabelle aufgeführten Durchschnittswerten der Kölner IHK-Abschlussprüfungen ab, liegen meist sogar noch darunter.

Eine Ausnahme stellt die Abschlussprüfung im Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in (Schwerpunkt Metall- und Kunststofftechnik) dar, bei dem bundesweit in der Winterprüfung 2017/18 ein Durchschnitt von 77 Punkten erreicht wurde. Einzig in diesem Beruf werden von KöBi-Teilnehmenden also nicht die besseren Punktedurchschnitte erreicht, was damit zusammenhängen könnte, dass die Qualifizierung im KöBi um ein Drittel gegenüber der regulären Ausbildungsdauer verkürzt ist.

Verweildauer im Modell bis zur Externenprüfung

Teilnehmende, die sich zur Externenprüfung anmeldeten, hatten im Durchschnitt fünf Qualifizierungsmodule im KöBi absolviert. Betrachtet man die jeweilige Dauer nach Berufen, zeigen sich Unterschiede. So ist die mittlere Verweildauer der erfolgreichen Teilnehmenden im Modell (erfolgreich im Sinn von „bis zur Anmeldung zur Externenprüfung im Modell geblieben“) in den Berufen Fachlagerist/-in, Verkäufer/-in sowie Maschinen- und Anlagenführer/-in rund 20 bis 25 Prozent größer als die reguläre in diesen Berufen geplante Qualifizierungsdauer. In den anderen Berufen liegt sie zum Teil deutlich darunter, allerdings sind die geringen Fallzahlen zu beachten.

⁶⁴ Ausgewertet wurden nur die Berufe, in denen es im KöBi ausreichend Fälle gab. Der Vergleich wird geringfügig dadurch verzerrt, dass in den Zahlen zu Abschlussprüfungen/Gesellenprüfungen ebenfalls die Externenprüfungen subsumiert wurden.

⁶⁵ Auskunft der zuständigen Mitarbeitenden der Handwerkskammer Köln.

⁶⁶ Berechnet anhand der Zahlen der Tischler-Innung Köln vom 20.9.2018.

⁶⁷ Die Zahl wurde von der Innung für Metalltechnik Köln am 13.9.2018 übermittelt.

Tabelle 12: Teilnahmedauer ehemaliger KöBi-Teilnehmender mit Anmeldung zur Externenprüfung

Beruf	Ø Teilnahmedauer gerundet auf einen Tag	Qualifizierungsregeldauer im KöBi inkl. betrieblicher Praxisphasen und Prüfungsvorbereitung	Faktische Dauer in Relation zur regulären Dauer
<i>Fachlagerist/-in (n = 6)</i>	707	557	126,9 %
<i>Fachkraft im Gastgewerbe (n = 4)</i>	460	560	82,1 %
<i>Hochbaufacharbeiter/-in (n = 3)</i>	560	466	120,2 %
<i>Koch/Köchin (n = 5)</i>	417	865	39,5 %
<i>Maschinen- und Anlagenführer/-in (n = 17)</i>	443	370	119,7 %
<i>Metallbauer/-in (n = 3)</i>	761	824	92,3 %
<i>Tischler/-in (n = 13)</i>	687	704	97,6 %
<i>Verkäufer/-in (n = 44)</i>	658	501	131,3 %
<i>Durchschnitt über alle Berufe (n = 95)</i>	587	606	96,9 %

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 95). Die jeweilige Dauer wird in Arbeitstagen (ohne Wochenenden) angegeben. Für drei Teilnehmende mit Anmeldung zur Externenprüfung war kein Beruf hinterlegt, diese flossen nicht in die Auswertung mit ein.

Aufgrund der geringen Fallzahlen kann die durchschnittliche Teilnahmedauer leicht durch einzelne Teilnehmende verzerrt werden, die die Qualifizierung verlängern mussten oder aber verkürzen konnten. Solche „Ausreißer“ gab es beispielsweise bei den Berufen Metallbauer/-in, Tischler/-in, Fachkraft im Gastgewerbe und Koch/Köchin. In diesen Berufen haben einzelne Teilnehmende deutlich weniger Qualifizierungsmodule absolviert, als vorgesehen, und sich dennoch für die Externenprüfung anmelden können.

3.3.2.2 Aktuell unterbrechende/pausierende Teilnehmende

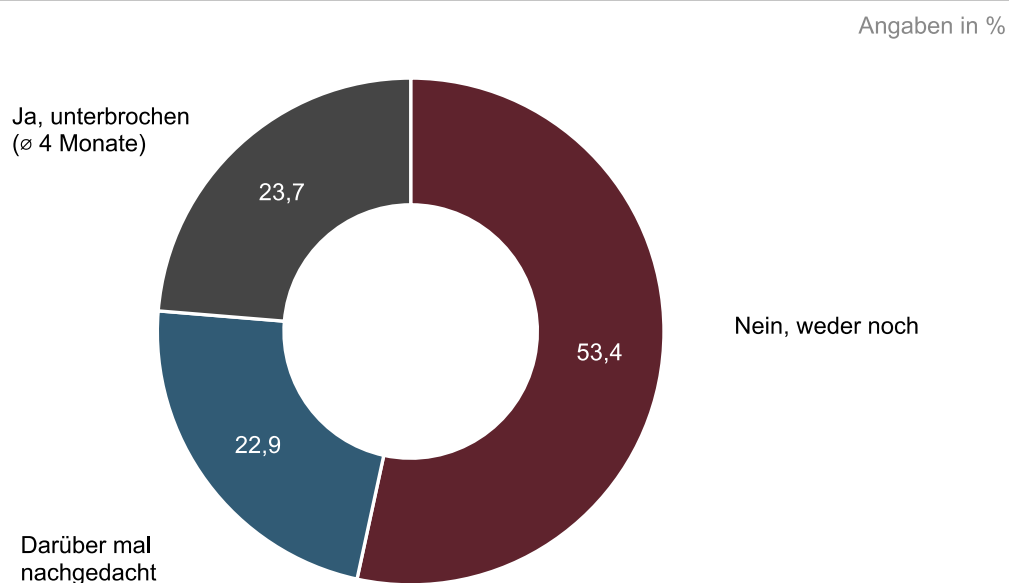
Aus dem Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger wird ebenfalls ersichtlich, dass 68 der ehemaligen Qualifizierungsteilnehmende i. e. S. das KöBi mindestens einmal unterbrochen haben.⁶⁸ Das entspricht einem Anteil von 21,8 Prozent. Dieser Wert zeigt, dass die Möglichkeit, das Modell zu unterbrechen – entgegen der Annahme aus der Konzeptionsphase –, nur von einem relativ kleinen Teil der Teilnehmenden auch genutzt wird. Ungeachtet dessen ist aus den Interviews und mit dem Fragebogen befragten Teilnehmenden bekannt, dass die Möglichkeit zur Unterbrechung für einige von ihnen ein wichtiger Grund war, sich auf den langen Weg einer mehrjährigen Nachqualifizierung zu begeben.

Der geringe Anteil an Unterbrechungen kann auch ein Indiz dafür sein, dass das Modell in dem Sinne „greift“, dass die Teilnehmenden nach kurzer Zeit im Modell bzw. nach den ersten erfolgreich

⁶⁸ Mehrfachunterbrechungen eines Teilnehmenden wurden nur als eine Unterbrechung gezählt.

absolvierten Etappen den Wunsch entwickeln, die Qualifizierung ohne Unterbrechungen fortzuführen. Auf diesen Mechanismus, der durch die Motivationswirkung erster Zertifikate für bestandene Kompetenzfeststellungen geprägt ist, weisen auch interviewte Anleitende hin und dies wird auch durch die Angaben aus der Teilnehmenden-Befragung bekräftigt: Über die Hälfte der Qualifizierungsteilnehmenden gab dort an, noch nicht darüber nachgedacht zu haben, das Kölner Bildungsmodell zu unterbrechen (siehe die folgende Abbildung 8). Bei denjenigen, die im Fragebogen eine Unterbrechung angegeben hatten, variierte die Dauer der Unterbrechung zwischen einer und 60 Wochen. Die durchschnittliche Unterbrechungsdauer dieser Teilnehmenden betrug vier Monate.

Abbildung 8: Unterbrechungen des KöBi



Quelle: Teilnehmendenbefragung KöBi Mai/Juni sowie August/September 2018, n = 131

© INTERVAL 2018

Aus dem Monitoring der Bildungsträger ist ebenfalls bekannt, dass die meisten Teilnehmenden durchschnittlich zwei Qualifizierungsmodule abgeschlossen haben, bevor sie die Maßnahme unterbrechen. Im Durchschnitt hatten die Unterbrecher bereits 2,5 Qualifizierungsmodule absolviert (die meisten einen oder zwei Qualifizierungsmodule).

In Bezug auf die Gründe für Unterbrechungen wurden in der Teilnehmendenbefragung am häufigsten persönliche (21,6 Prozent), familiäre (19,8 Prozent) und gesundheitliche Gründe (15,5 Prozent) angegeben.

Die meisten Teilnehmenden (75,6 Prozent), die das KöBi einmal unterbrochen hatten, gaben in der standardisierten Befragung an, nach der Unterbrechung wieder problemlos in die Qualifizierung zurückgekehrt zu sein (n = 41) – was für die Funktionalität des Konzepts und die Qualität der Umsetzung durch die Bildungsträger an dieser Stelle spricht.

3.3.2.2.3 Teilnehmende, die ohne Externenprüfung aus dem Modell austreten

Um den Erfolg der Maßnahme auch bei den Teilnehmenden abschätzen zu können, die das Modell nicht bis zur Externenprüfung durchlaufen haben, wird die durchschnittliche Teilnahmedauer und die

durchschnittlich absolvierte Zahl von begonnenen Qualifizierungsmodulen der abbrechenden Teilnehmenden betrachtet.

Die Tabelle 13 zeigt zunächst, wie lange diese ehemaligen Teilnehmenden, die nach dem Absolvieren einer oder mehrere Qualifizierungsmodule aus dem Modell austraten, im Modell blieben und qualifiziert wurden. In den meisten Berufen waren es mindestens 200 Tage, Ausnahme sind nur die Berufe Fachkraft im Gastgewerbe und Maschinen- und Anlagenführer/-in.

In Relation zur regulären Gesamtqualifizierungsdauer weisen die ehemaligen Teilnehmenden (die nach dem Absolvieren eines oder mehrerer Qualifizierungsmodule aus dem Modell ausgetreten sind) der Berufe Verkäufer/-in, Fachlagerist/-in und Maschinen- und Anlagenführer/-in die geringste Teilnahmedauer auf. Sehr frühe Austritte gab es auch im Beruf Fachkraft im Gastgewerbe, wobei hier die geringe Fallzahl zu beachten ist.

Tabelle 13: Teilnahmedauer ehemaliger KöBi-Teilnehmender ohne Anmeldung zur Externenprüfung⁶⁹

Beruf	Ø Teilnahmedauer gerundet auf einen Tag	Reguläre Dauer der Qualifizierung in diesem Beruf innerhalb des KöBi in Tagen	Teilnahmedauer in Relation zur regulären Gesamtdauer
<i>Fachlagerist/-in (n = 26)</i>	269	515	52,2 %
<i>Fachkraft im Gastgewerbe (n = 2)</i>	132	560	23,6 %
<i>Hochbaufacharbeiter/-in (n = 13)</i>	233	466	50,0 %
<i>Koch/Köchin (n = 6)</i>	296	825	35,9 %
<i>Maschinen- und Anlagenführer/-in (n = 33)</i>	158	320	49,4 %
<i>Metallbauer/-in (n = 26)</i>	380	824	46,1 %
<i>Tischler/-in (n = 41)</i>	379	704	53,8 %
<i>Verkäufer/-in (n = 47)</i>	302	478	63,2 %
<i>Durchschnitt über alle Berufe (n = 149)</i>	269	587	45,8 %

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 194). Für 20 Teilnehmende war die Dauer im KöBi nicht zu berechnen. Die Angabe der Dauer erfolgt jeweils ohne Wochenenden.

Tabelle 14 zeigt, dass auch diejenigen Teilnehmenden, die das Modell nicht bis zur Externenprüfung durchlaufen haben, oft mehrere Qualifizierungsmodule ihres jeweiligen Berufs abschließen konnten. Im Durchschnitt sind es zwei Qualifizierungsmodule, die über alle Berufe hinweg vor dem Austritt absolviert wurden, und in jedem der angebotenen Berufe wurde mindestens ein Qualifizierungsmodul abgeschlossen. Das ist gerade in Bezug auf den Beruf Verkäufer/-in überraschend, da bei diesem Beruf das erste Qualifizierungsmodul besonders lang ist (ein Jahr). Außerdem zeigt die Tabelle, dass mit steigender Anzahl von Qualifizierungsmodulen, die zu einem Beruf gehören, im Durchschnitt auch mehr Qualifizierungsmodule absolviert werden.

⁶⁹ Ausgewertet wurden nur die Berufe, bei denen die Dauer im KöBi für mind. 3 Personen berechnet werden konnte. Bei den hier dargestellten kleinen Fallzahlen können deutliche Verlängerungen oder Verkürzungen der Nachqualifizierung einzelner Teilnehmender die Aussagekraft der Durchschnittswerte beeinträchtigen.

Tabelle 14: Anzahl abgeschlossener Qualifizierungsmodule von ehemaligen KöBi-Teilnehmenden ohne Anmeldung zur Externenprüfung⁷⁰

Beruf	Ø vor Austritt abgeschlossene Q-Module	Anzahl Q-Module des Berufsbildes
<i>Verkäufer/-in (n = 26)</i>	1,1	3
<i>Maschinen- und Anlagenführer/-in (n = 24)</i>	1,5	4
<i>Fachkraft im Gastgewerbe (n = 10)</i>	1,3	6
<i>Fachlagerist/-in (n = 18)</i>	1,5	5
<i>Koch/Köchin (n = 8)</i>	1,9	8
<i>Metallbauer/-in (n = 21)</i>	2,6	8
<i>Hochbaufacharbeiter/-in (n = 12)</i>	4,0	8
<i>Tischler/-in (n = 30)</i>	2,2	10
<i>Durchschnitt über alle Berufe (n = 149)</i>	2,0	6,5

Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 149)

Gründe für Austritte aus dem Modell ohne Externenprüfung

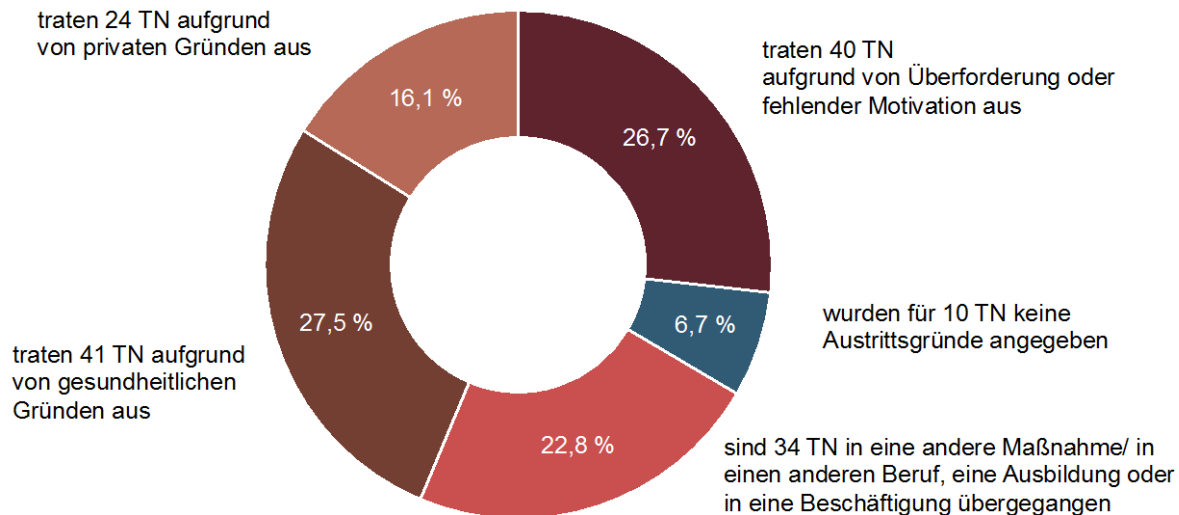
Aus den Monitoringdaten der Bildungsträger ergab sich, dass etwa ein Viertel derer, die das Modell vorzeitig (d. h. ohne Anmeldung zur Externenprüfung) verlassen, die Maßnahme aus gesundheitlichen Gründen beendete.⁷¹ Häufig genannt werden zudem private Problemlagen. Damit sind die häufigsten Gründe für Austritte ohne Externenprüfung zugleich solche, die im Rahmen des Kölner Bildungsmodells nicht bearbeitet werden können. Abbildung 9 fasst die häufigsten Austrittsgründe zusammen.

⁷⁰ Durch die kleinen Fallzahlen können übersprungene oder doppelt absolvierte Qualifizierungsmodule einzelner Teilnehmender die Aussagekraft der Durchschnittswerte mindern.

⁷¹ Hierunter wurden im Teilnehmendenmonitoring sowohl körperliche als auch psychische Beeinträchtigungen gefasst.

Abbildung 9: Gründe für Austritte aus dem KöBi

Von den 149 aus dem KöBi ausgetretenen Teilnehmenden ...



Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 149)

© INTERVAL 2018

Als Austrittsgrund wurden im Monitoring im Einzelnen hinterlegt:

- gesundheitliche Problemlagen (27,5 Prozent)
- fehlende Motivation (17,4 Prozent)
- private Problemlagen (16,1 Prozent)
- Überforderung (9,3 Prozent)
- Arbeit im Zielberuf/Ausbildung (9,3 Prozent)
- andere Berufswahl/andere Maßnahme (8,1 Prozent)
- Arbeit nicht im Zielberuf (5,4 Prozent)

Aus diesen Angaben wird ersichtlich, dass das Kölner Bildungsmodell für etwa ein Viertel der Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. zum Ausgangspunkt für eine Beschäftigung bzw. eine weiterführende Maßnahme oder Qualifizierung geworden ist (22,8 Prozent). Mindestens diejenigen Teilnehmenden, die nach ihrem Austritt im Zielberuf arbeiteten oder in Ausbildung übernommen wurden (9,3 Prozent), sind als Erfolge des KöBi zu zählen. Aus den Interviews mit den Teilnehmenden und den Unternehmensvertretenden lässt sich schließen, dass es zu diesen erfolgreichen Austritten aus dem Modell vor allem im Nachgang von erfolgreich absolvierten betrieblichen Praxisphasen kam (vgl. Abschnitt 4.2). Insgesamt wurde im Monitoring der Bildungsträger für elf Teilnehmende hinterlegt, dass sie aus dem Modell ausgetreten sind, weil sie Arbeit im Zielberuf gefunden haben oder in eine reguläre Ausbildung übergegangen sind. Diese Teilnehmenden hatten im Durchschnitt zwei Qualifizierungsmodule absolviert, und die meisten von ihnen wurden im Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in qualifiziert (vier Teilnehmende).⁷²

⁷² Aufgrund der geringen Fallzahlen können daraus keine weitreichenden Schlussfolgerungen abgeleitet werden.

3.3.2.3 Anzahl von Austritten im Vergleich zu anderen FbW-Maßnahmen

Die Austrittsquoten für andere abschlussbezogenen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW-Maßnahmen) lagen im Jahr 2017 in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt deutlich unter dem Wert, der im KöBi über die bisherige Laufzeit erreicht wurde (47,8 Prozent siehe Tabelle 15). Die Berechnung erfolgte in beiden Fällen inklusive der Teilnehmenden, die aus der jeweiligen Maßnahme aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme austraten.

Die Quote der Bundesagentur für Arbeit beschreibt den Anteil von Abbrüchen an Austritten in diesem Jahr:

- in Deutschland 26,2 Prozent (2017),⁷³
- In der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen 29,2 Prozent (2017).

Allerdings müssen bei diesem Vergleich die besonderen Herausforderungen bzw. Problemlagen der Teilnehmenden (siehe Abschnitt 3.3.1.4) und die Tatsache berücksichtigt werden, dass Austritte aus dem Kölner Bildungsmodell konzeptuell vorgesehen waren und nicht endgültig sein müssen.

Zudem muss darauf hingewiesen werden, dass die Austrittsquote im Verlauf des Modells starken Schwankungen unterlag. Sie sank über die Jahre allmählich und erreichte im Jahr 2017 ihren niedrigsten Wert. In diesem Jahr lag die Austrittsquote nur bei 19,1 Prozent und damit deutlich unter den oben erwähnten Referenzwerten für abschlussbezogene FbW-Maßnahmen aus Nordrhein-Westfalen und in Deutschland insgesamt.

⁷³ BA 2018b.

Tabelle 15: Anteil von Austritten aus dem Modell ohne Anmeldung zur Externenprüfung

Zeitraum	Austritte	Davon Austritte vor der Externenprüfung	Abbruchquote (Anteil von Austritten ohne EP an allen Austritten)
Jahr 2014	13	10	76,9 %
Jahr 2015	89	68	76,4 %
Jahr 2016	75	42	56,0 %
Jahr 2017	89	17	19,1 %
Jahr 2018 (einschl. März)	34	12	35,3 %
Austrittsdatum nicht bekannt	12	–	–
Gesamt	312	149	47,8 %

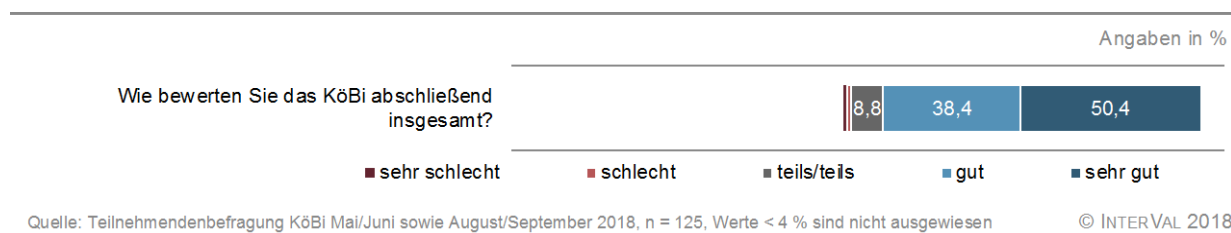
Quelle: Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger (Stand 30.4.2018, n = 312)

3.3.3 Zufriedenheit und subjektive Wirkungen aus Sicht der Teilnehmenden

3.3.3.1 Gesamtzufriedenheit der Teilnehmenden

Die im Rahmen der Evaluation in Einzel- oder Gruppeninterviews befragten Teilnehmenden waren mit ihrer Teilnahme am Modell insgesamt sehr zufrieden. Auch bei den online Befragten zeigt sich eine klar positive Gesamtbilanz. Circa 90 Prozent bewerteten das Kölner Bildungsmodell dort als gut oder sehr gut.

Abbildung 10: Gesamtzufriedenheit mit dem KöBi



In allen mit den Teilnehmenden geführten Interviews und Gesprächen wurde sehr deutlich, dass sich alle unabhängig von ihrer Biographie/Vorgeschichte der Chance bewusst sind, die ihnen das KöBi bietet. Viele hatten bereits geglaubt, in ihrem Leben „nichts mehr erreichen“ zu können.

„Ich dachte immer, ich bin jetzt zu alt, um eine Ausbildung zu machen. [...] Ich war froh, dass meine Sachbearbeiterin mir hier das Angebot gemacht hat. Weil vorher bin ich zu Hause versauert auf Deutsch gesagt.“ (Teilnehmender 18, Vertiefungsinterview)

Sie nehmen das KöBi als „letzte Chance“ wahr. Das lässt sie die Qualifizierung zum einen besonders ernst nehmen, zum andern motiviert sie die neue berufliche Perspektive, mit der sie meist eine Verbesserung ihrer Lebensumstände verbinden.

Ein Teilnehmender schilderte die persönlichen Veränderungen durch den Eintritt in das Kölner Bildungsmodell: „Ja, die Lust kam wieder zurück. Und ich habe endlich gemerkt, was es mir bringt, wenn ich morgens aufstehe und nicht bis in die Puppen auf bin und dann bis mittags

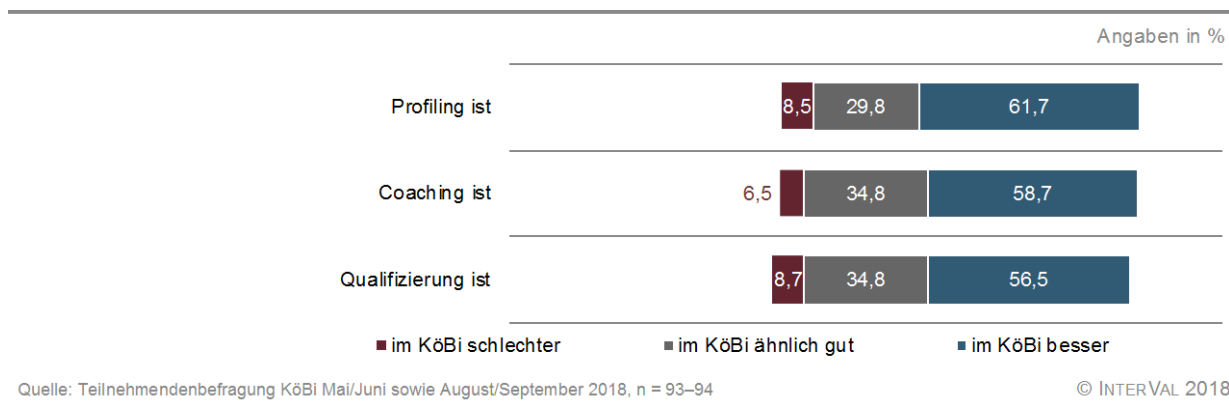
penne. Also ich habe schon gemerkt, was mir das bringt.“ (Teilnehmender 15, Vertiefungsinterview)

Auch das Bewusstsein über die durch das KöBi gebotenen Chancen führt zu der hohen Zufriedenheit der Befragten.

3.3.3.2 Zufriedenheit mit einzelnen Maßnahmebestandteilen des KöBi

Die drei wichtigsten Bestandteile des KöBi – das Profiling, das begleitende Coaching und die Qualifizierung – kann insbesondere von den Teilnehmenden bewertet werden, die eines oder mehrere dieser Elemente bereits im Vorfeld (z. B. aus anderen Maßnahmen) kennengelernt hatten. Die Abbildung 11 zeigt die Einschätzung dieser Teilnehmenden.

Abbildung 11: Zufriedenheit mit Bestandteilen des KöBi im Vergleich zu vorherigen Erfahrungen



Bei allen drei Bestandteilen geben mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sie die Elemente im KöBi als besser empfunden haben als in vorherigen Maßnahmen. Die Zufriedenheit bewegt sich bei allen drei Elementen fast auf demselben Niveau. Rund ein Drittel der Befragten bewertet die jeweiligen Bestandteile im KöBi als ähnlich gut. Weniger als zehn Prozent waren der Ansicht, dass das Profiling, das begleitende Coaching oder auch die Qualifizierung im KöBi im Vergleich weniger gut ausfielen.

Profiling

Bis auf wenige Ausnahmen haben die meisten Teilnehmenden das zum KöBi gehörende Profiling als Hilfestellung empfunden, sich für den passenden Beruf im Rahmen des angebotenen Spektrums entscheiden zu können. In den Interviews wurde deutlich, dass Studien- oder Ausbildungsabbrecher das Profiling oft als zu einfach bzw. von zu langer Dauer empfanden, Teilnehmende mit anderer Vorgeschichte empfanden dies nicht so.

Abbildung 12: Bewertung des Profilings in Bezug auf die Berufswahl

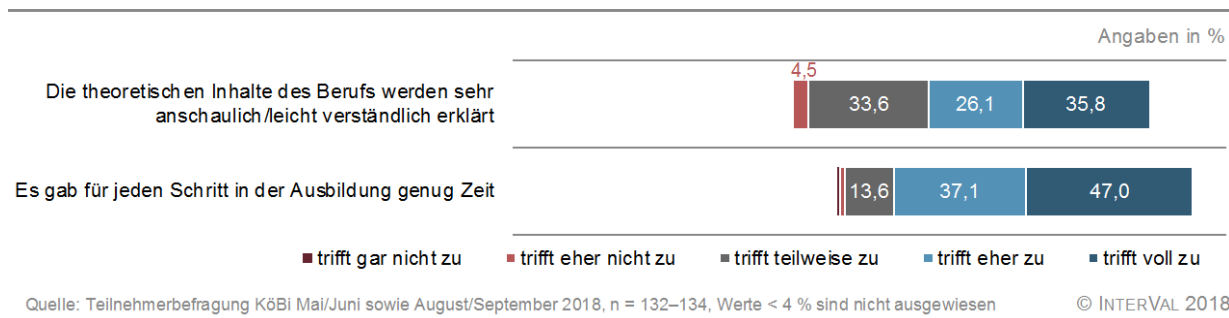


In derselben Befragung gaben entsprechend auch 77,7 Prozent der Teilnehmenden an, mit ihrem gewählten Beruf aktuell zufrieden oder sehr zufrieden zu sein.⁷⁴

Qualifizierung

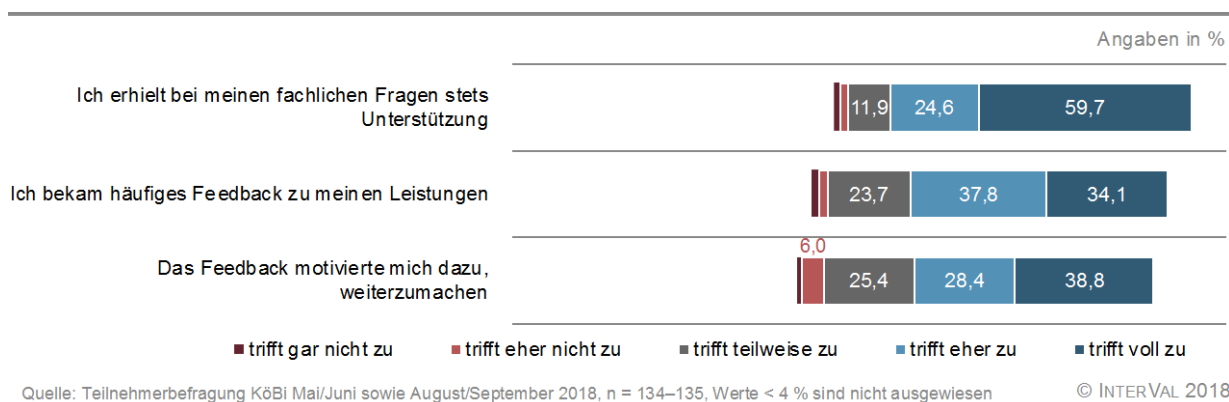
Die Teilnehmenden erleben die Vermittlung der theoretischen Inhalte in ihren jeweiligen Berufen in der Mehrheit als sehr anschaulich und leicht verständlich. Auch die Zeit, in der die Inhalte vermittelt werden, empfindet der Großteil als angemessen.

Abbildung 13: Bewertung Qualifizierung im Hinblick auf Vermittlung und Zeit



In Bezug auf die besondere Zielgruppe des KöBi (ältere Teilnehmende, solche mit Lernproblemen) kann dies als Erfolg bzw. Passgenauigkeit der Qualifizierung gewertet werden. Neben der Vermittlung an sich sind die Befragten auch mit der Unterstützung bei Nachfragen und in Bezug auf die Häufigkeit des Feedbacks zu ihren Leistungen sehr zufrieden. Sie empfinden auch das Erreichen von gesetzten Lernzielen (Wochen- oder Tageszielen) als motivierend (siehe Abbildung 14).

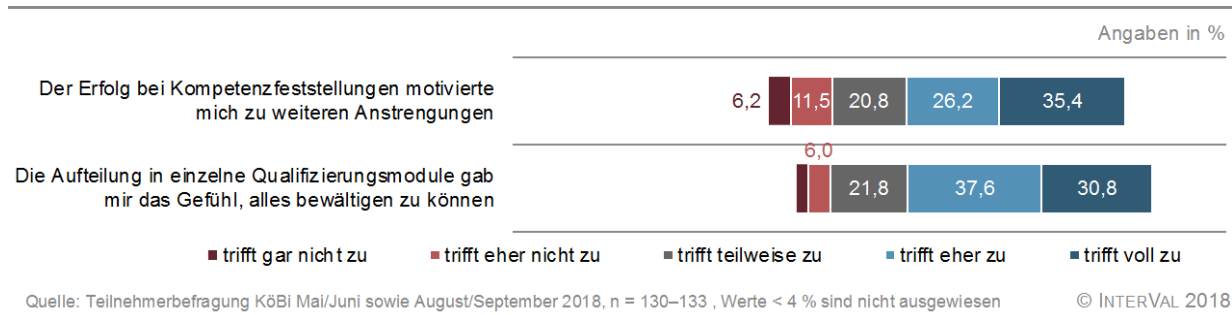
Abbildung 14: Bewertung der Qualifizierung im Hinblick auf Unterstützung und Feedback



Auch die nach jedem Qualifizierungsmodul stattfindenden Kompetenzfeststellungen stellen für die Teilnehmenden einen Gradmesser ihres Leistungsstands dar. Das Bestehen der Kompetenzfeststellungen motiviert zusätzlich. Das Baukastenprinzip macht die Qualifizierung für die Befragten überschaubarer und gibt ihnen dadurch das Gefühl, die Qualifizierung insgesamt besser bewältigen zu können.

⁷⁴ Die Anzahl der Befragten bei dieser Frage war n = 139.

Abbildung 15: Bewertung der Qualifizierung in Bezug auf das Modulkonzept



Das bedeutet jedoch nicht, dass die Teilnehmenden die Qualifizierung insgesamt als zu einfach wahrnehmen. Etwa die Hälfte der Befragten empfindet trotz der besonderen Gegebenheiten im KöBi zumindest manchmal auch Leistungsdruck (hier wurde die Antwort „trifft teilweise zu“ mit hinzugezählt; vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Bewertung der Qualifizierung in Bezug auf Leistungsdruck

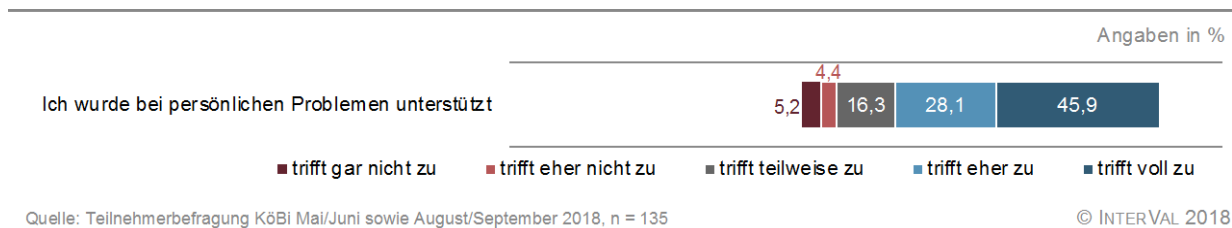


Begleitendes Coaching

Das begleitende Coaching wird nur selten als Besonderheit des Kölner Bildungsmodells benannt. Es wird von den Teilnehmenden häufig nicht als gesonderter Bestandteil des Modells bzw. sogar als selbstverständlich wahrgenommen.

