



// Zukunftsministerium
Was Menschen berührt.

Europäischer Sozialfonds Evaluation der Förderaktion 1 „Förderung von Ausbildungsstellen“ 1. Zwischenbericht

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



Europäischer Sozialfonds

Bayern 2014-2020
Evaluation der Förderaktion 1 "Förderung von Ausbildungsstellen"
Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.1

Stand: 30.10.2017



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

Winzererstraße 9
80797 München ISG

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autoren: Georg Kalvelage und Dr. Friedrich Scheller

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190
50825 Köln

<http://www.isg-institut.de>

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
2. Programmlogik.....	6
3. Ausbildungsstellenmarkt.....	8
4. Analyse der Monitoringdaten.....	12
4.1 Finanzielle Umsetzung.....	12
4.2 Struktur der geförderten Auszubildenden.....	12
4.3 Struktur der geförderten Betriebe.....	17
4.4 Analyse abgelehnter Projektanträge.....	18
5. Qualitative Betriebsbefragung.....	20
5.1 Methodisches Vorgehen.....	20
5.1.1 Experteninterviews.....	20
5.1.2 Qualitative Betriebsbefragung.....	20
5.2 Ergebnisse der qualitativen Betriebsbefragung.....	21
5.2.1 Struktur der Betriebe und Ausbildungshistorie.....	21
5.2.2 Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses.....	22
5.2.3 Erfahrungen mit dem/der Auszubildenden.....	23
5.2.4 Qualifizierung der Ausbilder/innen.....	26
5.2.4 Bewertung der ESF-Förderung.....	26
6. Fazit und Handlungsempfehlungen.....	28
7. Quellenverzeichnis.....	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ausbildungsstellenmarkt in Bayern, 2012-2016.....	8
Tabelle 2:	Angebots-Nachfrage-Relation (erw. Definition) nach Arbeitsagenturbezirken, 2013 und 2016.....	9
Tabelle 3:	Regionale Verteilung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen, 2016	10
Tabelle 4:	Vorzeitige Vertragslösungen und Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen, 2012 und 2016.....	10
Tabelle 5:	Top-Enpassberufe in Bayern (Stand: September 2017).....	11
Tabelle 6:	Bewilligte und ausgezahlte Mittel in der Förderaktion 1	12
Tabelle 7:	Merkmale der geförderten Auszubildenden (Outputindikatoren)	13
Tabelle 8:	Fördervoraussetzungen gemäß der Förderhinweise der Aktion 1.....	14
Tabelle 9:	Berufsbereiche der geförderten Auszubildenden.....	15
Tabelle 10:	Berufsgruppen der geförderten Auszubildenden.....	16
Tabelle 11:	Teilnehmendenaustritte der Förderaktion 1	17
Tabelle 12:	Verteilung nach Besiedlungsdichte.....	17
Tabelle 13:	Verteilung nach Wirtschaftszweigen	18
Tabelle 14:	Gründe für die Ablehnung von Förderanträgen	19

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Darstellung der Programmlogik von Förderaktion 1.....	7
--------------	---	---

1. Einleitung

Die Förderung von betrieblichen Ausbildungsstellen im Rahmen der Förderaktion 1 ist laut dem Operationellen Programm (OP) des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Bayern der Investitionspriorität a (ii) zugeordnet, die die dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt zum Ziel hat (StMAS 2014). Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Jugendlichen, die weder einen Arbeitsplatz haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren. Der Förderbedarf resultiert insbesondere aus dem zukünftig zu erwartenden Fachkräftebedarf bei einem gleichzeitigen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung. Ziel des Programms „Fit for Work – Chance Ausbildung“ ist es, betriebliche Ausbildungsstellen für marktbenachteiligte Jugendliche zu fördern, um die Zahl der Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss zu reduzieren und somit auf eine langfristige Arbeitsmarktintegration hinzuwirken.

Durch die direkte finanzielle Subvention von Ausbildungsplätzen soll für ausbildende Unternehmen ein Anreiz geschaffen werden, junge Menschen mit Schwierigkeiten beim Eintritt in das Erwerbsleben in einem anerkannten Beruf auszubilden. Als Zielgruppe werden gemäß der Förderhinweise vom 25.08.2016 (StMAS 2016), mit Überarbeitung vom 01.08.2017 (StMAS 2017d), Jugendliche bis einschließlich 25 Jahren definiert, die aufgrund ihrer persönlichen Lebenslage, von Bildungs- oder Qualifizierungsdefiziten sowie geringer sozialer oder persönlicher Kompetenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt häufig nicht berücksichtigt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Betreuung dieser Zielgruppe für die ausbildenden Betriebe im Vergleich zu nicht benachteiligten Jugendlichen mit höheren Aufwänden verbunden ist, welche durch die finanzielle Förderung ausgeglichen werden sollen. Neben der initialen Schließung eines Ausbildungsverhältnisses soll durch die kontinuierliche monatliche Förderung in einem Zeitraum von bis zu 22 Monaten zudem die langfristige Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses unterstützt werden.

Gemäß ihrer Schwerpunktsetzung handelt es sich bei der Förderaktion 1 um eine sogenannte „Individualförderung“. Dies bedeutet, dass jedes geförderte Ausbildungsverhältnis ein eigenständiges Projekt darstellt. Bei den Zuwendungsempfängern handelt es sich um Unternehmen und Betriebe der gewerblichen Wirtschaft, Angehörige der freien Berufe, nichtgewerbliche Ausbildungsstätten und die zur Ausbildung befugten Familien- und Anstaltshaushalte (StMAS 2016, Nr. 3).

Aus Sicht der Evaluation stellen sich verschiedene Fragen. Da auf strategischer Ebene über die Definition von Zielgruppen hinaus bewusst keine Steuerung vorgenommen wird, ist eine nähere Analyse sowohl der geförderten jungen Menschen als auch der ausbildenden Betriebe von Interesse. Wichtig sind in diesem Kontext unter anderem die Verteilung der Fördervoraussetzungen (im Hinblick auf die Zielgruppen) wie auch die ausgeübten Ausbildungsberufe (auch im Hinblick auf die ausbildenden Betriebe). Darüber hinaus stellt sich die Frage, welche Erfahrungen die Betriebe bei der Arbeit und im Umgang mit den Auszubildenden machen und ob etwaige zusätzliche Aufwände durch die finanzielle Förderung ausgeglichen werden können. Des Weiteren stellen das Zustandekommen des Vertragsverhältnisses und die Unterstützung bei der Ausbildungsdurchführung durch andere beteiligte Akteure, wie die Lehrer/innen der Praxisklassen (Förderaktion 11), die Berufsschulen oder die Anbieter von ausbildungsbegleitenden Hilfen bzw. der Assistenten Ausbildung, wichtige Faktoren dar.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 wird die auf Basis der vorliegenden Dokumente und von Experteninterviews entwickelte Förderprogrammlogik diskutiert. Es folgt eine komprimierte Darstellung des Ausbildungsstellenmarktes mit Fokus auf die Unter-25-Jährigen in Bayern (Kapitel 3). Anschließend werden in Kapitel 4 Informationen aus dem Monitoringsystem ESF-Bavaria 2014 im Hinblick auf die geförderten Auszubildenden und Betriebe analysiert. Dies umfasst auch die Analyse „abgelehnter“, d. h. für nicht förderfähig befundener, Anträge, die von Betrieben in der Vergangenheit gestellt wurden. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse einer qualitativen Betriebsbefragung mit insgesamt 20 Ausbildern/innen dargestellt, um die Förderung aus Betriebssicht abzubilden. Im abschließenden Kapitel 6 werden die Ergebnisse zusammengefasst und vor dem Hintergrund des bestehenden Förderkontextes diskutiert.

2. Programmlogik

Theoriebasierte Wirkungsanalysen sind vorrangig qualitativer Natur. Bei ihnen wird jede Phase der Interventionslogik verfolgt, um Mechanismen der Veränderungen aufzuzeigen. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Erfolg der Maßnahmen von den jeweils vorgelagerten Phasen abhängig ist. Es soll somit untersucht werden, warum, wie und für wen eine Intervention funktioniert und welche spezifischen Bedingungen den Erfolg beeinflussen. Auf der Grundlage des ESF-OP für Bayern 2014-2020, den Förderhinweisen für die Förderaktion 1 (StMAS 2016, 2017d) sowie von Experteninterviews wurde ein theoretisches Modell entwickelt, welches die Programmlogik der Förderaktion 1 darstellt. Die Kategorien für die Darstellung der Programmlogik sind die für die Förderung bereitgestellten „Ressourcen/Inputs“, die im Zentrum der Durchführung stehenden „Aktivitäten/Maßnahmen“, die hierdurch unmittelbar induzierten „Outputs“, die bei der adressierten Fördergruppe identifizierbaren „Outcomes“ sowie die strukturellen und über die Zielgruppe hinausgehenden Veränderungen („Impact“), zu denen die Förderung beitragen kann (Abbildung 1). Im Folgenden werden die Programmlogik und die zugrundeliegenden Annahmen zur Wirkung erläutert.

Die Förderaktion wird aus der Förderperiode 2007-2013 mit Anpassungen fortgesetzt. In der vorangehenden Förderperiode spielte die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze eine wichtige Rolle. Die Möglichkeit der Förderung zusätzlicher Ausbildungsstellen, also neben dem regulären Angebot, besteht in der aktuellen Förderperiode nicht mehr. Grund hierfür ist die veränderte Situation auf dem Ausbildungsmarkt, die zu einem Angebotsüberhang der betrieblich bereitgestellten Ausbildungsplätze in Bayern geführt hat. Gefördert werden in der aktuellen Förderperiode Ausbildungsplätze für marktbenachteiligte Jugendliche / junge Erwachsene unter 25 Jahren, die mindestens eine von sechs Fördervoraussetzungen erfüllen.

Zielgruppe sind insbesondere junge Menschen, die die Schule ohne bzw. nur mit niedrigem Schulabschluss verlassen haben sowie Altbewerber/innen, die die Schule bereits im Jahr vor Ausbildungsbeginn oder früher verlassen haben. Explizit ist die Förderung in der aktuellen Förderperiode auch für Geflüchtete mit gesichertem Aufenthaltsstatus möglich. Die Förderung stellt eine Ergänzung des bestehenden Förderkontextes dar. So können Ausbildungsverhältnisse junger Menschen gefördert werden, die Unterstützung in Form ausbildungsbegleitender Hilfen (abH) gem. § 75 SGB III oder im Rahmen der Assitierten Ausbildung (AsA) gem. § 130 SGB III erhalten. Ebenso werden Auszubildende in Teilzeitausbildungsverhältnissen nach den Vorschriften des BBiG oder der HwO gefördert.¹ Darüber hinaus ist die Förderung im Rahmen der Förderaktion 1 in vielen Fällen in weitere ESF-geförderte Programme eingebunden. Hier spielt vor allem die Anschlussunterstützung von Absolventen/innen von Praxisklassen (Förderaktion 11) eine Rolle. Weiterhin besteht grundsätzlich im Rahmen der Förderaktion 4 die Möglichkeit, zusätzlich Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder/innen zum Umgang mit spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe zu fördern.

Die zur Verfügung stehenden Inputs stellen die Voraussetzung für die Reichweite der Förderaktion dar. Insgesamt stehen für die Förderung von Ausbildungsstellen 60 Mio. Euro Gesamtmittel zur Verfügung, davon werden 50 % über den ESF finanziert. Die Kofinanzierung erfolgt aus der pauschal festgesetzten Brutto-Ausbildungsvergütung, welche durch die Zuwendungsempfänger an die Teilnehmenden ausgezahlt wird. Aus den ESF-Mitteln werden ausschließlich duale Ausbildungsstellen innerhalb des Programms „Fit for Work – Chance Ausbildung“ gefördert. Geförderte Ausbildungsverhältnisse werden für eine maximale Förderdauer von 22 Monaten mit 200 Euro monatlich subventioniert (Maßnahme). Die Zahlung erfolgt dabei nach Ende der Förderdauer direkt an die ausbildenden Betriebe. Als Ziel wurde die Förderung von insgesamt 6.250 Jugendlichen unter 25 Jahren bis zum Jahr 2023 festgelegt (Output).