Wie jedoch im Modell vorgesehen, erhalten die Teilnehmenden des KöBi Unterstützung, die über die fachlichen Inhalte der Qualifizierung hinausgeht. Bis auf wenige Ausnahmen wird diese Unterstützung von fast allen Teilnehmenden bestätigt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Unterstützung bei privaten Problemlagen



Die Teilnehmenden benannten in den vertieften Interviews und auch in den Fokusgruppen konkrete Beispiele dafür, wie sie im Rahmen des begleitenden Coachings unterstützt wurden:

- Organisation von Qualifizierung, Unterbrechungszeiträumen, betrieblichen Praxisphasen und Urlaubszeiten
- Unterstützung bei der Bewerbung für betriebliche Praxisphasen und dem Schließen des zugehörigen Praktikumsvertrags
- Unterstützung bei Behördenangelegenheiten (z. B. Jobcenter, GEZ)
- Unterstützung bei individuellen (privaten) Problemlagen
- Freistellung für wichtige Termine (z. B. Arzt, Gericht, betriebliche Praxisphasenbewerbung)

Diese Angaben decken sich mit den Angaben der Umsetzenden bei den Bildungsträgern. KöBi-Teilnehmende der Fokusgruppe und der Vertiefungsinterviews berichteten darüber hinaus, dass die Coaches in Einzelfällen auch in Bezug auf eine Schuldenproblematik oder Wohnungsnot berieten. Die Grenzen des begleitenden Coachings sind an diesen Stellen nicht klar gefasst.⁷⁵ Nicht alle Coaches bieten diese Art der Beratung an und es ist auch nicht möglich, alle Teilnehmenden in der gleichen Intensität zu beraten.

Auch Prüfungsängste konnten im Rahmen des Kölner Bildungsmodells abgebaut werden. Jedoch ist in diesen Fällen nicht immer klar, ob die Unterstützung primär von den Coaches oder von den Anleitenden ausging.⁷⁶ Ein Teilnehmender schildert, wie er seine Prüfungsangst überwinden konnte:

⁷⁵ Klarer ist diese Grenze bei gesundheitlichen oder psychischen Problemen. Das begleitende Coaching kann keine Ärztin bzw. keinen Arzt oder keine Reha ersetzen und auch bei Suchtproblemen keine therapeutische Begleitung leisten.

⁷⁶ Die Unterscheidung ist ohnehin nicht stringent möglich, da bei einem Träger die Funktion des Coaches und des Anleitenden jeweils in Personalunion ausgefüllt werden.

„Mir wurden verschiedene Techniken beigebracht, die ich einmal ausprobieren sollte und dann habe ich welche ausprobiert und eine hat dann geklappt. Da habe ich die Prüfung dann direkt mit 71 Punkten bestanden.“ (Teilnehmender 18)

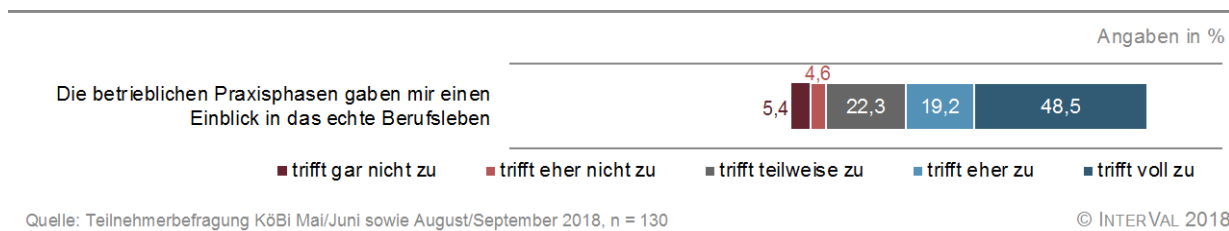
Die Interviewten berichteten, dass im begleitenden Coaching vor allem akute bzw. plötzlich auftretende Probleme gelöst werden konnten. Mehrere mussten aufgrund von privaten oder gesundheitlichen Problemen die Qualifizierung (z. T. kurzfristig) pausieren. Wenn es wichtige Gründe für diese Pausen/Unterbrechungen gab, wurde dies von den Coaches in der Regel unproblematisch organisiert und die Betroffenen konnten die Qualifizierung ohne Verzögerungen wieder aufnehmen.

Einige wenige Teilnehmende des Fragebogens waren mit dem begleitenden Coaching nicht zufrieden. In den Vertiefungsinterviews wiesen sie jedoch darauf hin, dass es sich dabei um eine Unzufriedenheit mit dem jeweiligen Coach handelte. Die Mehrheit der Teilnehmenden war hingegen sehr zufrieden.

Betrieblichen Praxisphasen

Die absolvierten betrieblichen Praxisphasen haben den standardisiert befragten Teilnehmenden mehrheitlich einen guten Einblick in die Arbeitswelt ihres Berufs gegeben. Über die verhältnismäßig wenigen Teilnehmenden, die dies nicht bestätigten, erfuhren wir aus den vertieften Interviews, dass diese insbesondere mit dem jeweiligen Praktikumsbetrieb und wie dort mit ihnen umgegangen wurde, unzufrieden waren (siehe Kapitel 4).

Abbildung 18: Erfahrungen aus den betrieblichen Praxisphasen



Die Abbildung 10 veranschaulichte bereits die hohe Gesamtzufriedenheit der Teilnehmenden mit dem KöBi. Insgesamt bewerteten 88,8 Prozent der Befragten das KöBi mit gut oder sehr gut. Nur 11,2 Prozent schätzten das KöBi weniger gut ein.

Aus den offenen Angaben im Teilnehmendenfragebogen und auch aus den Interviews konnten Hinweise über die Gründe dieser Unzufriedenheit gewonnen werden (Tabelle 16).

Tabelle 16: Unzufriedenheit einzelner Teilnehmender

In Bezug auf ...	Die Unzufriedenheit bezieht sich konkret auf ...?	Bei wie vielen Trägern?
die Qualifizierung		
	die Gruppengröße (zu wenig Anleitende für die Anzahl an Teilnehmenden)	2
	die Heterogenität der Gruppe (zu unterschiedliche Wissensstände)	2

In Bezug auf ...	Die Unzufriedenheit bezieht sich konkret auf ...?	Bei wie vielen Trägern?
	zu wenig Unterstützung beim theoretischen Unterricht (Unterricht anhand von Arbeitsblättern)	1
	wechselnde Dozenten während der Maßnahme	1
	Unzufriedenheit mit dem gewählten Beruf ⁷⁷	3
<i>das begleitende Coaching</i>		
	mangelndes Vertrauen zum Coach (mehrere Teilnehmende äußerten, dass ein bestimmter Coach sich nicht in sie hineinversetzen konnte)	1
	einen Coach, der wohl sensible Informationen an das Jobcenter weitergegeben hatte	1
	Probleme mit dem Praktikumsbetrieb (bei welchen der Coach nicht unterstützend einschritt)	1
<i>die Organisation einzelner Modellbestandteile</i>		
	die Organisation der Berufsschultage, die bei einem TN erst zeitverzögert klappte	1
	den zu späten Hinweis auf den Zeitraum für die betriebliche Praxisphase	1
	einen innerhalb des KöBi empfohlenen Wechsel in einen ähnlichen Beruf, der dann aber nicht realisiert werden konnte	1
<i>die vorhandene Ausstattung/die Räumlichkeiten</i>		
	zu kleine oder enge Räumlichkeiten	1
	fehlende Maschinen/Materialien zum Üben (z. B. CNC-Fräse)	2

⁷⁷ In der standardisierten Teilnehmendenbefragung gaben 8,6 Prozent) der Befragten an, mit dem im KöBi gewählten Beruf unzufrieden oder sehr unzufrieden zu sein (n = 139).

In Bezug auf ...	Die Unzufriedenheit bezieht sich konkret auf ...?	Bei wie vielen Trägern?
die Finanzierung während der Maßnahme		
	die Fahrtkostenerstattung, die aufwendig ist und rückwirkend erfolgt	3
	das finanzielle Auskommen während der Maßnahme (zum einen, weil mit ungelernter Tätigkeit mehr Einkommen erzielt wird, zum anderen, da die Lebenshaltungskosten in der Qualifizierung höher sind als in der Arbeitslosigkeit)	3
Quelle: Interviews mit Teilnehmenden in Fokusgruppen und in Form von vertieften Einzelinterviews		

Nicht alle Teilnehmenden problematisieren die Gruppengröße in der Qualifizierung. Viele empfinden diese auch als angenehm, da sie von anderen, erfahreneren Teilnehmenden lernen können bzw. andere beim Lernen/Verstehen unterstützen können. Ein Teilnehmender berichtet, dass es ihm beim Lernen hilft, wenn er neuen Teilnehmenden etwas erklären kann. Er berichtete, dass die Qualifizierungsgruppen bei seinem Träger inzwischen nach Anfängern und Fortgeschrittenen aufgeteilt wurden, was ihm jedoch weniger gut gefällt.

„Weil, wir haben hier nur einen Ausbilder, der sich da um 16 Leute kümmern muss. [...] Und wenn irgendwelche Fragen kommen, dann ist es oft so, dass die mich dann auch um Hilfe bitten. Und ich finde sowas dann auch immer gut. Weil teilweise, wenn ich Sachen erkläre, verstehe ich sie am Ende auch selbst besser. Deswegen finde ich die Trennung von den Gruppen in Anfänger und Fortgeschrittene ein bisschen suboptimal.“ (Teilnehmender 3, Fokusgruppe 1)

Die interviewten Umsetzenden bei den Bildungsträgern gaben ebenfalls an, dass sich die Teilnehmenden in der Gruppe oftmals gegenseitig unterstützen und motivieren. Es gebe zusätzlich einen Motivationseffekt dadurch, dass neue Teilnehmende am Beispiel von Fortgeschrittenen in ihrer Gruppe schnell erkennen (können), was sie im Modell erreichen können.

Finanzielle Probleme können bei den Teilnehmenden dadurch entstehen, dass sie während der Qualifizierung weiter die normale Grundsicherung erhalten, jedoch zusätzlich außer Haus Essen und Trinken sowie Arbeitskleidung besorgen und reinigen müssen.⁷⁸

⁷⁸ Offene Angabe im Teilnehmendenfragebogen.

3.3.3.3 Subjektive Wirkungen auf die Teilnehmenden

Rund zwei Drittel (65,4 Prozent) der mit dem Fragebogen befragten Teilnehmenden gaben an, dass sich ihr Leben durch das Kölner Bildungsmodell verändert hat. Aus den offenen Angaben dazu und den geführten Interviews wird im Folgenden zusammengefasst was sich in ihrem Leben verändert hat.

Persönliche Veränderungen: Tagesstruktur, Motivation, Anerkennung und Perspektive

Der als sinnvoll empfundenen Tagesablauf, die gestiegene Wertschätzung der Teilnehmenden sich selbst gegenüber, aber auch die soziale Anerkennung durch das Umfeld (z. B. beim Bildungsträger, in der Familie) gaben viele Teilnehmende als positive Veränderung an. Hinzu kommt, dass durch den Eintritt in das Modell die Beschäftigungs- und Perspektivlosigkeit beendet wird und sie in die Lage versetzt werden, ihre Zukunft (wieder) selbst zu gestalten.

„Berufliche und persönliche Lebensplanung kann auf das Erreichen des Gesellenbriefs abgestimmt werden.“ (offene Angabe im Teilnehmendenfragebogen)

Die Teilnehmenden haben in den Vertiefungsinterviews mehrfach hervorgehoben, dass sie stolz darauf sind, beim Kölner Bildungsmodell nicht nur „irgendein Zertifikat“ zu machen, sondern „einen richtigen Abschluss“. Die Aussicht darauf steigert ihr Selbstwertgefühl und motiviert sie, die Qualifizierung vollständig zu durchlaufen.

„Man macht das hier für etwas, nämlich den Berufsabschluss. Das ist die Langzeitmotivation, das ist wichtig.“ (Teilnehmer 5, Fokusgruppe 1)

Die angenehme Atmosphäre bei den Bildungsträgern, die sich vor allem durch geringen Leistungsdruck, Unterstützung, einen freundlichen Umgang miteinander auszeichnet, wirkt motivierend und verringert Versagensängste.⁷⁹

Mittelfristige Verbesserung der beruflichen Perspektive

Die Teilnehmenden berichteten, dass sie durch das KöBi ihre beruflichen Chancen verbessert sehen und glauben, damit ihren Lebenslauf aufwerten zu können. Sie erhalten in den betrieblichen Praxisphasen eine realistische Vorstellung von ihrer beruflichen Perspektive und dort zum Teil auch schon konkrete Angebote für den späteren Berufseinstieg (vgl. Kapitel 4). Sie ist nach eigenen Angaben auch dessen bewusst, dass sie durch die Teilnahme am KöBi, pünktlicher, zuverlässiger und selbstständiger wurden und auch damit ihre beruflichen Chancen verbessern konnten.

Einige Teilnehmende hatten durch ihre erfolgreiche Teilnahme am KöBi eine so starke Motivation erhalten, dass sie bereits planten, sich über das KöBi hinaus weiterzubilden. Ein Teilnehmender beantwortete die Frage, ob sich in seinem Leben etwas durch das KöBi verändert hat (freiwillige Angabe), wie folgt:

„Ich habe endlich ein Ziel zu erreichen, welches mir nach Abbruch des Studiums und einer gescheiterten Selbstständigkeit gefehlt hat. Darüber hinaus freut mich die Aussicht im

⁷⁹ Offene Angaben im Teilnehmendenfragebogen.

Anschluss als Geselle, später als Meister arbeiten zu können.“ (Offene Angabe im Teilnehmendenfragebogen)

So werden in einigen Fällen durch das KöBi weiterreichende Bildungsaspirationen gefördert.

4 Betriebliche Praxisphasen

Die betrieblichen Praxisphasen dienen im KöBi dazu, die zuvor theoretisch erlernten und in den Werkstätten der Träger eingeübten Ausbildungsbestandteile in der Praxis anzuwenden und zu vertiefen. Die Teilnehmenden sollen darüber hinaus den betrieblichen Alltag in ihrem Beruf kennenlernen, da sie diesen im Unterschied zur betrieblichen dualen Ausbildung noch nicht kennen. Zudem stellen die in jedem Qualifizierungsmodul obligatorischen betrieblichen Praxisphasen bereits eine mögliche Brücke für den späteren Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis dar und sind somit insgesamt für den Erfolg des Kölner Bildungsmodells insgesamt bedeutsam.

In den Interviews mit Praktikumsbetrieben⁸⁰ wurde vor allem thematisiert, welche Erfahrungen die Unternehmen mit den KöBi-Teilnehmenden gemacht haben und wie sie die Chancen der Praktikantinnen und Praktikanten auf dem ersten Arbeitsmarkt bewerten. Die Befunde aus diesen Gesprächen wurden mit den Aussagen aus den Interviews mit den Teilnehmenden und den Umsetzenden bei den Bildungsträgern sowie dem Teilnehmendenfragebogen trianguliert.

4.1 Organisation und Ablauf der betrieblichen Praxisphasen

Auswahl und Ansprache der Betriebe

Die Teilnehmenden suchen sich ihren Betrieb für die Praxisphase nach Möglichkeit selbst. Gelingt ihnen das nicht, werden sie von den Coaches des Bildungsträgers dabei unterstützt.⁸¹ Bei einzelnen Unternehmen, die zahlreichen KöBi-Teilnehmenden Plätze für betriebliche Praxisphasen bieten können, geschieht die erste Ansprache ausschließlich über den Coach (Unternehmen 10 und 18). Zum Teil erfolgt dabei auch eine Vorselektion passender Teilnehmender für die jeweiligen Unternehmen.

Die Bewerbungen für die betrieblichen Praxisphasen werden zwar in der Regel auch in schriftlicher Form erwartet; in allen Unternehmen hat jedoch das persönliche Gespräch mit dem Bewerber den höheren Stellenwert. Darauf wies die Mehrheit der befragten Unternehmen hin. Nach dem Vorgespräch kommt die betriebliche Praxisphase i. d. R. auch zustande. In den Interviews betonten die Unternehmen, dass fachliche Vorkenntnisse zwar gern gesehen, aber kein Auswahlkriterium für die betrieblichen Praxisphasen darstellen. Die Devise lautete oftmals „Wir nehmen eigentlich jeden“ (Unternehmen 12 und 13). Dies unterstreicht den Fachkräftemangel, der von allen interviewten Unternehmen angesprochen wurde. Dadurch wird auch die Auswahl der im KöBi angebotenen Berufe von Seiten der Unternehmen indirekt bestätigt.

Die befragten Unternehmen unterschieden sich in Bezug auf den Umgang mit Praktikanten und Praktikantinnen insbesondere im Hinblick auf vier Merkmale:

- die Größe des Betriebs (drei bis ca. 100 Mitarbeitende)

⁸⁰ Qualitative Interviews mit insgesamt 20 Unternehmen, in denen KöBi-Teilnehmende eine betriebliche Praxisphase absolviert hatten.

⁸¹ Qualitative Interviews mit den Teilnehmenden und Umsetzenden bei den Bildungsträgern.

- die Branche
- den Grad der Spezialisierung
- die Unternehmensphilosophie

Die Größe des Betriebs hat einen Einfluss darauf, wie oft und wie viele Praktikantinnen und Praktikanten ein Unternehmen beschäftigt und oft auch, wie intensiv diese betreut werden können. In größeren Betrieben gibt es in der Regel einen Mitarbeitenden, der sich eigens um Auszubildende sowie um Praktikanten und Praktikantinnen kümmern kann. Hier ist in der Regel auch mehr Zeit dafür, Feedback zu geben und bei Problemen zu unterstützen.⁸²

Abhängig von der Branche und der Spezialisierung der Betriebe ist es für die Praktikantinnen und Praktikanten im KöBi möglich, einen speziellen Bereich des Berufs kennenzulernen, der beim Träger nicht im Detail vermittelt werden kann (z. B. filigrane Tischlerarbeiten oder ein spezielles gastronomisches Angebot). Von Nachteil ist, dass bei betrieblichen Praxisphasen in hochspezialisierten Unternehmen oft nur eng begrenzte Inhalte des Berufs vertieft und andere Einsatzgebiete nicht gezeigt werden können. Für die KöBi-Teilnehmenden besteht allerdings die Möglichkeit, weitere Einsatzgebiete in darauffolgenden betrieblichen Praxisphasen kennenzulernen. Ist das Unternehmen weniger spezialisiert, besteht für die Praktikantinnen und Praktikanten hingegen die Möglichkeit, mehrere betriebliche Praxisphasen zu unterschiedlichen fachlichen Inhalten in demselben Unternehmen zu absolvieren.⁸³

Die Unternehmensphilosophie hat nicht nur einen Einfluss darauf, wie mit den Praktikantinnen und Praktikanten generell umgegangen wird, sondern auch darauf, welche Tätigkeiten sie selbstständig ausführen dürfen. In gehobenen Restaurants oder sehr spezialisierten Einzelhandelsunternehmen kann es vorkommen, dass ihnen der direkte Umgang mit Kunden (noch) nicht erlaubt ist. Insbesondere im Handwerk, im Umgang mit Maschinen oder auch im Lager gibt es zudem sicherheitsrelevante Aspekte, die bestimmte Einsatzgebiete im Unternehmen eher ausschließen (Unternehmen 4, 6 und 9). In anderen Betrieben wird die Unterstützung durch die Praktikantinnen und Praktikanten so dringend benötigt, dass sie von Beginn der betrieblichen Praxisphasen an praktisch überall eingesetzt werden (z. B. in der weniger gehobenen Gastronomie).⁸⁴

Viele Unternehmen gehen sehr wertschätzend mit ihren Mitarbeitenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten um, in wenigen Fällen werden Letztgenannte aber auch primär als günstige Arbeitskräfte gesehen, die teilweise für fachfremde Tätigkeiten (wie z. B. Putzen) eingesetzt werden. Aus den geführten Interviews mit den Unternehmen und den Teilnehmenden ging jedoch hervor, dass dies eher die Ausnahme darstellt.

Ansprache der Unternehmen

Der erste Kontakt zu den Unternehmen wurde in den überwiegenden Fällen durch die KöBi-Praktikantinnen und -Praktikanten selbst geknüpft. Wurden mit ihnen gute Erfahrungen gemacht, war

⁸² Übergreifender Befund aus den Unternehmensinterviews.

⁸³ Qualitative Unternehmensinterviews und vertiefte Interviews mit den Teilnehmenden.

⁸⁴ Übergreifender Befund aus den Unternehmensinterviews.

die Bereitschaft, weitere Teilnehmende aus dem Kölner Bildungsmodell aufzunehmen hoch und so entwickelte sich mit der Zeit meist ein loser, aber dauerhafter Kontakt zum Träger.⁸⁵ Allen interviewten Unternehmensvertreterinnen und -vertretern war bewusst, dass sie bei den Bildungsträgern eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner haben. Sie nutzten den Kontakt, wenn es Probleme im Zusammenhang mit den betrieblichen Praxisphasen gab oder wenn sie Interesse hatten, die oder den Teilnehmenden zukünftig einzustellen. Dies bestätigten auch die interviewten Mitarbeitenden der Bildungsträger.

Betreuung der Teilnehmenden während der betrieblichen Praxisphasen und danach

Während der betrieblichen Praxisphase sind die Teilnehmenden weiter im Kölner Bildungsmodell und werden ihren Lebensunterhalt betreffend über das Jobcenter/die Agentur für Arbeit finanziert. Für die Bildungsträger ist die Situation eine andere – diese rechnen nur die jeweiligen Zeiten der Qualifizierungsmodule ab, die betrieblichen Praxisphasen sind davon ausgenommen. Die persönliche Betreuung der Teilnehmenden ist für die Bildungsträger während der betrieblichen Praxisphasen schwierig; aus finanziellen Gründen, aber auch organisatorisch, da die Teilnehmenden nicht mehr täglich beim Träger vor Ort sind. Um den Kontakt zu ihnen in dieser Phase nicht zu verlieren, gehen die Bildungsträger unterschiedlich vor. Bei einem Träger besucht der Coach den Teilnehmenden mindestens einmal während der betrieblichen Praxisphase. Bei den anderen beiden Trägern wird der Kontakt zum Teilnehmenden telefonisch gehalten und nur bei Bedarf ein persönlicher Besuch abgestattet.⁸⁶

Nach der betrieblichen Praxisphase führen die Coaches aller Träger ein Feedbackgespräch mit dem Teilnehmenden. Von den Unternehmen wird auch ein Feedback zum Teilnehmenden eingeholt. Das geschieht meist telefonisch; zwei Träger haben zusätzlich einen Beurteilungsbogen entwickelt, der sowohl als Nachweis der betrieblichen Praxisphase als auch der Beurteilung des Teilnehmenden dient.⁸⁷

4.2 Erfahrungen von Unternehmen und Teilnehmenden

Sichtweise der Unternehmen

Die 20 interviewten Unternehmen berichten, dass sie mit Praktikantinnen und Praktikanten aus dem KöBi überwiegend gute Erfahrungen gemacht haben. Sie weisen besonders häufig darauf hin, dass sie mit den Teilnehmenden überwiegend gut arbeiten konnten. Ihr vergleichsweise hohes Alter hat sich dabei sogar als Vorteil herausgestellt, da sie in den Unternehmen als „reifer“ wahrgenommen wurden. Die Unternehmen betonten zudem die teils guten theoretischen Kenntnisse der Praktikantinnen und Praktikanten – ihr Wissen sei zum Teil besser gefestigt, als sie es von ihren Auszubildenden gewohnt sind. Pauschale Angaben lassen sich jedoch nicht machen: Einige

⁸⁵ Qualitative Interviews mit den Unternehmen und Bestätigung durch Teilnehmenden-Interviews

⁸⁶ Informationen der Mitarbeitenden aller drei Bildungsträger im August 2018. Nur bei der Handwerkskammer gibt es im Beruf Tischler/-in mindestens einen Theorietag pro Qualifizierungsmodul, über die auch während der betrieblichen Praxisphasen der Kontakt zu den Teilnehmenden gehalten werden kann.

⁸⁷ Informationen aus den qualitativen Interviews mit den Projektumsetzenden bei den Bildungsträgern, die auch von den interviewten Unternehmen bestätigt wurden.

Unternehmen haben sowohl sehr zuverlässige und fleißige, vereinzelt aber auch weniger motivierte, weniger pünktliche und fachlich weniger gute Praktikantinnen und Praktikanten aus dem KöBi kennengelernt.

Die Unternehmen bestätigten in den Interviews, dass die Praktikantinnen und Praktikanten aus dem KöBi oft schwierige Biographien vorweisen. Gewissermaßen als Ausgleich bringen sie aber in den überwiegenden Fällen eine gute Arbeitseinstellung und den festen Wunsch mit, in dem von ihnen gewählten Beruf anschließend tatsächlich zu arbeiten. Einige Unternehmensvertreterinnen und -vertreter betonten im Interview, dass sie aufgrund der Vorgeschichten der Teilnehmenden und des dringenden Arbeitskräftebedarfs gewillt sind, den Teilnehmenden gegenüber – zumindest zeitweise – eine gewisse Kulanz zu zeigen.

So äußerte ein Unternehmer im Einzelhandel, dass in seinem Unternehmen bisher alle Praktikantinnen und Praktikanten bei ihm Probleme mit der Pünktlichkeit hätten. Im Vergleich dazu wäre diese Problematik bei den KöBi-Praktikantinnen und -Praktikanten eher schwach ausgeprägt. Bezugnehmend auf einen bestimmten KöBi-Praktikanten wertete der Unternehmer es als positiv, dass dieser sich im Falle seiner Unpünktlichkeit geschämt hat – sich also zumindest bemüht hatte, nicht zu spät zu kommen. (Unternehmen 6)

In den Unternehmensinterviews wurde nicht über alle KöBi-Praktikantinnen und -Praktikanten gleichermaßen positiv berichtet. Einige Unternehmen haben die Erfahrung gemacht, dass einzelne wiederholt zu spät kamen, sich nicht krankmeldeten, länger ausfielen oder die Praxisphase ohne Rückmeldung abbrachen. Zum Teil wurde geäußert, dass einigen von ihnen insbesondere die (dauerhafte) Motivation fehle, andere mussten in der betrieblichen Praxisphase fachlich sehr intensiv betreut werden. Für die meisten Unternehmen ist es nicht neu, in Bezug auf Praktikantinnen und Praktikanten bzw. Auszubildende einen gewissen Aufwand zu betreiben. Wird der Aufwand für sie jedoch zu hoch, versuchen sie, die betriebliche Praxisphase im Einvernehmen zügig zu beenden. In minderschweren Fällen wird die betriebliche Praxisphase regulär beendet, aber von einer weiteren betrieblichen Praxisphase Abstand genommen. Aus den Interviews mit den Unternehmen und den Teilnehmenden kann die Hypothese abgeleitet werden, dass es sich bei den Praktikantinnen und Praktikanten, mit denen die Unternehmen unzufrieden waren, tendenziell um die schwächeren Teilnehmenden handelt, die keine anderen Stellen für betriebliche Praxisphasen finden konnten oder die darüber nachgedacht haben, das KöBi abzubrechen.

Auch wenn es Probleme mit der Arbeitsweise der Praktikantin oder des Praktikanten gab, waren die Unternehmen oftmals bereit, noch eine „zweite Chance“ zu geben. In den interviewten Unternehmen wurden Korrektorgespräche mit den Praktikantinnen und Praktikanten geführt, die teilweise auch dazu führten, dass die Zufriedenheit mit ihnen verbessert werden konnte.

Von den befragten Unternehmen genannte Vorteile der KöBi-Praktikantinnen und -Praktikanten im Vergleich zu anderen Praktikantinnen, Praktikanten oder dualen Auszubildenden sind:

- Sie kommen ohne Akquiseaufwand in das Unternehmen.

- Sie wurden bereits vorselektiert.⁸⁸
- Sie verfügen meist schon über theoretische Vorkenntnisse bzw. Arbeitserfahrungen generell sowie eine klare Vorstellung über den Beruf.
- Sie bringen oft mehr Motivation mit als reguläre Auszubildende.
- Die Möglichkeit, eine potenzielle Fachkraft erst besser kennenzulernen, bevor eine längerfristige vertragliche Bindung oder Verpflichtung eingegangen wird.

Sichtweise der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden sprachen in den mit ihnen geführten Interviews davon, dass sie von den Erfahrungen anderer Teilnehmender im Modell profitieren konnten und sich vorzugsweise für Praktikumsbetrieben entscheiden, die die anderen als gut empfunden haben. Manche Interviewte betonten aber auch, dass es ihnen wichtig war, sich die betriebliche Praxisphase selbst gesucht zu haben.

Weitere Vorteile, die die befragten Teilnehmenden in Bezug auf den Anteil der betrieblichen Praxisphasen der Qualifizierungsmodule sehen, sind:

- Die Möglichkeit den beruflichen Alltag außerhalb der geschützten Atmosphäre beim Träger zu erfahren.
- Die Möglichkeit, im Verlauf der Qualifizierung nicht nur unterschiedliche Unternehmen, sondern auch Spezialisierungsbereiche des Berufsbildes kennenzulernen.
- Die Chance, Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern zu knüpfen und diese von sich zu überzeugen.
- Das beim Bildungsträger erlernte Wissen zu vertiefen bzw. zu festigen.

⁸⁸ Mindestens durch das Jobcenter, zusätzlich durch das Profiling und teilweise noch von dem in die betriebliche Praxisphase vermittelnden Coach.

Anschlussperspektiven an die betrieblichen Praxisphasen

Allein aus den 20 Unternehmensinterviews wurden insgesamt sechs Übernahmen von (ehemaligen) KöBi-Praktikantinnen und -Praktikanten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse nach der absolvierten Externenprüfung bekannt. Darüber hinaus wurde von vier Übernahmen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse berichtet. Darunter war eine Übernahme in das dritte Ausbildungsjahr, nachdem im KöBi die zweijährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen worden war.⁸⁹ Zudem ziehen weitere Unternehmen eine solche Übernahme aktuell in Erwägung.⁹⁰ Hinzu kommen Unternehmen, die zwar sehr zufrieden waren, aber (aktuell) keine neuen Mitarbeitenden suchten.

Diese Fälle bestätigen, dass das KöBi in der Lage ist, auch Teilnehmenden mit schwierigen Startbedingungen eine gute Position auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Auch die interviewten Teilnehmenden spiegeln diese Sicht und haben von konkreten Jobangeboten berichtet, die sie während oder nach einer betrieblichen Praxisphase erhalten haben (und die sie zusätzlich motivierten). In der standardisierten Befragung gaben 36,1 Prozent der Teilnehmenden an, dass sie durch absolvierte betriebliche Praxisphasen bereits Aussicht auf eine Anstellung erhalten haben/hatten. Auf weitere 20 Prozent trifft/traf dies zumindest teilweise zu (Abbildung 19).

Abbildung 19: Aussicht auf Beschäftigung infolge der betrieblichen Praxisphasen



Das jeweilige Engagement, sich für einen Teilnehmenden in einer betrieblichen Praxisphase und darüber hinaus einzusetzen, richtet sich den Aussagen der interviewten Unternehmen nach weniger nach den individuellen Vorkenntnissen der Praktikantin oder des Praktikanten, sondern wird vor allem von deren bzw. dessen gezeigter Einstellung und Motivation über einen bestimmten Zeitraum beeinflusst. Motivierte Praktikantinnen und Praktikanten mit guter Arbeitsmoral werden intensiver gefördert als andere.

Ein Teilnehmender berichtete, dass er in einer betrieblichen Praxisphase den Umgang mit einer CNC-Maschine lernen wollte [Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in]. Dafür arbeitete er zunächst einen Tag auf Probe in dem von ihm ausgesuchten Betrieb. Das Unternehmen war mit ihm zufrieden, sodass er in der betrieblichen Praxisphase den Umgang mit eben jener Maschine lernen durfte und darüber hinaus auch einen Vorvertrag für eine Beschäftigung nach dem KöBi bekam. (Teilnehmender 2, Fokusgruppe 2)

⁸⁹ Der Absolvent der zweijährigen Ausbildung zum Beruf Verkäufer/-in machte in diesem Unternehmen noch das dritte Lehrjahr zum Kaufmann im Einzelhandel (Unternehmen 2).

⁹⁰ Zum Teil stand die endgültige Entscheidung noch aus, zum Teil waren die Teilnehmenden dafür (noch nicht) bereit. Insgesamt wurden sieben weitere Fälle berichtet, in denen eine Übernahme zur Debatte stand.

Ein Ausbildender aus einem Betrieb berichtete im Interview, dass er einer Praktikantin vom KöBi eine Chance gegeben hatte, weil sie sehr gute Noten in der Berufsschule hatte. Er war dann auch sehr zufrieden mit ihr und konnte sie letztlich in die reguläre duale Ausbildung übernehmen. Ausschlaggebend dafür war auch die Eigeninitiative der Praktikantin: „Sie wollte von sich aus in die duale Ausbildung wechseln und das Engagement hat mir gefallen.“ (Unternehmen 8)

Aus den Monitoringdaten der Bildungsträger ist bereits deutlich geworden, dass 9,3 Prozent der ausgetretenen Teilnehmenden in eine Beschäftigung/Ausbildung übernommen wurden. Dieser Wert dürfte sich zu einem großen Prozentsatz auf die Übernahmen nach absolvierten betrieblichen Praxisphasen beziehen (vgl. Abschnitt 3.3.2.2.3). Hinzu kommen diejenigen Teilnehmenden, die erst nach der absolvierten Externenprüfung von einem ihrer Praktikumsbetriebe übernommen wurden. In den Interviews mit den Unternehmen wurden konkret folgende Übernahmen benannt:

- Vier Teilnehmende wurden in eine duale Ausbildung übernommen (zwei von ihnen in das dritte Lehrjahr, welches im KöBi nicht angeboten wird, z. B. im Beruf Verkäufer/-in).
- Fünf Teilnehmende wurden nach dem KöBi und nach der Externenprüfung direkt als Mitarbeitende eingestellt.