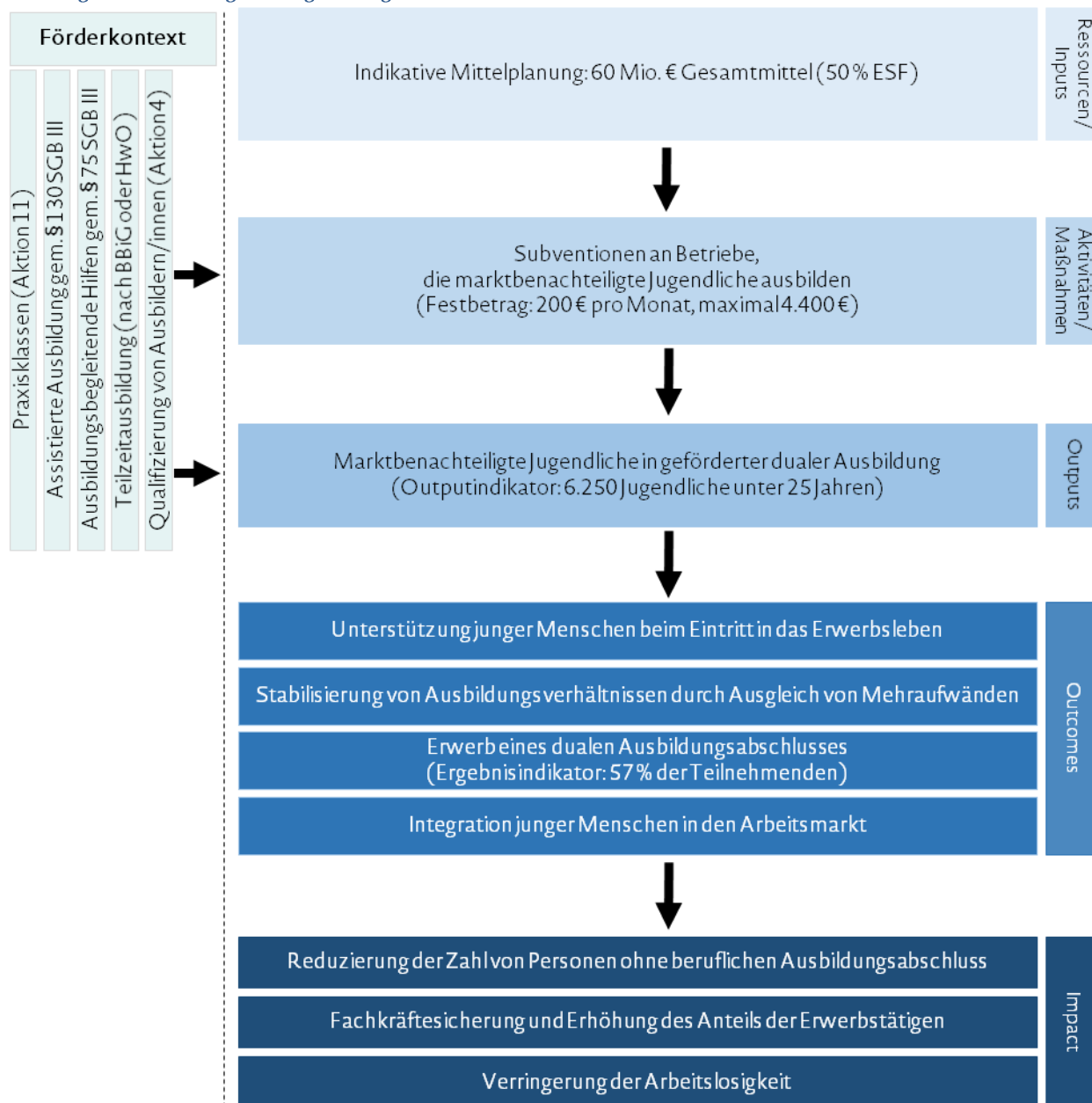
Ergebnis von Förderaktion 1 ist die Unterstützung junger benachteiligter Menschen beim Eintritt in das Erwerbsleben (Outcome). Die finanzielle Förderung ausbildender Betriebe soll dazu dienen, der Förderzielgruppe zum einen Zugang zum Ausbildungsmarkt zu verschaffen und zum anderen begonnene Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren, um Abbrüche zu vermeiden. Entstehende Mehraufwände für die Betriebe aufgrund der zusätzlichen Förderbedarfe der Auszubildenden sollen durch die Förderung ausgeglichen werden. In der Folge wird bei mindestens 57 % der Geförderten

¹ In den genannten Fördervoraussetzungen spiegeln sich teilweise die Ziele der bereichsübergreifenden Grundsätze (insbesondere Nichtdiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter) wider. Da es sich bei der Förderung um eine direkte Subventionierung ausbildender Betriebe handelt und eine Steuerung der konkreten Maßnahmeninhalte somit kaum möglich ist, wird in diesem Bericht nicht weiter auf mögliche Beiträge zur Erreichung dieser Querschnittsziele eingegangen.

Auszubildenden der Erwerb eines dualen Ausbildungsabschlusses angestrebt, welcher diesen die Integration in den Arbeitsmarkt als Fachkraft oder Geselle/in ermöglicht.

Darüber hinaus soll die Förderung in der Aktion 1 einen allgemeinen Beitrag zur Reduzierung der Zahl von Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss sowie zur Fachkräftesicherung leisten (Impact). Auf diesem Wege soll im Sinne der EU2020-Strategie eine Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigen erreicht und die Arbeitslosigkeit im Freistaat reduziert werden.

Abbildung 1: Darstellung der Programmlogik von Förderaktion 1



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation (2004) auf Basis des ESF-OP für Bayern (StMAS 2014), der Förderhinweise (StMAS 2016, 2017d) und Experteninterviews.

3. Ausbildungsstellenmarkt

In Bayern lebten im Jahr 2015 12.843.514 Menschen, wovon 1.451.229 zur Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen gehörten (Stichtag: 31.12.2015). Gegenüber 2012 ist die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen – auch infolge der Flucht-migration – um 1,2 % gestiegen. Für 2016 wird erwartet, dass sich die Zahl weiter erhöhen wird. In der Altersgruppe der 15- bis unter 25-Jährigen befanden sich anteilig 8,3 % in beruflichen Schulen (ohne Berufsschulen) (2012: 7,7 %). 16,1 % waren als Auszubildende (Stichtag: 30.06.2015) gemeldet (2012: 16,8 %). Mit 23,2 % Studierenden in dieser Altersgruppe ist die Tendenz zum Studium weiter ansteigend (2012: 21,5 %). Der Trend weist laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf eine abnehmende Erwerbsneigung junger Menschen hin.² Korrespondierend hierzu können bei den Jugendlichen steigende Bildungsaspirationen festgestellt werden. Immer mehr Jugendliche schließen die Schule mit der (Fach-)Hochschulreife ab, die zur Aufnahme eines Studiums berechtigt. Lag die Quote in 2012 noch bei 26,7 %, so belief sie sich in 2015 auf 28,4 %.³ Zudem liegt die Zahl der Studierenden und Studienanfänger/innen auf einem historisch sehr hohen Niveau.⁴ Die genannten Entwicklungen wirken sich vor allem auf die Nachfrageseite des bayerischen Ausbildungsstellenmarktes aus. Während die Zunahme der jungen Bevölkerung die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen tendenziell befördert, wird sie durch die hohe Studierneigung junger Menschen gedämpft.