Außerdem wurden drei weitere Fälle angesprochen, bei denen eine spätere Übernahme zum Zeitpunkt des Interviews thematisiert wurde, aber noch nicht feststand.

Im Verkauf und in der Gastronomie ist es für die Teilnehmenden zum Teil möglich, im Anschluss an die betriebliche Praxisphase weiter als Aushilfe zu arbeiten (an den Wochenenden i. d. R. in Teilzeit). Auch diese Möglichkeit kann für die Teilnehmenden während ihrer Qualifizierung bereits den Einstieg in das spätere Berufsleben vorbereiten (Unternehmen 1, 6 und 12).

Einschätzung zur Bekanntheit und zum Bedarf der Qualifizierung mit Qualifizierungsmodulen bei Unternehmen

Die interviewten Unternehmen legen großen Wert darauf, dass potenzielle Mitarbeiter bei ihnen über einen Berufsabschluss verfügen. Sie begründen diese wie folgt:

- Der Berufsabschluss wird als die notwendige (Minimal-)Voraussetzung angesehen, um in einem Betrieb, in dem alle anderen Kollegen mindestens Facharbeiterstatus haben, ‚bestehen‘ zu können.
- Der Einsatz von Mitarbeitenden mit Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief ermöglicht es, diese innerhalb des Unternehmens flexibler einzusetzen.
- Der Facharbeiterstatus wird als Grundlage dafür gesehen, dass sich der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auf lange Sicht fachlich und persönlich weiterentwickeln kann.
- Neue Mitarbeitende sollen möglichst schnell im Unternehmen einsetzbar sein und dem Unternehmen voll zur Verfügung stehen und nicht, z. B. durch eine längere Einarbeitung oder zusätzlich anfallende Qualifizierungszeiten, im regulären Betrieb fehlen. Ein Unternehmer

brachte diese Überlegungen beispielhaft so zum Ausdruck: „Alles ist besser als ungelernt, aber je weniger ich selbst qualifizieren muss, desto besser“.⁹¹

Die Frage, ob es einen Bedarf an modular qualifizierten Mitarbeitenden gibt, die ggf. berufsbegleitend weiter bis zum Berufsabschluss qualifiziert werden können, konnte kaum ein Unternehmen beantworten. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter kannte weder das Konzept der modularen Qualifizierung als solches noch die Tatsache, dass auch im KöBi Qualifizierungsmodulen eingesetzt werden. Einige wenige Unternehmen wussten jedoch, dass die Praktikantinnen und Praktikanten aus dem KöBi stets im Rahmen eines bestimmten Qualifizierungsmoduls zu ihnen kommen (z. B. das Qualifizierungsmodul 5: „Herstellung und Einbau von Fenstern“ im Beruf Metallbauer/-in). Der großen Mehrzahl der interviewten Unternehmen war nicht bekannt, dass den Teilnehmenden nach jedem bestandenen Qualifizierungsmodul ein Kammerzertifikat ausgestellt wird. Hieraus lässt sich ableiten, dass diese selten (oder nie) den Bewerbungen für die betrieblichen Praxisphasen beigelegt werden – und in der Folge auch von den Unternehmen nicht nachgefragt werden.

Ein Grund hierfür kann sein, dass sich die Unternehmen im Laufe der Jahre daran gewöhnt haben, dass Praktikantinnen und Praktikanten kein Vorwissen haben bzw. sich erst anhand der ersten Aufgaben herausstellt, was sie bereits können und was noch nicht. Mehrere Unternehmensvertreterinnen und -vertreter berichteten, dass sie generell kein Vertrauen in Zeugnisse haben und sich lieber selbst ein Bild von den Fähigkeiten, den Umgangsformen und der Zuverlässigkeit einer Bewerberin oder eines Bewerbers machen.

Ein Unternehmer aus dem gehobenen Einzelhandel sagte zum Beispiel im Interview, dass er die Erfahrung gemacht habe, dass „die besseren Kräfte im Verkauf gerade diejenigen sind, die nicht die besten Zeugnisse haben.“ (Unternehmen 7)

Geht es um die Übernahme von Praktikantinnen und Praktikanten, werden die Zertifikate der Kompetenzfeststellungen außerdem nicht (mehr) benötigt, da die Unternehmen die und KöBi-Praktikantinnen und -Praktikanten i. d. R. schon aus mehreren betrieblichen Praxisphasen kennen und bereits schätzen. Bei externen Bewerberinnen und Bewerbern ist die Situation eine andere. Aber auch dann werden Zeugnisse und Zertifikate unterhalb des Berufsabschlusses als wenig verlässlich wahrgenommen. Ausnahmen hiervon wurden nur in den Bereichen Gastronomie und im Lager gemacht. In diesen Berufsfeldern wird nicht unbedingt die vollständige Berufsausbildung eines jeden Mitarbeitenden erwartet, sondern oft nur ein bestimmtes Maß an Vorerfahrungen und Zuverlässigkeit vorausgesetzt.

Fazit

Insgesamt erfüllen die betrieblichen Praxisphasen die Zielstellung, den Praktikantinnen und Praktikanten einen Einblick in die Arbeitswelt ihres Berufs zu bieten, unterschiedliche Einsatzgebiete praktisch kennenzulernen und auch Chancen für einen späteren Berufseinstieg zu eröffnen. Die interviewten Unternehmen sind aufgrund des Fachkräftemangels in ihrer Branche bereit, auch

⁹¹ Bereichsleiter in einem Unternehmen, das Praktikantinnen und Praktikanten aus dem Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in kennengelernt hatte.

Praktikantinnen und Praktikanten mit einer problematischen Vorgeschichte eine Chance zu geben und machen damit gute Erfahrungen – wenn auch nicht in jedem Einzelfall. Dass die betrieblichen Praxisphasen nicht systematisch in das modulare Qualifizierungskonzept eingebunden sind und die Mehrheit der Praktikumsbetriebe das Konzept nicht einmal kennt (geschweige denn den aktuellen Stand ihrer jeweiligen Praktikantin oder ihres jeweiligen Praktikanten), ist kein idealer Befund. Hier bleiben Potenziale des Konzepts – auch zum Nachteil der Teilnehmenden und der Betriebe – noch ungenutzt.

5 Das KöBi im Vergleich zu anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen

5.1 Verortung des KöBi in der Vielfalt von Maßnahmen

Neben dem KöBi gab und gibt es weitere Möglichkeiten und vor allem reguläre Maßnahmen der beruflichen (Nach-)Qualifizierung. Dafür wurden in den vergangenen Jahren vermehrt auch Qualifizierungsmodule genutzt.

Die Zunahme verschiedener Initiativen und Modellprojekte unterstreicht, dass vonseiten der Politik und der Arbeitsverwaltung ein Interesse an der Entwicklung funktionaler Nachqualifizierungsinstrumente besteht. Bisher haben sich jedoch noch keine Standardinstrumente im Bereich modulare Nachqualifizierung herausgebildet, die bundesweit Anwendung finden.

Immer häufiger bieten auch Bildungsträger inzwischen modulare Nachqualifizierungen „in Eigenregie“ an, die über Bildungsgutscheine (also individuell) finanziert werden. Dabei werden unterschiedliche Zielgruppen bedient, neben Geringqualifizierten z. B. auch Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete oder Resozialisierte, aber auch beruflich Qualifizierte, die – aus welchen Gründen auch immer – in ihrem erlernten Beruf nicht mehr arbeiten können. Die Förderlandschaft ist sehr vielschichtig und kann an dieser Stelle nicht im Detail beschrieben werden.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützte seit 2010 die *Initiative zur Flankierung des Strukturwandels* (IFlaS), in deren Rahmen auch ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt mit dem Namen *Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose/Teilqualifikationen* gefördert wurde. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung wurde in ausgewählten Arbeitsagenturen und Jobcentern bis 2012 die Qualifizierung mit Qualifizierungsmodulen (dort als Teilqualifikationen bezeichnet) erprobt.⁹² Im Anschluss daran wurde gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie dem Verwaltungsrat der BA die Initiative *Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht* ins Leben gerufen. Zwischen 2013 und 2015 traten rund 100.000 junge Erwachsene in größeren deutschen Städten⁹³ im Alter von 25 bis 35 Jahren in Fördermaßnahmen ein, um einen Berufsabschluss zu erwerben (z. T. mit abschlussbezogenen Qualifizierungsmodulen). Die Initiative wird seit 2016 unter dem Namen *Zukunftsstarter – Erstausbildung von Frauen und Männern zwischen 25 und 35 Jahren* fortgeführt. Bis 2020 stehen weitere rund 120.000 Förderplätze im Rahmen dieser Initiative zur Verfügung. Sie hat sich explizit zum Ziel gesetzt, Hemmnisse der Teilnehmenden abzubauen, die einer erfolgreichen Qualifizierung zuvor im Wege standen.⁹⁴

Neben diesen Angeboten der Nachqualifizierung Arbeitsloser gibt es weitere Fördermöglichkeiten für die Qualifizierung von Geringqualifizierten. Zu nennen sind die bundesweit mögliche *WeGebAU-*

⁹² BIBB 2014: 341 f.

⁹³ Zum Beispiel in Berlin, Hamburg, München, Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart, Düsseldorf und Dortmund.

⁹⁴ BMFSFJ/BA (o. J.).

Förderung im Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit oder die Initiative *ProAbschluss* des Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung in Hessen.

In mehreren Bundesländern wurden in der Vergangenheit Modellprojekte initiiert, die jedoch auf einzelne Städte oder Regionen beschränkt waren und meist auf eine Querfinanzierung mit ESF-Mitteln angewiesen waren. An dieser Stelle sollen zwei Projekte aus Hessen und Nordrhein-Westfalen skizziert werden, da diese konzeptuell dem KöBi recht nahekommen.

In der Stadt Frankfurt am Main bot die *Werkstatt Frankfurt e.V.* seit 2006 eine Nachqualifizierung für nicht formal Qualifizierte, u. a. Langzeitarbeitslose und Personen mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 45 Jahren an. Die Qualifizierung erfolgt mit Qualifizierungsbausteinen gemäß der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO), die von den lokalen Kammern⁹⁵ als Grundlage für eine Anmeldung zur Externenprüfung nach § 45 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) akzeptiert wurde. Diese Qualifizierung über den *Frankfurter Weg zum Berufsabschluss* erfolgt in trügereigenen Betrieben und kombiniert das Lernen im Arbeitsprozess, die Mitarbeit in Lerngruppen mit Lernbegleitung und externe betriebliche Praxisphasen. Angeboten wird ein mehrstufiger, an den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden orientierter Qualifizierungsprozess maximal über die Dauer der regulären Ausbildung.

Die Qualifizierung erfolgt in zeitweise bis zu 17 Berufen und i. d. R. in drei Stufen (Grundqualifizierung, Aufbauqualifizierung, abschlussorientierte Qualifizierung), wobei die Aufbauqualifizierung bei zweijährigen Berufen entfällt. Die Teilnehmenden entscheiden selbst, wie weit sie die Qualifizierung gehen möchten und – je nach Vorqualifizierung – ob sie direkt mit der zweiten oder dritten Stufe beginnen. Die Finanzierung erfolgt in Frankfurt am Main ebenfalls über Bildungsgutscheine zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).⁹⁶ Das Modell wurde seither auch in anderen Regionen adaptiert.⁹⁷ Ende 2014 wurden aus dem ursprünglichen Träger mehrere gemeinnützige Betriebe ausgegliedert. Seit 2015 wird die Nachqualifizierung über den „Frankfurter Weg“ in diesen fortgeführt, wenn auch in etwas kleinerem Maßstab (etwa zehn Berufe werden noch angeboten).

Seit Ende des Jahres 2016 wird in Nordrhein-Westfalen das Modellprojekt *Durchstarten in Köln* gefördert. Im Rahmen dieses Projektes wird ebenfalls in Köln eine Nachqualifizierung beim Träger anhand von Qualifizierungsmodulen (in diesem Fall: Teilqualifikationen) angeboten. Die Nachqualifizierung ist dort in zwei Berufen (Fachkraft für Metalltechnik und Servicekraft für Schutz und Sicherheit) möglich. Die Teilnehmenden erhalten wie im KöBi ein begleitendes Coaching und außerdem nach jeder erfolgreich bestandenen Kompetenzfeststellung eine Prämie. Im Unterschied zum KöBi ist die Qualifizierung auf zwei Drittel der regulären Ausbildungsdauer verkürzt und das begleitende Coaching erfolgt durch einen Mitarbeitenden des Jobcenters Köln. Die Finanzierung erfolgt gemeinsam über das Jobcenter Köln, das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des

⁹⁵ Es handelt sich dabei um die Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main und die Handwerkskammer Rhein-Main.

⁹⁶ Werkstatt Frankfurt e.V. 2010: 3–11.

⁹⁷ Zum Beispiel im Kreis Wetterau, in Gießen und in Stuttgart.

Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Projektförderung ist zunächst bis zum Jahr 2020 beschränkt.

Mit seinem auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittenen Gesamtkonzept, der Breite der angebotenen Berufe und der inzwischen zur Regelförderung gewordenen Fördermöglichkeit über Bildungsgutscheine bis zum Berufsabschluss ist das Kölner Bildungsmodell bislang einzigartig. Dem KöBi gelingt es zudem, ohne eine ESF-Förderung auszukommen.

5.2 Vergleich von Teilnehmendenstruktur und Erfolgen im KöBi mit anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen (bundes- und NRW-weit)

5.2.1 Teilnehmendenstruktur

Die sozioökonomischen Merkmale ehemaliger KöBi-Teilnehmender wurden mit den Merkmalen ehemaliger Teilnehmender von abschlussbezogenen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)⁹⁸ im gesamten Bundesgebiet und mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen im Jahr 2017 verglichen. Die Vergleichszahlen für das KöBi stammen aus dem Monitoring der Bildungsträger (vgl. Tabelle 9). Die Zahlen zu den abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen bundesweit und bezogen auf die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen aus der Statistik der BA (Sonderauswertung).⁹⁹ Aus diesem Vergleich wurde ersichtlich, dass:

- der Männeranteil im KöBi mit 77,7 Prozent deutlich höher ist, als in vergleichbaren Maßnahmen bundesweit (54,5 Prozent) sowie in Nordrhein-Westfalen (61,5 Prozent).
- die Teilnehmenden im KöBi in Bezug auf ihre Altersstruktur weniger Varianz aufweisen. Etwa 90 Prozent der Teilnehmenden befinden sich – entsprechend den Vorgaben zur Zielgruppe des KöBi – in der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren.¹⁰⁰ In vergleichbaren Maßnahmen beträgt dieser Anteil jeweils nur etwa 50 Prozent. In anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen ist sowohl der Anteil jüngerer als auch älterer Teilnehmender höher als im KöBi.
- der Anteil von Teilnehmenden mit einem Hauptschulabschluss ist im KöBi deutlich höher als in vergleichbaren FbW-Maßnahmen. Er beträgt bei den KöBi-Teilnehmenden 54 Prozent, bei abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen bundesweit nur etwa 36 Prozent (Bund) bzw. 37 Prozent in Nordrhein-Westfalen.
- der Anteil von Teilnehmenden, die weder einen Hauptschulabschluss noch einen anderen Schulabschluss vorweisen können, ist im Kölner Bildungsmodell ebenfalls deutlich höher. Im KöBi besitzen 29 Prozent der Teilnehmenden keinen Schulabschluss, während es in abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen im Jahr 2017 bundesweit lediglich 5 Prozent und in Nordrhein-Westfalen nur 6 Prozent der Teilnehmenden waren.
- beide Kategorien zusammengenommen 83 Prozent der Teilnehmenden im KöBi maximal einen Hauptschulabschluss haben, während es im bundesweiten Durchschnitt nur etwa 41 Prozent sind.

Gerade im Hinblick auf die Erfolgszahlen des Modells muss somit besonders berücksichtigt werden, dass im KöBi mit einer Zielgruppe gearbeitet wurde und wird, die mit deutlich schlechteren schulischen Voraussetzungen die Qualifizierung beginnt, als das in vergleichbaren abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen der Fall ist.

⁹⁸ Zu den abschlussorientierten Weiterbildungen zählen laut Zentralem Statistik Service der BA die folgenden Klassifikationen: FbW-40 (Umschulung bei einem Träger), FbW-41 (Betriebliche Einzelumschulung in Berufen nach BBiG/HwO), FbW-20 (Vorbereitungslehrgang auf Externen-/Schulfremdenführung), FbW-21 (Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation) und FbW (sonstige berufliche Weiterbildung).

⁹⁹ BA 2018b. Die Daten beziehen sich auf den Abgang von Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen.

¹⁰⁰ Teilnehmendenmonitoring der Bildungsträger zum Stand 30.4.2018.

5.2.2 Teilnehmendenerfolg

5.2.2.1 Externenprüfungen

5.2.2.1.1 Anmeldungen zu Externenprüfungen

Im Vergleich zu anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen treten im KöBi deutlich mehr (47,8 Prozent) Teilnehmende ohne einen Abschluss aus dem Modell aus. In abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen beträgt der Anteil solcher Austritte 26,2 Prozent bundesweit und 29,2 Prozent in Nordrhein-Westfalen (vgl. Abschnitt 3.3.2.3). Bei diesem Vergleich ist jedoch zu berücksichtigen, dass im KöBi Austritte aus dem Modell ohne Erwerb des vollen Berufsabschlusses konzeptionell vorgesehen sind und waren. Der Anteil der Teilnehmenden, die die Externenprüfung im Anschluss an die Qualifizierung absolvieren, beläuft sich im KöBi auf mindestens 31,4 Prozent, wobei Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen zu beachten sind. Die höchste Quote wird im Beruf Verkäufer/-in erreicht, in dem nahezu jeder zweite Teilnehmende die Qualifizierung bis zur Externenprüfung absolviert (vgl. Abschnitt 3.3.2.2.1). Teilnehmende, die nach einer Unterbrechung/einem Austritt in das Modell zurückkehren, können diesen Abschluss potenziell noch erwerben.

Bei anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen beläuft sich der Anteil derjenigen, die diese bis zur Externenprüfung durchlaufen, im Jahr 2017 auf bundesweit 72,8 Prozent und 69,3 Prozent in Nordrhein-Westfalen.¹⁰¹ Diese hohen Werte kommen allerdings deshalb zustande, da zu diesen Maßnahmen auch Vorbereitungslehrgänge für Externenprüfungen gehören. Etwa 80 Prozent der Teilnehmenden eines solchen Vorbereitungslehrgangs melden sich im Anschluss dann auch für die Externenprüfung an (bundes- und NRW-weit).¹⁰²

Ungeachtet dieses Vergleichs ist der Anteil von Teilnehmenden, die sich nach dem Kölner Bildungsmodell tatsächlich für eine Externenprüfung angemeldet haben, deutlich höher, als das von den Projektverantwortlichen in der Konzeptphase des KöBi erwartet worden war. Damals war für die Beteiligten nicht absehbar, ob sich überhaupt KöBi-Absolventen für Externenprüfungen anmelden würden. Dieser Eindruck wird bestätigt, wenn man bedenkt, dass das IAB die Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen als kaum oder gar nicht in den Arbeitsmarkt vermittelbar beschreibt.¹⁰³

5.2.2.1.2 Erfolgreich bestandene Externenprüfungen

Im Hinblick auf die Erfolgsquote derjenigen, die die Externenprüfung nach der Maßnahme absolvieren, werden im KöBi im Vergleich zu anderen abschlussorientierten Maßnahmen annähernd gleiche Werte erreicht. Die Bestehensquote beträgt:

- im KöBi 94,7 Prozent (vgl. Abschnitt 3.3.2.2.1),

¹⁰¹ BA 2018b.

¹⁰² Vgl. ebd.

¹⁰³ IAB-Forschungsbericht 2017: 19.

- deutschlandweit 96,5 Prozent (2017)¹⁰⁴ und
- NRW-weit 96,3 Prozent (2017).¹⁰⁵

Zu beachten ist dabei auch, dass diese Erfolgsquoten im Vergleich zu Erfolgsquoten bei Externenprüfungen im Allgemeinen sehr hoch sind (im Jahr 2015 lag die Erfolgsquote bei Externenprüfung deutschlandweit bei nur etwa 80 Prozent).¹⁰⁶ Die besondere Stärke des KöBi ist jedoch, dass diese hohe Erfolgsquote bei einer Zielgruppe erreicht wird, die vergleichsweise schlechte Ausgangsvoraussetzungen mitbringt.

5.2.2.1.3 Erreichte Punktzahlen bei Externenprüfungen

Im Abschnitt 3.3.2.2.1 wurden zudem die durchschnittlich erreichten Punktzahlen der KöBi-Absolventinnen und -Absolventen mit den Punktzahlen regulärer Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen aus der Winterprüfung 2017/18 in Köln verglichen. Dabei konnte gezeigt werden, dass die im KöBi erreichten Punktzahlen zum Teil deutlich über den Vergleichszahlen bei Abschluss- und Gesellenprüfungen in Köln lagen (mit Ausnahme des Berufs Maschinen- und Anlagenführer/-in, bei dem der Wert zum bundesweiten Durchschnitt nahezu gleich ist und der im KöBi – wie bundesweit auch – in einer gegenüber den Erstausbildung um ein Drittel verkürzten Dauer qualifiziert wird).

Dieser Befund deutet auf eine hohe Qualität der Qualifizierung hin, kann aber auch Ergebnis eines Selektionseffekts innerhalb des Modells sein, bei dem nur die überdurchschnittlich guten Teilnehmenden die Qualifizierung bis zum Ende durchlaufen.

5.2.2.2 Aufnahme einer Beschäftigung aus dem KöBi heraus

Im Vergleich zu den bundesweit und in Nordrhein-Westfalen durchgeführten abschlussorientierten FbW-Maßnahmen¹⁰⁷ weist das KöBi einen annähernd gleichen Anteil ehemaliger Teilnehmender auf, die das Modell verlassen haben, um eine Beschäftigung oder Ausbildung aufzunehmen.

- Im KöBi betrug dieser Anteil zwischen 2014 und 2018 14,7 Prozent von allen ehemaligen Teilnehmenden (vgl. Abschnitt 3.3.2.2.3).¹⁰⁸
- Bei abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen in Deutschland gab es im Jahr 2017 einen Anteil von 15,9 Prozent (2017) der Teilnehmenden, der eine solche Maßnahme aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme (vor dem Abschluss) beendete.
- Bei abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen in Nordrhein-Westfalen verließen 15,8 Prozent (2017) der Teilnehmenden die jeweilige Maßnahme aufgrund einer Beschäftigungsaufnahme vor dem Abschluss.

¹⁰⁴ BA 2018b.

¹⁰⁵ ebd.

¹⁰⁶ BIBB 2017: 176.

¹⁰⁷ ebd.

¹⁰⁸ Die Kategorie „Arbeit im Zielberuf“ und „Arbeit nicht im Zielberuf“ wurden an dieser Stelle zusammengefasst.

Berücksichtigt man die vergleichsweise schlechteren Ausgangsvoraussetzungen der Teilnehmenden im KöBi (besonders im Hinblick auf den Schulabschluss), ist der annähernd gleiche Anteil von Beschäftigungsaufnahmen im Kölner Bildungsmodell als Erfolg zu werten.

5.3 Vergleich der Kosten des KöBi mit anderen FbW-Maßnahmen

5.3.1 Berechnung anhand des Bundesdurchschnittskostensatzes

Die Bundesdurchschnittskostensätze werden von der Bundesagentur für Arbeit u. a. für Gruppenqualifizierungsmaßnahmen in unterschiedlichen Berufen bei einem Bildungsträger berechnet. Dargestellt werden die maximalen Kosten pro Teilnehmenden und Stunde, die der Bildungsträger für eine solche Maßnahme berechnen darf. Diese Berechnung erfolgt unter der Prämisse, dass die Bildungsträger den jeweiligen Bundesdurchschnittskostensatz (B-DKS) nicht überschreiten. Das begleitende Coaching der Teilnehmenden müsste in diesem Fall separat über die Freie Förderung (§ 16 f. SGB II) finanziert werden (vgl. Abschnitt 3.1.3).

Die Tabelle 17 stellt die Kosten für eine mit dem KöBi vergleichbare Qualifizierung dar, die vollständig, d. h. bis zur Externenprüfung durchlaufen wird. In der jeweiligen Gesamtsumme wurden die Kosten für das (ursprünglich) separate begleitende Coaching bereits mit einberechnet.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Eine Stunde begleitendes Coaching im Rahmen von SGB II werden mit 40 Euro veranschlagt. Auskunft des Jobcenters Köln im August 2018.

Tabelle 17: Bundesdurchschnittskostensätze für einzelne Berufsgruppen

Berufsgruppe	Kursbezeichnung (entsprechender Beruf im KöBi)	B-DKS¹¹⁰	Kosten der Qualifizierung pro Monat¹¹¹	Coachingkosten 6 Std. pro Monat	Gesamtkosten pro Monat
22	Kunststoff- u. Holzherstellung (Tischler/-in)	5,29 €	635 €	240 €	875 €
24	Metallerzeugung, Metallbearbeitung, Metallbau (Metallbauer/-in)	6,83 €	820 €	240 €	1.060 €
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnik-berufe (Maschinen- und Anlagenführer/-in)	8,12 €	974 €	240 €	1.214 €
32	Hoch- und Tiefbauberufe (Hochbau-facharbeiter/-in)	6,77 €	812 €	240 €	1.052 €
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung) (Fachlagerist/-in)	6,44 €	773 €	240 €	1.013 €
62	Verkaufsberufe (Verkäufer/-in)	5,14 €	617 €	240 €	857 €
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe)	4,89 €	587 €	240 €	827 €
Durchschnittswerte aus den zuvor dargestellten Berufen		6,05 €	726 €	240 €	966 €
Quelle: Bundesdurchschnittskostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Bundesagentur für Arbeit, Stand 01.6.2017					

5.3.2 Tatsächliche Maßnahmekosten

Die tatsächlichen Kosten des KöBi beliefen sich laut Jobcenter Köln Ende August 2018 pro Teilnehmendem und Monat auf durchschnittlich 893 Euro (inklusive begleitendem Coaching).¹¹² Dass dies sogar noch unterhalb des errechneten Vergleichswertes gem. Bundesdurchschnittskostensatz (siehe Tabelle 17) liegt, ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass im KöBi der Anteil an betrieblichen Praxisphasen höher ist. Die Bildungsträger wiesen außerdem darauf hin, dass sich zwischen den

¹¹⁰ Die Angabe erfolgt für einen Teilnehmenden pro Maßnahmestunde in einer Gruppenmaßnahme mit insgesamt 15 Teilnehmenden (Stand Mai 2017).

¹¹¹ Die Berechnung geht von 120 Qualifizierungsstunden und 40 Stunden betrieblicher Praxisphase pro Monat aus, wobei Letztere nicht über den FbW-Bildungsgutschein finanziert werden.

¹¹² Auskunft des Jobcenters Köln im August 2018.

Qualifizierungsmodulen immer wieder kurze Unterbrechungszeiten ergeben, in denen keine Finanzierung erfolgt.

Die Mehrkosten des KöBi gegenüber einer Standard-FbW-Qualifizierung resultieren somit im Wesentlichen aus der längeren Qualifizierungsdauer bzw. der „fehlenden“ Verkürzung um ein Drittel.

An dieser Stelle soll jedoch auch angemerkt werden, dass nach der aktuellen Zertifizierung seitens der fachkundigen Stelle in Halle an der Saale die Finanzierung weitestgehend nach den Vorgaben klassischer FbW-Gruppenmaßnahmen erfolgt. Der finanzielle Mehraufwand, der aus dem individuellen Ansatz und den Unterbrechungsmöglichkeiten des KöBi resultiert, wird in der aktuellen Zertifizierung nicht gesondert berücksichtigt.¹¹³

5.3.3 Vergleich mit den Kosten für andere FbW-Maßnahmen in Köln

Die durchschnittlichen Kosten bei anderen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) in Köln beliefen sich in den vergangenen beiden Jahren pro Teilnehmenden und Monat auf etwa 940 Euro;¹¹⁴ sie liegen somit sogar etwas über den durchschnittlichen Monatskosten für die Qualifizierung im KöBi. Dieser Wert relativiert sich dahingehend, dass die Umschulungen im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung um ein Drittel der regulären Ausbildungsdauer verkürzt sind. Eine um ein Jahr verkürzte Qualifizierung in einem regulär dreijährigen Beruf kostet in normalen FbW-Maßnahmen somit ungefähr 22.560 Euro und damit etwa 9.588 Euro weniger als eine nicht verkürzte dreijährige Nachqualifizierung im KöBi.

Hinzu kommen beim Kölner Bildungsmodell – aber auch bei anderen FbW-Maßnahmen – die Kosten des vorgelagerten Profilings. Die Höhe dieser Kosten ist pro Stunde und Teilnehmenden vergleichbar, sodass die Gesamtkosten nur dahingehend variieren, wie lange die Profiling-Phase dauert bzw. ob überhaupt ein Profiling vorgeschaltet wird.

Die modulare Nachqualifizierung kann die Bedarfe der besonderen Zielgruppe besser berücksichtigen. Daher erscheinen die zusätzlich (im Vergleich zu anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen) anfallenden Kosten gerechtfertigt. Die Teilnahme dieser Zielgruppe an einer Maßnahme wie dem KöBi geht zudem mit einer höheren Erfolgswahrscheinlichkeit einher als bei einer klassischen FbW-Maßnahme.

¹¹³ Dieser Hinweis wurde insbesondere vom der Diakonie Michaelshoven gegeben.

¹¹⁴ Auskunft des Jobcenters Köln im August 2018.

6 Ergebnisse zu Zielerreichung und Wirkungen des Modells

6.1 Zielgruppenerreichung

In den vorangegangenen Kapiteln konnte gezeigt werden, dass die in der Konzeptphase definierte Zielgruppe des Kölner Bildungsmodells – langzeitarbeitslose junge Erwachsene mit multiplen Problemlagen und fehlendem oder nicht mehr verwertbarem Berufsabschluss – in der Umsetzung tatsächlich erreicht wurde.

Zugangskriterium: Alter

- 91,9 Prozent der Qualifizierungsteilnehmenden i. e. S. entsprachen beim Einstieg in das Modell dem Einstiegskriterium „junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren“.
- Ausnahmen wurden vorwiegend für Teilnehmende gemacht, die älter als 35 Jahre waren. Es werden somit also die Personen erreicht, die aufgrund ihres Alters kaum noch Chancen darauf haben, eine reguläre duale Ausbildung in einem Betrieb beginnen zu können.

Zugangskriterium: fehlender Berufsabschluss/geringe Qualifikation

- Ein ähnliches Bild ergibt sich im Hinblick auf die fehlenden Berufsabschlüsse. 81,5 Prozent der befragten Teilnehmenden gaben an, keinen Berufsabschluss zu haben – sie haben eine Ausbildung entweder nie begonnen oder nicht abgeschlossen. Lediglich im Hinblick auf die restlichen 18,5 Prozent der KöBi-Teilnehmenden stellt sich die Frage, ob tatsächlich alle diese Berufsabschlüsse nicht (mehr) auf dem Arbeitsmarkt verwertbar waren – die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Teilnehmenden deuten aber darauf hin.
- Ferner ist zu konstatieren, dass die Teilnehmenden nur geringe schulische Vorbildungen haben, auf denen sie aufbauen können. Auch deswegen gehörten sie i. e. S. zur Zielgruppe des Modells. 81,9 Prozent der Qualifizierungsteilnehmenden des KöBi hatten maximal einen Hauptschulabschluss.

Zugangskriterium: Langzeitarbeitslosigkeit

- Etwa 50 Prozent der mit dem Fragebogen befragten KöBi-Teilnehmenden gaben an, dass sie im Vorfeld des Kölner Bildungsmodells stets nur gelegentlich arbeiteten (n = 132). Die restlichen 50 Prozent gaben an, dass sie zuvor auch in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet haben. Aus den vertieften Interviews mit ihnen ist jedoch bekannt, dass dies Phasen längerer Arbeitslosigkeit nicht ausschließt. Ein Großteil der KöBi-Teilnehmenden erfüllte das Zugangskriterium der Langzeitarbeitslosigkeit, da ihre Zuweisung über ein Jobcenter erfolgte. Diese Teilnehmenden waren vor ihrem Eintritt in das KöBi somit mindestens ein Jahr arbeitslos und gelten in der Statistik der BA als Langzeitarbeitslose.

Zugangskriterium: Multiple Problemlagen

- Als Problemlagen der Teilnehmenden im KöBi wurden in der standardisierten Befragung vor allem Probleme, den Lebensunterhalt zu erwirtschaften (u. a. auch Schulden), Probleme im Familien- oder Freundeskreis, eine schlechte Wohnsituation, persönliche Krisen, aber auch gesundheitliche Probleme benannt (vgl. Abbildung 4). In der Teilnehmendenbefragung gab ein Anteil von 61,4 Prozent mindestens zwei Problemlagen als für ihn zutreffend an. 19,3 Prozent gaben außerdem an, dass sie vor dem Eintritt in das KöBi keine besonderen Probleme/Herausforderungen hatten. Diese Einschätzung ist jedoch subjektiv und kann daher nicht überprüft werden.
- Knapp ein Drittel der Teilnehmenden (32,3 Prozent) hat vor dem Eintritt in das KöBi noch nie eine Ausbildung begonnen. Von allen Qualifizierungsteilnehmenden im KöBi, die einmal eine Ausbildung begonnen hatten (67,7 Prozent), haben 81 Prozent diese im Verlauf abgebrochen, nur etwa einer von fünf (19 Prozent) hat sie erfolgreich abgeschlossen (vgl. Abschnitt 3.3.1.3). Es gibt aus den qualitativen Interviews Hinweise darauf, dass die wenigen erworbenen beruflichen Abschlüsse solche sind, die nicht auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten werden können.
- Die schwierigen Problemlagen/Vorgeschichten der Teilnehmenden wurden nicht nur von diesen selbst gesehen, sondern auch von den Mitarbeitenden der Bildungsträger und der Praktikumsbetriebe so wahrgenommen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das KöBi seine selbst definierte Zielgruppe zu einem sehr hohen Prozentsatz auch erreicht. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass vereinzelt auch Teilnehmende in das Modell gelangten, die alternativ für eine zweijährige Umschulung infrage gekommen wären. Diese Einzelfälle – um mehr handelt es sich nicht – können Ergebnisse von „Fehlzuweisungen“ sein – auch eine Integrationsfachkraft kann im Einzelfall nicht zweifelsfrei entscheiden, welches Potenzial in einem Kunden steckt. Denkbar ist aber auch, dass sich das Potenzial einzelner Teilnehmender entfaltet, nachdem diese auf die sehr guten Lernbedingungen im KöBi gestoßen sind. Insofern lassen sich Hypothesen darüber, ob einzelne Teilnehmende auch eine reguläre, verkürzte Umschulung hätte bewältigen können, kaum prüfen.