Tabelle 1: Ausbildungsstellenmarkt in Bayern, 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderung 2016/2012
Gesamtangebot	104.703	101.391	101.943	102.828	105.423	+0,7 %
Gesamtnachfrage (alte Definition)	95.940	93.177	92.940	92.964	94.515	-1,5 %
Gesamtnachfrage (erweiterte Def.)	102.399	99.873	99.537	99.651	101.340	-1,0 %
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Def.)	109,1	108,8	109,7	110,6	111,5	+2,4 PP
Angebots-Nachfrage-Relation (erweitert)	102,3	101,5	102,4	103,2	104,0	+1,7 PP
Unbesetzte Stellen	9.471	9.258	10.131	10.737	12.039	+27,1 %
Unvermittelte Bewerber ohne Alternative	708	1.044	1.128	873	1.129	+59,5 %
Unvermittelte Bewerber mit Alternative	6.459	6.696	6.594	6.687	6.825	+5,7 %
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	95.310	92.130	91.815	92.178	93.384	-2,0 %
...davon Männer	55.527	53.988	54.192	54.516	55.596	+0,1 %
...davon Frauen	39.783	38.145	37.620	37.662	37.788	-5,0 %
Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse	21,7 %	22,0 %	22,5 %	22,2 %	22,3 %	+0,6 PP

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September des jeweiligen Jahres; Lösungsquoten: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung, Fachserie 11 Reihe 3, verschiedene Jahre. Aufgrund von Rundungsfehlern kann es vorkommen, dass sich die Summe der geschlechterdifferenzierten Angaben nicht vollständig mit den Angaben der jeweiligen Gesamtheit deckt. PP = Prozentpunkte.

Gemäß den Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat sich die Gesamtnachfrage zwischen 2012 und 2016 gemäß der alten Definition um 1,5 % und gemäß der erweiterten Definition um 1,0 % reduziert (Tabelle 1).⁵ Seit 2014 lässt sich jedoch eine moderat steigende Zahl an Bewerbern/innen feststellen. Das Angebot der von den Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze hat sich zwischen 2012 und 2016 geringfügig um 0,7 % erhöht. Zieht man die erweiterte Nachfragedefinition heran, so trafen die rund 105.400 angebotenen Ausbildungsstellen in 2016 auf etwa 101.300 nachfragende Jugendliche. Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), die die Chancen der Betriebe auf Stellenbesetzung bzw. die Chancen der Bewerber/innen auf einen Ausbildungsplatz anzeigt, belief sich auf 104,0 (bei alter

² Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analytik der Statistik, Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige in Bayern, März 2017.

³ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1, verschiedene Jahre.

⁴ Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, „Studierende an Hochschulen in Bayern“ und „Studienanfänger/innen (1. Hochschulsesemester) in Bayern“.

⁵ Die erweiterte Nachfragedefinition umfasst im Gegensatz zur alten Definition zusätzlich auch Bewerber/innen, welche weiterhin auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, jedoch vorbehaltlich einer Alternative (wie z. B. erneuter Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit, berufsvorbereitende Maßnahme) nachgehen (s. g. Bewerber/innen mit Alternative).

Nachfragedefinition:111,5). In 2012 betrug der Wert noch 102,3 (bei alter Nachfragedefinition: 109,1). Somit haben die Betriebe allein aufgrund der quantitativen Verhältnisse mit zunehmenden Stellenbesetzungsproblemen zu kämpfen. Würden alle nachfragenden Jugendlichen gemäß erweiterter Definition Erfolg bei der Ausbildungsstellensuche haben, dann bliebe immer noch ein Rest von knapp 4.100 unbesetzten Stellen (Überangebot). Ob zukünftig mit einer Umkehr des Trends einer Auseinanderbewegung von Gesamtangebot und -nachfrage gerechnet werden kann, hängt in hohem Maße von Wanderungsbewegungen (und der Integration ausländischer Jugendlicher) ab.

Tabelle 2: Angebots-Nachfrage-Relation (erw. Definition) nach Arbeitsagenturbezirken, 2013 und 2016

Arbeitsagenturbezirke	erweiterte ANR 2013	erweiterte ANR 2016	Veränderung 2016 zu 2013
Arbeitsagenturbezirke mit ANR unter 100: Unterangebot an Ausbildungsstellen			
Aschaffenburg	94,1	97,3	+3,1 PP
Augsburg	96,7	97,5	+0,7 PP
Fürth	93,6	98,8	+5,2 PP
Bayreuth-Hof	98,2	99,2	+1,1 PP
Nürnberg	97,7	99,5	+1,8 PP
Arbeitsagenturbezirke mit ANR über 105: Starkes Überangebot an Ausbildungsstellen			
Weilheim	106,2	106,4	+0,2 PP
Traunstein	105,0	107,2	+2,2 PP
Freising	105,2	107,9	+2,7 PP
Deggendorf	102,3	108,4	+6,1 PP
Landshut-Pfarrkirchen	106,3	108,7	+2,4 PP
Passau	108,2	111,4	+3,2 PP
Schwandorf	106,9	114,0	+7,1 PP
Regensburg	105,9	116,2	+10,3 PP

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September des jeweiligen Jahres; neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage / Zeitreihe ab 2009, nach Arbeitsagenturbezirken in Bayern. Hinweis: Für die derzeit gültige Aufgliederung der Agenturbezirke waren Daten ab 2013 verfügbar. PP = Prozentpunkte.

Tabelle 2 zeigt die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) auf Basis der Arbeitsagenturbezirke in Bayern für die Jahre 2013 und 2016. Es wird ersichtlich, dass sich die Ausbildungsmarktsituation regional unterschiedlich darstellt. Während die ANR im Jahr 2016 in den Bezirken Aschaffenburg, Augsburg, Fürth, Bayreuth-Hof und Nürnberg (noch) unterhalb der 100 %-Schwelle lag und somit dort (noch) ein geringfügiges Unterangebot an Ausbildungsstellen bzw. ein leichter Nachfrageüberhang vorherrscht, stellt sich die Situation korrespondierend zur Lage Gesamtbayerns in vielen anderen Bezirken genau umgekehrt dar. Besonders angespannt ist die Lage aus Sicht der anbietenden Betriebe dabei in Regensburg und Schwandorf. Dort besteht im Verhältnis zum Ausbildungsplatzangebot die geringste Nachfrage seitens der Jugendlichen. Zudem hat sich die ANR in beiden Bezirken in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark mit +10,3 bzw. +7,1 Prozentpunkten erhöht.

Im Jahr 2016 wurden laut BIBB bayernweit annähernd 93.400 neue Ausbildungsverträge geschlossen (Tabelle 1). Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl um 1,3 % erhöht, im Vergleich zu 2012 ist sie hingegen um 2,0 % gesunken. Es ist deutlich zu erkennen, dass über alle betrachteten Jahre hinweg mehr Männer als Frauen eine Ausbildung begonnen haben. In 2016 entfielen 59,5 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf Männer (2012: 58,3 %). Berufe in Industrie und Handel (58,7 % aller Verträge) sowie Handwerksberufe (27,9 % aller Verträge) vereinten die meisten der in 2016 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf sich (Tabelle 3). Deutlich weniger Ausbildungsverträge wurden in den Freien Berufen (9,4 %), der Landwirtschaft (2,4 %), im öffentlichen Dienst (1,3 %) und in der Hauswirtschaft (0,3 %) geschlossen. Die Aufgliederung nach kreisfreien Städten und Landkreisen deutet ferner auf eine Bündelung von Ausbildungsplätzen in Industrie und Handel, im öffentlichen Dienst sowie in freien Berufen in Metropolgebieten hin. Ausbildungsplätze für handwerkliche sowie land- und hauswirtschaftliche Berufe finden sich hingegen eher in ländlichen Regionen. Zudem geht aus der Aufgliederung nach Regierungsbezirken eine Bündelung von Ausbildungsplätzen in Oberbayern hervor. So wurden hier in 2016 in allen Bereichen die mit Abstand meisten Ausbildungsverträge geschlossen. Schwaben ist bezogen auf Industrie und Handel sowie Handwerk eine weitere Schwerpunktregion. Auch im Regierungsbezirk Mittelfranken wurden im Bereich Industrie und Handel viele Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Tabelle 3: Regionale Verteilung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen, 2016

	Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft
insgesamt	53.203	25.296	2.160	1.217	8.485	280
nach Kreisebenen						
Kreisfreie Städte	22.397	7.074	331	727	4.126	126
Landkreise	30.806	18.222	1.829	490	4.359	154
nach Regierungsbezirken						
Oberbayern	16.891	8.479	717	441	3.137	69
Niederbayern	5.190	3.029	246	167	713	17
Oberpfalz	4.507	2.767	193	88	798	18
Oberfranken	4.543	2.127	164	83	602	25
Mittelfranken	8.467	2.082	214	144	1.267	49
Unterfranken	5.264	2.782	202	160	843	51
Schwaben	8.341	4.030	424	134	1.125	51

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Auszubildende in Bayern 2016 nach Regierungsbezirken und Kreisen. Hinweis: Die Gesamtzahl geschlossener Ausbildungsverträge weicht geringfügig von den BIBB-Angaben in Tabelle 1 ab.

Aus der Differenz zwischen dem Ausbildungsplatzangebot und der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ergibt sich die Zahl der unbesetzten Stellen. Sie ist zwischen 2012 und 2016 um 27,1 % gestiegen und bezeugt die gegenwärtigen Schwierigkeiten der Betriebe in Bayern, Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen. In 2016 konnten letztlich rund 12.000 angebotene Plätze nicht besetzt werden (Tabelle 1). 7.954 Lehrstellenbewerber/innen blieben in 2016 unvermittelt. Angesichts des Angebotsüberhangs an Ausbildungsstellen und des hohen Niveaus an unbesetzten Lehrstellen fällt die Zahl sehr hoch aus. Die unvermittelten Lehrstellenbewerber/innen werden dabei in zwei Gruppen differenziert: Bewerber/innen mit und ohne Alternative. Die Zahl der Bewerber/innen mit Alternative belief sich in 2016 auf etwa 6.800.⁶ Im Vergleich zu 2012 erhöhte sich die Zahl um 5,7 %. Ohne Alternative verblieben in 2016 rund 1.100 Personen, womit sich der Anteil an allen unvermittelten Lehrstellenbewerbern/innen auf 14,2 % bezieht. Die Zahl ist im Vergleich zu 2012 um 59,5 % gestiegen, wobei sich vor allem von 2015 auf 2016 ein sprunghafter Anstieg konstatieren lässt. Im betrachteten Zeitraum hat die Zahl der Jugendlichen, denen die Transition von der schulischen in die berufliche Ausbildung schwerfällt, insgesamt recht stark zugenommen. Vermutet werden kann, dass es sich bei diesem Personenkreis vor allem um benachteiligte Jugendliche handelt (z. B. Migranten/innen, Jugendliche ohne Schulabschluss, Altbewerber/innen).

Tabelle 4: Vorzeitige Vertragslösungen und Lösungsquoten nach Ausbildungsbereichen, 2012 und 2016

Ausbildungsbereich	2012			2016		
	insgesamt (absoluter Wert)	davon im ersten Ausbildungsjahr	Lösungsquote	insgesamt (absoluter Wert)	davon im ersten Ausbildungsjahr	Lösungsquote
Industrie und Handel	11.259	6.474	18,5%	11.085	6.375	19,2%
Handwerk	8.754	4.806	28,5%	8.226	4.257	28,7%
Landwirtschaft	330	66	14,7%	405	102	18,2%
Öffentlicher Dienst	48	18	3,3%	75	45	5,0%
Freie Berufe	2.184	1.374	25,5%	2.424	1.671	26,2%
Hauswirtschaft	78	27	18,9%	63	24	22,1%
insgesamt	22.653	12.765	21,7%	22.278	12.477	22,3%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung, Fachserie 11 Reihe 3, verschiedene Jahre.

In Bayern wurde in 2016 mehr als jedes fünfte Ausbildungsverhältnis entweder von Seiten des/r Ausbilders/in oder des/r Auszubildenden vorzeitig beendet. Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse lag bei 22,3 % (+0,6 Prozentpunkte gegenüber 2012). Hinter Baden-Württemberg (Quote: 21,0 %) ist dies der zweitniedrigste

⁶ Hierbei handelt es sich um Ausbildungsplatzbewerber/innen, die zwar in keine Ausbildung, aber in eine Alternative (weiterer Schulbesuch, Berufsvorbereitung, Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr etc.) vermittelt wurden.

Quotenwert. Insgesamt wurden in 2016 knapp 22.300 Verträge vorzeitig gelöst. Mehr als die Hälfte der Vertragslösungen (12.477) fiel dabei in das erste Ausbildungsjahr und damit in eine frühe Phase der Ausbildung. Vor allem in handwerklichen Ausbildungsberufen ist die vorzeitige Lösungsquote überdurchschnittlich hoch (2016: 28,7 %). Im ausbildungsstärksten Bereich – Industrie und Handel – liegt die Quote leicht unterhalb des Durchschnitts (2016: 19,2 %). Sehr niedrig fällt sie im öffentlichen Dienst aus (2016: 5,0 %).