6.2 Zielerreichung und Wirkung

6.2.1 Zielerreichung

In Kapitel 3 wurde gezeigt, dass das Modell bei den Teilnehmenden die gewünschte Wirkung hervorruft. Es gelingt ihnen in vielen Fällen im Rahmen ihrer Teilnahme am KöBi, mehrere Qualifizierungsmodule abzuschließen, und etwa einem Drittel von ihnen sogar, die Qualifizierung bis zur Externenprüfung durchzulaufen. Diese bestehen sie meist mit einer überdurchschnittlichen Punktzahl und für etwa 50 Prozent derjenigen, die eine Externenprüfung absolvierten, ist zudem aus dem Monitoring bekannt, dass diese im Anschluss eine Beschäftigung im Zielberuf finden konnten.

6.2.2 Wirkung im Vergleich zu den entstehenden Kosten

Die durchschnittlichen monatlichen Kosten für eine Bedarfsgemeinschaft im Bereich SGB II beliefen sich im Mai 2018 bundesweit auf 968 Euro. Die bundesweiten Werte für Bedarfsgemeinschaften, die

nur aus einer Person bestehen (sogenannte Single-Bedarfsgemeinschaften) betragen 772 Euro und bei alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaften 1.014 Euro monatlich.¹¹⁵

Bedenkt man, dass die potenziellen KöBi-Teilnehmenden potenzielle Langzeitarbeitslose und zwischen 25 und 35 Jahren alt sind, würden diese im schlechtesten Fall bis zu ihrem Eintritt in das Rentenalter noch 32 bis 42 Jahre Sozialleistungen in Anspruch nehmen. Berechnet man den durchschnittlichen Leistungsanspruch, ergeben sich daraus folgende Gesamtkosten:

- bei einer Single-Bedarfsgemeinschaft zwischen 389.088 Euro und 481.728 Euro
- bei Alleinerziehenden zwischen 511.056 Euro und 632.736 Euro

Die Kosten für ein Jahr Arbeitslosigkeit betragen im Durchschnitt 11.600 Euro. Sollte das KöBi dazu beitragen, dass die Teilnehmenden bezogen auf den Zeitraum bis zum Renteneintritt auch nur drei Jahre weniger arbeitslos sind, als sie es ohne berufliche Qualifizierung wären, würde sich das Modell rein rechnerisch schon für den Steuerzahler lohnen (vgl. Tabelle 17). Erspart blieben in diesem Fall auch die sozialen Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit, die die Gesellschaft ebenfalls zu tragen hätte.

Ob die berufliche Qualifizierung im KöBi diese nachhaltige Wirkung hat, kann im Rahmen dieser nur etwas länger als ein Jahr angelegten Evaluation, die zudem ohne Kontrollgruppe auskommen musste, nicht geprüft werden. In Anbetracht der Situation auf dem Arbeitsmarkt, auf dem Fachkräfte dringend gesucht werden und Unqualifizierte keine Chancen auf dauerhafte Beschäftigung haben, ist jedoch davon auszugehen.

¹¹⁵ BA 2018c.

7 Fazit und Handlungsempfehlungen

7.1 Fazit

Das Kölner Bildungsmodell wird durch die drei beteiligten Bildungsträger so umgesetzt, wie es im Konzept ursprünglich vorgesehen war. Obwohl die Bildungsträger aufgrund ihrer jeweiligen Rahmenbedingungen und der unterschiedlichen angebotenen Berufe das Modell nicht auf exakt dieselbe Art und Weise umsetzen, entsprechen die jeweiligen Umsetzungsvarianten den konzeptionellen Vorgaben.

Unterschiede zwischen den Trägern bezogen sich auf:

- 1) die Bedeutung des KöBi in Relation zu anderen Maßnahmen des Trägers.
- 2) die angebotenen Berufe, die verwendeten Qualifizierungsmodule und die davon abhängige Qualifizierungsdauer.
- 3) die für die Berufe jeweils zuständigen Kammern bzw. Innungen und damit die jeweiligen Modalitäten der Anerkennung von praktischen Berufserfahrungen bzw. die Zulassung zur Externenprüfung.
- 4) die Größe der Träger und Anzahl der für das KöBi verfügbaren Mitarbeiter. Daraus folgte im Kölner Bildungsmodell die Umsetzung des begleitenden Coachings und der Qualifizierung zum Teil in Personalunion bei kleinen bzw. von unterschiedlichen Mitarbeitenden beim Träger bei größeren Trägern.

Diese Unterschiede machen das Modell in seiner Gesamtheit relativ komplex, beeinträchtigen aber nicht die prinzipielle Umsetzbarkeit und die Qualität des KöBi.

7.2 Handlungsempfehlungen für die handelnden Akteurinnen und Akteure in Köln

A) Empfehlung an die Kammern

Zertifikate über bestandene Kompetenzfeststellungen

Sowohl die Industrie- und Handelskammer (IHK) als auch die Handwerkskammer (HWK) stellen den Teilnehmenden nach bestandenen Kompetenzfeststellungen Zertifikate aus, in der der erfolgreiche Abschluss eines Qualifizierungsmoduls dokumentiert wird. Auf einer weiteren Seite werden die Inhalte der absolvierten Qualifizierungsmodule aufgelistet. Es sollte angestrebt werden, dass diese Zertifikate analog zu den Feedbackbögen für Unternehmen in Zukunft explizit auf das KöBi verweisen und ersichtlich machen, dass das erfolgreiche Absolvieren aller Qualifizierungsmodule in diesem Beruf zu einem regulären Berufsabschluss führen kann.

Darüber hinaus sollten die Teilnehmenden die bereits erworbenen Zertifikate für bestandene Kompetenzfeststellungen ihren Bewerbungen für betriebliche Praxisphasen beilegen, um auch dem KöBi insgesamt zu größerer Bekanntheit zu verhelfen. Die Unternehmen hatten in den durchgeführten Interviews angegeben, diese Zertifikate und auch das KöBi insgesamt kaum zu kennen (vgl. Abschnitt 4.1). Ein zusätzlicher Verweis auf die jeweilige Ausbildungsordnung sollte es den Unternehmen erleichtern, sich unter Qualifizierungsmodulen etwas vorstellen zu können.

B) Empfehlungen an die Arbeitsverwaltungen

Einbeziehen des Kundenkreises im Bereich SGB III

Bislang wurde die überwiegende Zahl von KöBi-Teilnehmenden von den Kölner Jobcentern in das Modell vermittelt – was an den zu Beginn fehlenden Möglichkeiten lag, das begleitende Coaching im SGB III zu finanzieren (vgl. Abschnitt 3.1.3). Da sich dies inzwischen bei zwei Bildungsträgern verändert hat, sollte in den Agenturen für Arbeit noch einmal stärker dafür geworben werden, dass auch aus diesem Rechtskreis passende Kandidatinnen und Kandidaten (perspektivisch von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffene) in das KöBi vermittelt werden können. Zur Vereinfachung sollte auch bei den Agenturen für Arbeit eine gewisse Konzentration der Informationen zum KöBi auf ausgewählte Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte angestrebt werden.

Sicherung des begleitenden Coachings in allen Phasen des Modells

In der aktuellen Umsetzung des KöBi gibt es im Modell drei Phasen, in denen das begleitende Coaching der Teilnehmenden nicht vollständig gesichert ist. Das betrifft die Zeiten der betrieblichen Praxisphasen sowie die Zeiten zwischen Qualifizierungsmodulen und nach dem Austritt der Teilnehmenden aus dem Modell.

Während der betrieblichen Praxisphasen ist es für die Teilnehmenden bzw. die Coaches erschwert, den Kontakt zu halten, da die Teilnehmenden (mit Ausnahme des Handwerks) in dieser Zeit nicht in die Räumlichkeiten der Träger kommen. Auch nach dem Austritt aus dem Modell kann das begleitende Coaching nicht in jedem Fall bis zur Bewerbungsphase fortgeführt werden.¹¹⁶ Somit ist nicht für jeden Teilnehmenden abgesichert, dass dieser im Bewerbungsprozess (egal ob mit dem vollen Berufsabschluss oder einzelnen Qualifizierungsmodulen) oder bei der etwaigen Arbeitsaufnahme weiter unterstützt werden kann. Gerade diese Phase ist aber in Bezug auf die Sicherung dessen, was die Teilnehmenden bereits erreicht haben, zentral.¹¹⁷

Daher sollten die Arbeitsverwaltungen eine Möglichkeit schaffen, dass auch diese Phasen überbrückt werden können, in denen Teilnehmende zwar formal nicht (mehr) im Modell sind, aber bereits erzielte Fortschritte der Teilnehmenden abgesichert werden sollten.

C) Empfehlungen an die Bildungsträger

Qualifizierung der Teilnehmenden

Sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Projektumsetzenden wurde in Interviews übereinstimmend von einer positiven Gruppendynamik gesprochen. Neue Teilnehmende werden zum Teil dadurch motiviert, dass sie wahrnehmen können, wie gut sich andere Teilnehmende

¹¹⁶ Das begleitende Coaching wird i. d. R. bis maximal sechs Monate nach Abschluss des letzten Qualifizierungsmoduls finanziert. Information der Projektmitarbeitenden der Handwerkskammer und der Diakonie Michaelshoven.

¹¹⁷ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin 2016: 29.

entwickelt haben, die schon länger im Modell qualifiziert werden. Dieser Effekt sollte auch in Zukunft weiter genutzt werden.

Umsetzung des begleitenden Coachings

In der standardisierten Befragung waren die Teilnehmenden mit dem begleitenden Coaching ebenso zufrieden wie mit anderen Modellbestandteilen – auch im Vergleich dazu, wie sie begleitenden Coaching zuvor erlebt haben (vgl. Abschnitt 3.3.3.2). Dies ist aufgrund einer fehlenden Definition und der damit einhergehenden Uneinheitlichkeit des Coachingbegriffs im Allgemeinen noch kein hinreichendes Kriterium für eine abschließende Bewertung.¹¹⁸

Um die Qualität des begleitenden Coachings im KöBi – die nicht grundsätzlich infrage gestellt wird – konzeptionell abzusichern, sollten die Bildungsträger ein Coachingkonzept mit einheitlicher Bezeichnung sicherstellen, welches auch nach außen – z. B. an die Integrationsfachkräfte – kommuniziert werden kann. Dieses Konzept sollte dann auch einheitlich von allen drei Trägern umgesetzt werden.

Auf Basis der Evaluationsergebnisse ließen sich keine signifikanten Unterschiede dahingehend feststellen lassen, ob die Mitarbeitenden bei einem Träger zugleich Coaches und Anleitende sind oder diese Rollen von unterschiedlichen Personen ausgefüllt werden. Der Vorteil der Ausführung beider Rollen aus einer Hand kann sein, dass das begleitende Coaching weniger künstlich wirkt, ein Nachteil kann sein, dass die Unabhängigkeit und Freiwilligkeit in Bezug auf die Inanspruchnahme des begleitenden Coachings nicht gewährleistet werden kann.¹¹⁹

Da es vereinzelt auch Teilnehmende gab, die mit ihrem jeweils zugeteilten Coach unzufrieden waren (vgl. Tabelle 16), sollte in Zukunft grundsätzlich die Möglichkeit zum Wechsel des persönlichen Coaches bestehen.

¹¹⁸ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin 2016: 9 und die dort zitierte Literatur.

¹¹⁹ Vgl. ebd.

Austausch zwischen den Bildungsträgern

Die Kommunikation zwischen den drei Bildungsträgern, die sich als Bietergemeinschaft vor allem zu Beginn des Modells intensiv ausgetauscht hatten, ließ – auch aufgrund vieler gelöster Probleme – mit der Zeit nach. Da sich jedoch in der Umsetzung des KöBi immer wieder ähnliche organisatorische Herausforderungen für die Träger ergaben (wenn auch zum Teil zeitversetzt), wird empfohlen, diesen Austausch problembezogen auch in Zukunft fortzuführen. Damit soll auch in Zukunft eine möglichst ähnliche Umsetzung des Modells bei allen Trägern sichergestellt werden, nicht zuletzt, um das KöBi nach außen als einheitliches Qualifizierungsmodell „vermarkten“ zu können.

Die Bildungsträger könnten von den Erfahrungen der jeweils anderen noch mehr profitieren, z. B. im Hinblick auf

- die konkrete Praxis der Zulassung zu Externenprüfungen
- den Umgang mit heterogenen Qualifizierungsgruppen
- die Neuzertifizierung der Maßnahme
- die Inhalte des begleitenden Coachings
- die Kommunikation mit den Integrationsfachkräften

Der Austausch zwischen den Trägern ist somit letztlich auch wichtig, um eine gemeinsame Außendarstellung aufrechterhalten zu können und somit den Stellenwert und die Bekanntheit des Modells insgesamt zu fördern. Die geplante gemeinsame Webseite zum Kölner Bildungsmodell ist ein erster Schritt in diese Richtung, ersetzt aber nicht den regelmäßigen problembezogenen Austausch und die dadurch mögliche einheitliche Positionierung nach außen (z. B. auch gegenüber den Arbeitsverwaltungen, den Kammern, politischen Entscheidern und den Unternehmen).

Betriebliche Praxisphasen

Abgesehen von der Herausforderung, das begleitende Coaching während der betrieblichen Praxisphasen aufrechtzuerhalten, kann auch die Dokumentation der Erfolge der betrieblichen Praxisphasen im Modell noch verbessert werden. In Bezug auf die betrieblichen Praxisphasen sollte – auch um zur Bekanntheit des Modells bei den Unternehmen in Köln beizutragen – ein gemeinsamer Feedbackbogen erarbeitet werden, den alle Bildungsträger verwenden. Derzeit wenden zwei von drei Bildungsträgern Feedbackbögen in unterschiedlicher Ausführung an (vgl. Abschnitt 4.1). Bei der Erstellung eines einheitlichen Feedbackbogens sollten neben dem Hinweis auf das Kölner Bildungsmodell und den Berufsabschluss, der mit der Qualifizierung gemacht werden kann, auch das Qualifizierungsmodul, in dem die betriebliche Praxisphase absolviert wird, und die entsprechenden Inhalte vermerkt werden. Dies ist in der Vergangenheit nicht in vollem Umfang berücksichtigt worden – lässt sich auf Basis der bestehenden Bögen jedoch ohne großen Aufwand umsetzen.

Einheitliche Feedbackbögen können neben den Zertifikaten für bestandene Kompetenzfeststellungen zur Bekanntheit des Modells beitragen und bei zukünftigen Bewerbungen unterstützend wirken.

Die Bildungsträger sollten außerdem Sorge dafür tragen, dass auch die Teilnehmenden im Vorfeld ausreichend darüber informiert werden, nach welchen Kriterien die Unternehmen anschließend eine Bewertung der betrieblichen Praxiserfahrung vornehmen werden.

Empfehlungen zum Teilnehmendenmonitoring

Hinweise zur Optimierung des Teilnehmendenmonitorings können in Bezug auf unterschiedliche Punkte gegeben werden.

- Fehlende Variablen wie zum Migrationshintergrund; die aktuellen Teilnahmedauer und zur Anzahl der Unterbrechungen des Modells sollten aufgenommen werden.
- Bereits existierende Variablen sollten in abgeänderter Form erfasst werden (z. B. Ein- und Austrittsdatum als getrennte Variablen) oder trennschärfer erfasst werden (z. B. Erfolg bei der Externenprüfung getrennt von der Aufnahme einer Beschäftigung im Anschluss).
- Bereits vorhandene Variablen sollten durch weitere Variablen ergänzt werden, um die Plausibilität der Angaben zu erhöhen (z. B. sollte neben den Gründen für Austritte oder Unterbrechungen zunächst über eine eigene Variable erfasst werden, ob es eine Unterbrechung oder einen Austritt überhaupt gab).

Auch sollte darüber nachgedacht werden, mehr Daten über den Verbleib ehemaliger Teilnehmender zu erheben. Im Sinne der Vergleichbarkeit mit anderen abschlussbezogenen FbW-Maßnahmen sollten diese systematischer erhoben werden (dafür wäre ggf. jedoch der erhöhte Ressourcenaufwand zu finanzieren). Detaillierte Ausführungen zu Optimierungsmöglichkeiten des Teilnehmendenmonitorings erhalten die Bildungsträger in gesonderter Form.

D) Empfehlungen an die Bildungsträger und die Arbeitsverwaltung

Vorselektion der Teilnehmenden

Dass die Zugangskriterien für eine Vermittlung in des KöBi als Richtwerte gesehen werden, wird seitens der Evaluation nicht negativ beurteilt. Wenn es für einen Kunden keine Alternative zum Kölner Bildungsmodell gibt, sollte dieses Modell auch Personen angeboten werden, die etwas jünger als 25 Jahre oder älter als 35 Jahre sind. Das vorgeschaltete Profiling beim Träger bietet eine gute Möglichkeit festzustellen, ob auch diese trotz abweichenden Alters oder fehlenden Schulabschlusses für eine Qualifizierung im Modell geeignet sind. Daher kann auch empfohlen werden, die Eignung weniger an das Ziel „Externenprüfung“ zu knüpfen, sondern das Bestehen eines oder mehrerer Qualifizierungsmodule als Maßstab der grundsätzlichen Eignung für eine Qualifizierung im KöBi anzusehen. Diese Empfehlung basiert auch darauf, dass viele Teilnehmende erst nach einer gewissen Zeit im Model ihr gesamtes Potenzial zeigen.