Die Indikatoren deuten in der Gesamtschau darauf hin, dass zusätzlich zu den – regional teils unterschiedlich ausfallenden – quantitativen Passungsproblemen qualitative Mismatch-Problematiken auf dem bayerischen Ausbildungsmarkt bestehen und qualifikations- bzw. eignungsbezogene Vermittlungsprobleme mitverantwortlich dafür sind, dass Angebot und Nachfrage nicht zum Ausgleich kommen. Ursächlich hierfür können eine mangelnde schulische Bildung, ein defizitäres Allgemeinwissen oder eine nicht vorhandene berufliche Eignung für den jeweils angestrebten Ausbildungsberuf sein. Betriebe sind ihrerseits aber angesichts des steigenden Problemdrucks und teilweise hoher Lösungsquoten auch selbst dazu angehalten, die Ausbildung vermehrt gegenüber benachteiligten Jugendlichen zu öffnen, die Ausbildungsbedingungen zu verbessern und Ausbildungen insgesamt attraktiver zu gestalten.

Abschließend lohnt ein Blick auf die Top-Engpassberufe in Bayern. An ihnen wird ersichtlich, wo der Bedarf an Arbeitskräften am höchsten ausfällt und wo Ausbildung dementsprechend potenziell am stärksten dazu beitragen kann, Engpässe zu mindern. In Tabelle 5 sind Berufe aufgeführt, die im September 2017 zu den 20 Berufen mit der größten Vakanzzeit zählten und mindestens 500 offene sozialversicherungspflichtige Stellen aufwiesen. Mit einer Vakanzzeit für Stellenausschreibungen zwischen 141 und 192 Tagen weichen diese Berufe deutlich von der in Bayern durchschnittlich gemessenen Vakanzzeit in Höhe von 109 Tagen ab. Offene Stellen im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik wiesen 192 Tage Vakanzzeit auf und ließen sich ähnlich wie Berufe in der Altenpflege, wo die Vakanzzeit 190 Tage betrug, vergleichsweise am schwersten besetzen. Mit größerem Abstand folgen Berufe der Körperpflege (162 Tage) und Energietechnik (160 Tage) sowie Berufe im Tiefbau (155 Tage). Offene Stellen in den Bereichen Mechatronik und Automatisierungstechnik (150 Tage), in der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- oder Schiffbautechnik (149 Tage) oder im Aus- und Trockenbau (148 Tage) waren ebenfalls relativ schwierig zu besetzen. In den meisten Top-Engpassberufen ist die Vakanzzeit im Vergleich zum Vorjahr stärker gestiegen als der durchschnittliche Tageswert für die Vakanzzeit (+9 Tage).

Tabelle 5: Top-Engpassberufe in Bayern (Stand: September 2017)

	Bestand sv-pflichtiger Arbeitsstellen	abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen	Vergleich gegenüber Vorjahr (in Tagen)
insgesamt	68.313	109	+9
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	1.538	192	+13
Altenpflege	1.517	190	+16
Körperpflege	1.301	162	+21
Energietechnik	1.872	160	+6
Tiefbau	604	155	+12
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	1.560	155	+26
Obj., Pers., Brandschutz, Arbeitssicherheit	1.863	155	+23
Mechatronik und Automatisierungstechnik	675	150	+11
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	2.201	149	+19
Softwareentwicklung und Programmierung	795	149	+6
Aus- und Trockenbau	739	148	+15
Holzbe- und -verarbeitung	929	142	+21
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	1.345	141	+3
Hochbau	1.315	141	+12

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Monatszahlen) in Bayern (Engpassanalyse), September 2017.

4. Analyse der Monitoringdaten

In Kapitel 4 werden Daten aus dem Monitoringsystem ESF-Bavaria 2014 zum Stichtag 16.10.2017 ausgewertet. Nach der einleitenden Darstellung des finanziellen Umsetzungsstandes (4.1) werden die geförderten Auszubildenden (4.2) bzw. Betriebe (4.3) näher beschrieben, um zu prüfen, inwiefern die Zielgruppen erreicht wurden und welche Betriebe die Förderung in Anspruch nehmen. Aufgrund der im Vergleich zu anderen Förderaktionen hohen Anzahl abgelehnter Anträge werden in Kapitel 4.4 200 zufällig ausgewählte Ablehnungsbescheide analysiert.

4.1 Finanzielle Umsetzung

Seit August 2015 wurden insgesamt 654 Ausbildungsverhältnisse in der Aktion 1 gefördert.⁷ Hiervon starteten 251 Förderungen im Jahr 2015, 334 in 2016 und bislang 69 in 2017. Diese Auswertungen beziehen sich jeweils auf den Bewilligungsbeginn, welcher nicht notwendigerweise mit dem Ausbildungsbeginn übereinstimmt. Die überwiegende Zahl der Ausbildungsverhältnisse (93 %) wird über die maximal möglichen 22 Monate gefördert, d. h. die Höchstfördersumme von 4.400 Euro wird ausgeschöpft. Weniger als ein Jahr Förderung wurde lediglich in etwa drei Prozent der Fälle beantragt.

Tabelle 6 gibt einen Überblick über die bis zum Stichtag bewilligten und ausgezahlten Mittel. Insgesamt belaufen sich die bewilligten Mittel auf 9,3 Mio. Euro, wovon 2,8 Mio. Euro auf den ESF entfallen und 6,5 Mio. Euro durch die geförderten Betriebe kofinanziert werden. Da die zuwendungsfähige Brutto-Ausbildungsvergütung pauschal auf 669 Euro festgesetzt wurde (StMAS 2016, Nr. 5), beträgt der ESF-Anteil an den Gesamtmitteln durchgehend rd. 30 % (200 Euro / 669 Euro). Bezogen auf die für die gesamte Förderperiode zur Verfügung stehenden 30 Mio. Euro ESF-Mittel liegt der aktuelle finanzielle Umsetzungsstand mit rd. 9 % deutlich unter den Erwartungen. An insgesamt 210 Betriebe wurden bislang rd. 800.000 Euro ESF-Mittel ausgezahlt.

Tabelle 6: Bewilligte und ausgezahlte Mittel in der Förderaktion 1

	Bewilligte Mittel	Ausgezahlte Mittel
Zahl der Projekte	654	210
Gesamtmittel	9.313.489 €	2.649.490 €
davon: Eigenmittel der Betriebe	6.516.889 €	1.853.890 €
davon: ESF-Mittel	2.796.600 €	795.600 €

Quelle: ESF-Bavaria Report 105 (Stand: 16.10.2017).

4.2 Struktur der geförderten Auszubildenden

Da es sich bei dem Programm „Fit for Work – Chance Ausbildung“ um eine Individualförderung handelt, entspricht die Zahl der geförderten Projekte der Zahl der Auszubildenden. Bezogen auf das Outputziel von 6.250 geförderten Ausbildungsverhältnissen liegt der Umsetzungsstand mit 654 Auszubildenden zum Stichtag lediglich bei 10 %. Unter Annahme eines 7-jährigen Förderzeitraums und einer kontinuierlichen Teilnehmendenentwicklung sollte der Umsetzungsstand nach etwa 2 ³/₄ Jahren bei 39 % liegen. Damit liegen die Fortschritte deutlich hinter den Erwartungen zurück. Zudem wurde in 2017 bis Mitte Oktober lediglich für 69 Auszubildende eine Förderung bewilligt. Auf die Gründe für diesen nicht befriedigenden Umsetzungsstand wird zusammenfassend in Kapitel 6 eingegangen.

Outputindikatoren

81 % der geförderten Auszubildenden sind männlich (Tabelle 7). Das Durchschnittsalter zu Ausbildungsbeginn liegt bei circa 17,5 Jahren und unterscheidet sich nicht signifikant zwischen Männern und Frauen. Mit 93 % besaßen erwartungsgemäß die meisten Auszubildenden bei Beginn ein niedriges Bildungsniveau (ISCED 1-2). Ein mittleres Bildungsniveau (mindestens Abitur; ISCED 3-4) wiesen 6 % auf und zwei Auszubildende gaben an, einen tertiären

⁷ Quelle: ESF-Bavaria 2014-Report 105 (Stand: 16.10.2017). Alle nachfolgenden Auswertungen berücksichtigen jeweils nur Projekte, die zum Stichtag entweder bewilligt, in der Gesamtverwendungsprüfung oder abgeschlossen waren.

Bildungsabschluss zu besitzen (ISCED 5-8). Unmittelbar vor Maßnahmeeintritt war die Mehrheit (74 %) nicht-erwerbstätig und insgesamt rd. jede/r Dritte (30 %) befand sich in schulischer oder beruflicher Ausbildung. 16 % waren arbeitslos gemeldet. Unter Anwendung der Definition von Langzeitarbeitslosigkeit von Eurostat (EU 2013, § 307) gelten Unter-25-Jährige als langzeitarbeitslos, wenn sie länger als sechs Monate arbeitslos gemeldet sind. Dies trifft auf insgesamt 9 % der Auszubildenden zu. 11 % waren bereits vor Ausbildungsbeginn erwerbstätig (inkl. selbständig).

16 % der Auszubildenden wohnten in einem Haushalt, in dem keine der dort lebenden Personen einer Erwerbstätigkeit nachgeht (Erwerbslosenhaushalt). In 3% aller Fälle handelte es sich um einen Haushalt, in dem unterhaltsberechtignte Kinder lebten. 9 % aller Teilnehmenden lebten in einem Alleinerziehendenhaushalt, d. h. einem Haushalt, in dem nur ein/e Erwachsene/r und mindestens ein (wirtschaftlich) abhängiges Kind leben. Diese Teilnehmenden sind entweder selbst alleinerziehend oder leben mit einem/einer alleinerziehenden Erwachsenen zusammen.

14 % der Auszubildenden gaben an, einen Migrationshintergrund im engeren Sinne zu haben, d. h. entweder ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder im Ausland geboren worden zu sein. 13 % wiesen eine sonstige Benachteiligung auf. Drei Personen besaßen eine Behinderung. Die genannten Anteilswerte beziehen sich auf alle Teilnehmenden, sind jedoch unvollständig, da sie aufgrund ihrer besonderen Sensibilität verweigert werden können. Neben den in Tabelle 7 berichteten gemeinsamen Outputindikatoren gemäß VO (EU) 1304/2013, die für alle Förderaktionen identisch berechnet werden, wird für die Förderaktion 1 zudem erfasst, ob die Eltern oder Großeltern der oder des Auszubildenden nach Deutschland zugewandert oder ausländischer Herkunft sind. Einen um dieses Kriterium erweiterten Migrationshintergrund wiesen insgesamt 48 % aller Auszubildenden auf. Die geförderten Männer (50 %) besaßen im Durchschnitt häufiger einen erweiterten Migrationshintergrund als die geförderten Frauen (43 %).

Tabelle 7: Merkmale der geförderten Auszubildenden (Outputindikatoren)

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eintritte gesamt	654	100%	126	19%	528	81%
nach Erwerbsstatus						
Erwerbstätige (einschl. Selbständige)	73	11%	17	13%	56	11%
Arbeitslose (einschl. Langzeitarbeitslose)	102	16%	27	21%	75	14%
... darunter Langzeitarbeitslose	56	9%	15	12%	41	8%
Nichterwerbstätige	479	74%	82	65%	397	75%
... darunter Nichterwerbstätige in Ausbildung	194	30%	38	30%	156	3%
nach Haushaltskontext						
Teilnehmer/innen in Erwerbslosenhaushalten	104	16%	23	18%	81	15%
Teilnehmer/innen in Erwerbslosenhaushalten mit Kindern	17	3%	8	6%	9	2%
Teilnehmer/innen in Alleinerziehendenhaushalten	56	9%	21	17%	35	7%
nach Bildungsstand						
ISCED 1 und 2 (Grundbildung, Sekundarbildung Unterstufe)	610	93%	123	98%	487	92%
ISCED 3 und 4 (Sekundarbildung Oberstufe/postsekundäre Bildung)	42	6%	3	2%	39	7%
ISCED 5 bis 8 (tertiäre Bildung, alle Stufen)	2	0%	0	0%	2	0%
andere Personengruppen						
Migranten/innen im engeren Sinne	92	14%	15	12%	77	15%
Menschen mit Behinderungen	3	0%	2	2%	1	0%
sonstige benachteiligte Menschen	66	13%	9	7%	57	11%

Quelle: ESF-Bavaria Report 590 (Stand: 16.10.2017). Angaben basieren auf Informationen der Teilnehmenden.

Fördervoraussetzungen

Förderfähig im Sinne der Förderhinweise (StMAS 2016)⁸ waren Ausbildungsverhältnisse, die frühestens am 01. August 2015 begannen und von einem Unternehmen oder Betrieb der gewerblichen Wirtschaft, Angehörigen der freien Berufe, nichtgewerblichen Ausbildungsstätten oder zur Ausbildung befugten Familien- und Anstaltshaushalten im Freistaat Bayern durchgeführt wurden. Die auszubildenden Jugendlichen durften das 25. Lebensjahr bei Ausbildungsbeginn noch nicht vollendet haben und mussten mindestens einer der in Nr. 4 der Förderhinweise genannten förderfähigen Zielgruppen zuordenbar sein (siehe hierzu auch Kapitel 2).