Kommunikation zwischen Integrationsfachkräften und Bildungsträgern

Aus den mit Integrationsfachkräften geführten Interviews wurde deutlich, dass bei diesen in Bezug auf das KöBi oft Informationsdefizite bestehen, zum Beispiel in Bezug auf das begleitende Coaching und Profiling (vgl. Abschnitt 3.2.2). Mehr Informationen an dieser Stelle würde laut der Integrationsfachkräfte die Bereitschaft erhöhen, potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten in das

Modell zu vermitteln. Neben den ohnehin regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen, die die Träger für die Integrationsfachkräfte anbieten, sollte auch die fortlaufende Kommunikation in der Umsetzung verbessert werden.

Da das KöBi inzwischen zur Regelförderung in Köln gehört, wäre eine Spezialisierung ausgewählter Mitarbeitender in den jeweiligen Agentur- und Jobcenterbezirken (und ähnlicher FbW-Maßnahmen) eine Möglichkeit, das Informationsdefizit zu beseitigen. Da sich auch die projektleitenden und projektumsetzenden Mitarbeitenden feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aufseiten der Arbeitsverwaltungen wünschen, könnte damit der Kommunikationsaufwand auf beiden Seiten verringert werden. Das wäre der Funktionsweise des Modells insgesamt zuträglich – vor allem durch standardisierte Vermittlung und Vorselektion von potenziellen Teilnehmenden, aber auch in Bezug auf die Bewilligung der je nach Beruf unterschiedlichen Bildungsgutscheine und Abrechnungsmodalitäten.

Letztlich wäre es auch den Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen gegenüber fair, wenn durch einen vergleichbaren Informationsstand an jedem Standort der Arbeitsverwaltung in Köln die gleichen Chancen auf eine Vermittlung in das KöBi bestünden. Eine dadurch möglicherweise wieder größer werdende Anzahl von Teilnehmenden im Modell könnte auch die inzwischen drohende Konkurrenz um Teilnehmende zwischen den Trägern abwenden.

7.3 Empfehlung zu Skalierung und Skalierungsbedingungen

Eine Skalierung des Kölner Bildungsmodells, also eine bundesweite Ausweitung auf andere Standorte, wird vonseiten der Evaluation als sinnvoll und möglich erachtet. Gerade in wirtschaftlich starken Städten und Ballungsräumen gibt es eine dauerhafte Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und meist zugleich ein bislang unerschlossenes Potenzial innerhalb der Gruppe der gering qualifizierten Arbeitslosen.¹²⁰

Einen Großteil der Arbeitslosen mit schlechten Ausgangsvoraussetzungen und zum Teil multiplen Problemlagen kommt für klassische, um ein Drittel verkürzte FbW-Umschulung nicht infrage und wird inzwischen selten in Umschulungen vermittelt – weil das damit verbundene Abbruchrisiko als zu hoch erscheint. Mit einem Nachqualifizierungsmodell nach dem Kölner Vorbild könnten hingegen auch andernorts ein auf die besondere Situation der Zielgruppe zugeschnittenes Instrument zur nachhaltigen Integration dieses Personenkreises in den Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Für potenzielle Nachahmer wird explizit empfohlen, alle Modellbestandteile des Kölner Bildungsmodells zu adaptieren – auch wenn dies die Komplexität der Umsetzung für alle Beteiligten deutlich erhöht. Alle Elemente – angefangen vom Profiling über den laufenden Einstieg in die modulare Qualifizierung, das begleitende Coaching, die Kompetenzfeststellung nach jedem Qualifizierungsmodul durch Mitarbeitende der Handwerks- bzw. der Industrie- und Handelskammermitarbeiter, die Möglichkeit zur Unterbrechung und die Zusage zur Gesamtfinanzierung bis zum Berufsabschluss – sind für die Funktionalität des Modells mit der speziellen Zielgruppe unerlässlich.

Darüber hinaus hat die Evaluation des KöBi gezeigt, dass die Planung und die Implementierung eines solchen Modells zwischen allen an der Umsetzung beteiligten Akteuren eine sehr gut organisierte und strukturierte Kommunikation voraussetzt.

Die Übertragung des Modells auf andere Standorte setzt voraus, dass an diesen Standorten auch bestimmte Rahmenbedingungen gegeben sind, die auch in Köln erst geschaffen wurden. Die folgenden Empfehlungen zur Herstellung guter Skalierungsbedingungen wurden nach Zuständigkeit gegliedert.

(1) Empfehlungen an die Bildungsträger

- Die Umsetzung eines solchen Modells setzt eine relevante Anzahl¹²¹ an Teilnehmenden voraus, um die Maßnahme organisatorisch und wirtschaftlich sinnvoll umsetzen zu können.
- Die Anzahl der angebotenen Berufe im Verhältnis zur Anzahl von Teilnehmenden muss begrenzt werden, um praktikable Gruppengrößen erreicht zu können.
- Es sollten nur Qualifizierungen in Berufen angeboten werden, für die es regional eine große und dauerhafte Nachfrage gibt.

¹²⁰ Als arbeitslos gelten Personen nach dem SGB III, die weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeiten, dies aber tun könnten und die bei ihrer regionalen Arbeitsvermittlung als solche gemeldet sind.

¹²¹ Als Richtwert wurden in einem Workshop mit dem Steuerungskreis zum Kölner Bildungsmodell etwa 20 bis 30 Teilnehmende pro Beruf genannt.

- Die Bildungsträger müssen über geeignete Mitarbeitende (Anleitende und Coaches) für die Zielgruppe verfügen und gute Kontakte in die lokale Wirtschaft haben.

Hinzu muss aufseiten der Bildungsträger die Bereitschaft kommen, sich einem aufwendigen Zertifizierungsverfahren für eine Maßnahme mit geringer Zahl an Teilnehmenden zu stellen.

Wie insbesondere die Neuzertifizierung der Maßnahmen bei zwei Trägern in Köln gezeigt hat, muss bei der Überschreitung des B-DKS seitens der Maßnahme eine aufwendige Einzelfallprüfung bei einer zuständigen fachkundigen Zertifizierungsstelle durchlaufen werden. Es ist nicht davon auszugehen, dass jeder Bildungsträger dazu bereit ist, diesen Aufwand (ohne Erfolgsgarantie) zu betreiben, zumal die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme insgesamt nicht besonders hoch ausfallen dürfte. Auch aus diesem Grund sollte das Modell in anderen Regionen nicht auf „zu viele“ Berufe ausgerollt werden, weil mit jedem neuen Beruf der Aufwand steigt.

(2) Empfehlungen an die lokalen Arbeitsverwaltungen

Bei der Umsetzung eines Nachqualifizierungsmodells für eine bestimmte Zielgruppe ist es notwendig, dass auch die jeweils zuständigen lokalen Arbeitsverwaltungen diese unterstützen. Dies setzt auch voraus, dass den zuständigen Mitarbeitenden passende und keinesfalls negative Anreize gegeben werden, Kunden in das Modell zu vermitteln und Weiterqualifizierungsmotivierte auch nicht nach dem ersten oder zweiten Qualifizierungsmodul aufzufordern, sich auf Stellen zu bewerben. Die Vermittlung in Arbeit sollte für diese Teilnehmenden keinen Vorrang haben, solange sie nicht aus dem Modell austreten.

Für eine erfolgreiche Umsetzung eines vergleichbaren Bildungsmodells ist zudem die Finanzierungszusage der Arbeitsverwaltungen über den gesamten Qualifizierungsverlauf notwendig – wenn der Teilnehmende sich nach wie vor qualifizieren lassen möchte und die entsprechenden Leistungen zeigt.

Darüber hinaus sollten die umsetzenden Mitarbeitenden in den Arbeitsverwaltungen in Bezug auf diese spezielle Nachqualifizierungsmaßnahme hinreichend informiert und geschult werden und im Idealfall sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter pro Standort als Experte oder Expertin für das Modell fungieren.

(3) Empfehlungen an die zuständigen Kammern

Eine weitere Herausforderung des Modells besteht (auch in Köln) darin, dass Kompetenzfeststellungen bereits dann angeboten werden können, wenn nur wenige Teilnehmende daran teilnehmen. Für die Zielgruppe des Modells sind Wartezeiten besonders schädlich, weshalb z. B. auch Anmeldungen zur Externenprüfung bereits zugelassen werden sollten, wenn bei ihnen das Zertifikat für das letzte Qualifizierungsmodul noch nicht vorliegt.

Und schließlich wäre es sinnvoll und für die Zielgruppe motivationserhaltend, wenn Vorerfahrungen nicht bürokratisch, sondern eher großzügig anerkannt würden. Ein flexibles und kooperatives Handeln der beteiligten Kammern ist notwendig, damit Teilnehmende im Bereich Industrie und Handel sowie

dem Handwerk möglichst ähnliche Anerkennungsmodalitäten vorfinden. Die Kammern sollten ihr jeweiliges Vorgehen in Bezug darauf, welche Vorerfahrungen wann und auf welche Weise nachzuweisen sind, bereits im Vorfeld einer Skalierung bekanntgeben und z. B. in Rahmen eines Auftaktworkshops allen Bildungsträgern zur Verfügung stellen.

(4) Empfehlung an den Gesetzgeber/die Bundesagentur für Arbeit und die fachkundigen Zertifizierungsstellen

Die Evaluation des Kölner Bildungsmodells hat gezeigt, dass dort eine Zielgruppe erfolgreich nachqualifiziert werden kann, die eine intensive Betreuung und eine unverkürzte Qualifizierungszeit benötigt. Daher wird empfohlen, zukünftig auf die Verkürzungspflicht von FbW-Maßnahmen für die spezielle Zielgruppe der nicht formal qualifizierten Langzeitarbeitslosen zu verzichten. Somit stünden für „Nachahmer“-Projekte deutlich mehr Berufsbilder zur Verfügung. Entsprechend sollte der Absatz zur Verkürzungspflicht für diese spezielle Zielgruppe aus den Richtlinien zur Konstruktion von Teilqualifikationen der BA entfallen und auch die gesetzliche Grundlage in den „Ergänzenden Anforderungen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“ (§ 180 Abs. 4, SGB III) abgeändert werden.

Eine Änderung dieser Regelungen würde dazu führen, dass die fachkundigen Zertifizierungsstellen nicht mehr an die Verkürzungspflicht gebunden wären und somit neben den Ausbildungsbausteinen des BIBB auch die Qualifizierungsbausteine des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) sowie trägereigene Qualifizierungsmodule akzeptieren könnten. Ohne eine solche Änderung kann eine Skalierung des Modells nur mit BIBB-Ausbildungsbausteinen empfohlen werden, was die Zahl der möglichen Berufe für die Nachqualifizierung jedoch stark einschränken würde.

Im Gegenzug sollte festgeschrieben werden, dass das für diese Zielgruppe notwendige begleitende Coaching sich auf eine entsprechende Anhebung des BDK-S auswirken darf. Nur auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass das begleitende Coaching für die Zielgruppe auch tatsächlich angeboten wird – und die Maßnahme nicht bereits aufgrund der Überschreitung des BDK-S in der Zertifizierung scheitert.

Fazit

Die Evaluation des Kölner Bildungsmodells hat gezeigt, dass es in der Lage ist, Personen mit schwierigen Biographien, geringer Qualifizierung und hohem Abbruchrisiko mit einzelnen Qualifizierungsmodulen und teilweise sogar bis zum Berufsabschluss zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine Skalierung des Modells kann daher – unter Berücksichtigung der zuvor genannten Punkte sowie unter Beibehaltung des ganzheitlichen und auf die Zielgruppe zugeschnittenen Ansatzes – empfohlen werden.

Da *aktuell* einzig für die BIBB-Ausbildungsbausteine des Bundesprogramms *JobstarterConnect* keine Verkürzungspflicht besteht, kann ohne eine Änderung der Gesetzeslage jedoch lediglich empfohlen werden, die Skalierung des Kölner Bildungsmodells auf Berufe zu beschränken, in denen BIBB-Ausbildungsbausteine vorliegen.

Ein Einlenken in Bezug auf die Verkürzungspflicht und eine einheitliche, kostendeckende Finanzierung des begleitenden Coachings hätte zur Folge, dass eine modulare Nachqualifizierung nach dem Beispiel des Kölner Bildungsmodells in Zukunft deutlich weniger komplex wäre. Somit könnte der Steuerungsaufwand reduziert und das Modell anderen Kommunen uneingeschränkt zur Nachahmung empfohlen werden.

Eine abschließende Beurteilung der Wirtschaftlichkeit des Modells ist aktuell noch nicht möglich und sollte zu einem späteren Zeitpunkt und mit belastbareren Zahlen stattfinden. Ausschlaggebend für diese Rechnung wird sein, wie viele Qualifizierungsteilnehmende mit einzelnen Qualifizierungsmodulen und dem vollen Berufsabschluss im Anschluss an die Qualifizierung in eine langfristige und gut bezahlte Beschäftigung kommen. Die bislang vorliegenden Erkenntnisse deuten jedoch darauf hin, dass die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme aus Sicht des Steuerzahlers gegeben ist.

8 Literaturverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft ADBW e. V. (o. J.). „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung ‚Eine TQ besser!‘“. <https://www.nachqualifizierung.de/tq/> (Download 12.11.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018a). „Langzeitleistungsbezieher – Deutschland, West/Ost, Länder und Jobcenter (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 2009)“. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1021936/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=1023408&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Download 1.10.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018b). „Verbleib nach Austritt aus Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss (Sonderauswertung des Zentralen Statistik Service für das Jahr 2017)“.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018c). „Zahlungsansprüche von Bedarfsgemeinschaften - Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Monatszahlen)“. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1021940/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=1023394&year_month=201805&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Download 1.10.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011). „BA-Forschungs- und Entwicklungsprojekt ‚Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose‘“. Nürnberg. (Auch online unter <http://www.bagarbeit.de/data/Dokumentationen/2012-06-20/3-Bundesagentur-f%C3%BCr-Arbeit.pdf>, Download 1.10.2018.)

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. J.a). „Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen“. <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen> (Download 1.10.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. J.b). „Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit zu berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen“. https://www.gut-cert.de/files/content/download/AZAV/TQ_Konstruktionsprinzipien.pdf?time=2018091110 (Download 1.10.2018).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen. Bonn.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018). „Jobstarter Connect: mit Ausbildungsbausteinen in den Beruf“. <https://www.jobstarter.de/connect> (Download 1.10.2018).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014). Perspektive Berufsabschluss. Das Programm und eine Auswahl von übertragbaren Projektergebnissen. Bonn. (Auch online unter <http://www.perspektive->

berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Programm/BMBF_Transfernewsletter_Barrierefrei.pdf,
Download 1.10.2018.)

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013). „Förderinitiative 2. ‚Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung (NQ)‘“. <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/105.php> (Download 1.10.2018).

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/BA – Bundesagentur für Arbeit (o. J.). „Initiative ‚Zukunftsstarter‘. Erstausbildung für Frauen und Männer im Alter von 25 bis 35 Jahren“. https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Wiedereinstieg_konkret/Qualifizierung/initiative_zukunftsstarter_erstausbildung_fuer_frauen_und_maenner_im_alter_von_25_bis_35_jahren.html
(Download 1.10.2018).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2017). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Euler, Dieter, und Eckart Severing (2006). Flexible Ausbildungswege in der Berufsausbildung. Nürnberg.

Handwerkskammer zu Köln (2017). „Kölner Bildungsmodell“. <https://www.hwk-koeln.de/32,693,774.html> (Download 1.10.2018).

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (2011). Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen. Report Nr. 804. Wiesbaden. (Auch online unter https://www.hessen-agentur.de/img/downloads/804_Nachqualifizierung_An_und_Ungelernte_komplett.pdf, Download 1.12.2018.)

Herbig, Britta, Nico Dragano und Peter Angerer (2013). „Gesundheitliche Situation von langzeitarbeitslosen Menschen“. Deutsches Ärzteblatt (110) 23–24. <https://www.aerzteblatt.de/archiv/140497/Gesundheitliche-Situation-von-langzeitarbeitslosen-Menschen> (Download 1.10.2018).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 3/2017. Nürnberg.

IHK Köln (2018). „Zulassung zur Abschlussprüfung gemäß § 45 (2) BBiG ‚Externen-Prüfung‘“. https://www.ihk-koeln.de/upload/Externenzulassung_Merkblatt_1211_38012.pdf. (Download 1.10.2018).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016). „Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten“. Aktuelle Daten und Indikatoren 24.10. Nürnberg. (Auch online unter http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2016.pdf, Download 15.12.2018.)

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin (2016). „Coaching-Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik und die Messung ihrer Wirkung“. <https://docplayer.org/31283013-Coaching-ansaezte-in-der-arbeitsmarktpolitik-und-die-messung-ihrer-wirkung.html> (Download 1.10.2018).

Statistisches Bundesamt (2016). Weiterbildung 2016. Wiesbaden.

Werkstatt Frankfurt e.V. (2010). Arbeitslos. Der Frankfurter Weg zum Berufsabschluss. Frankfurt am Main.