In Tabelle 8 wird die Verteilung der Fördervoraussetzungen (A) – (F) nach Geschlecht abgebildet. Da die Fördervoraussetzungen nur teilweise gegenseitig exklusiv sind, können mehrere Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sein.⁹ Etwas mehr als die Hälfte der Jugendlichen (59 %) fällt ausschließlich in eine Zielgruppe. 32 % erfüllen zwei und weitere 7 % drei Voraussetzungen. Auf zwei Auszubildende treffen sogar gleichzeitig vier Fördervoraussetzungen zu. Im Durchschnitt sind geschlechterübergreifend circa 1,5 Zielgruppenzugehörigkeiten gegeben. Positive statistische Zusammenhänge zwischen einzelnen Fördervoraussetzungen, d. h. häufig gemeinsam auftretende Voraussetzungen, sind nicht vorhanden.

Bei der Hälfte aller Jugendlichen handelt es sich um s. g. „Altbewerber/innen“, die frühestens ein Jahr nach dem Verlassen der Schule eine duale Berufsausbildung begonnen haben (C). Im Unterschied zu Voraussetzung (A) haben diese Jugendlichen teilweise einen Mittelschulabschluss erworben, beispielsweise im Rahmen einer Berufsintegrationsklasse. Jeweils circa ein Viertel der Jugendlichen hat zuvor eine (B) Praxisklasse (Förderaktion 11; 26 %) besucht und/oder (A) keinen allgemeinbildenden Schulabschluss (25 %). Jeweils rund ein Fünftel ist während der Ausbildung auf (E) ausbildungsbegleitende Hilfen (21 %) oder (F) das Instrument der Assistierten Ausbildung (20 %) angewiesen. Im Verhältnis zur Gesamtzahl von eher geringer Bedeutung ist Fördervoraussetzung (D), nach welcher Jugendliche in Teilzeitausbildung gefördert werden (3 %). Auffällig ist jedoch, dass rund jede zehnte geförderte Frau eine Teilzeitausbildung absolviert. In Bezug auf die übrigen Fördervoraussetzungen sind keine statistisch auffälligen Unterschiede nach Geschlecht feststellbar.

Tabelle 8: Fördervoraussetzungen gemäß der Förderhinweise der Aktion 1

Fördervoraussetzung	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Jugendliche, die ...						
(A) ... die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen haben.	166	25%	26	20%	140	27%
(B) ... die zuvor eine Praxisklasse an einer bayerischen Mittelschule besucht haben.	173	26%	29	23%	144	27%
(C) ... die bereits im Vorjahr oder früher die allgemeinbildende Schule verlassen haben und höchstens einen Mittelschulabschluss erworben haben. ¹⁰	330	50%	70	55%	260	49%
(D) ... eine berufliche Teilzeitausbildung absolvieren.	16	2%	14	11%	2	0%
(E) ... auf ausbildungsbegleitende Hilfen angewiesen sind.	140	21%	21	17%	119	23%
(F) ... auf das Instrument der Assistierten Ausbildung angewiesen sind.	128	20%	26	20%	102	19%

Quelle: ESF-Bavaria Report 108 (Stand: 16.10.2017). Mehrfachnennungen möglich (N = 654).

⁸ Mit Stand vom 01.08.2017 wurden die Förderhinweise für ab dem 01.08.2016 beginnende Ausbildungsverhältnisse aktualisiert (StMAS 2017d). Da die Definition der Zielgruppen nur in Bezug auf die Altbewerber/innen wesentlich geändert wurde, bleibt die Vergleichbarkeit grundsätzlich erhalten.

⁹ In elf Fällen liegt laut ESF-Bavaria 2014 zum Stichtag keine Fördervoraussetzung vor. In diesen Fällen wurden die Angaben aus dem Projektantrag vermutlich falsch in das Monitoringsystem eingetragen und werden nach einer Prüfung korrigiert. Für die Analyse der Fördervoraussetzungen wurden diese ausgeschlossen.

¹⁰ Seit dem 01.08.2017 sind auch Altbewerber/innen mit einem qualifizierenden Abschluss der Mittelschule förderfähig. Da dies bis zum Stichtag jedoch lediglich auf 17 Fälle potenziell zutrifft, wird an dieser Stelle nicht näher differenziert.

Ausbildungsberufe

Ein Schwerpunkt der geförderten Ausbildungsverhältnisse liegt im Bereich der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung. 253 von 654 Jugendlichen sind in diesem Bereich tätig (Tabelle 9). Weitere 195 Ausbildungsverhältnisse werden im Bereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik gefördert. Damit decken diese beiden Bereiche allein knapp 70 % der Ausbildungsstellen ab, die in der Förderaktion 1 gefördert werden. Neben diesen eher technisch-handwerklichen Tätigkeitsbereichen sind mit 100 Ausbildungsverhältnissen Berufe der kaufmännischen Dienstleistungen, in Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus ebenfalls recht häufig vertreten. Alle weiteren Berufsfelder spielen mit einem gemeinsamen Anteil von etwa einem Sechstel aller geförderten Ausbildungsstellen eine eher untergeordnete Rolle. Noch etwas häufiger sind Berufe in den Bereichen Gesundheit/Soziales sowie Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit zu finden.

Tabelle 9: Berufsbereiche der geförderten Ausbildungsverhältnisse

Berufsbereich (1. Stelle der KIdB)	Anzahl	Anteil
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	253	39%
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	195	30%
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	100	15%
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	37	6%
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	30	5%
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	17	3%
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	15	2%
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	6	1%
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	1	0%
Gesamt	654	100%

Quelle: ESF-Bavaria Report 108 (Stand: 16.10.2017). Die Angabe zum Ausbildungsberuf wurde der Kategorie entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 (KIdB) zugeordnet.

Bei einer etwas differenzierteren Betrachtung zeigt sich, dass die größte Berufsgruppe mit 72 Auszubildenden der Kategorie „Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik“ zuzuordnen ist (Tabelle 10). Zum weit überwiegenden Teil handelt es sich hierbei um Auszubildende zum/zur KFZ-Mechatroniker/in. Zusammen mit 64 Auszubildenden im Bereich Hochbau, 47 Auszubildenden in Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, 27 Auszubildenden in der Körperpflege (vorrangig im Beruf Friseur/in), 24 Auszubildenden im Aus- und Trockenbau, 21 Auszubildenden in der Holzbe- und -verarbeitung, 19 Auszubildenden im Bereich Tiefbau und 18 Auszubildenden in der Energietechnik werden insgesamt 292 von 654 (45 %) benachteiligten jungen Menschen in s. g. „Top-Engpassberufen“ ausgebildet (siehe hierzu Kapitel 3). Legt man als Kriterium nur eine überdurchschnittliche Vakanzzeit an, absolvieren sogar zwei von drei Auszubildenden eine Ausbildung in einem Engpassberuf (66 %). Die Förderung kann somit potenziell einen Beitrag zur Verringerungen unbesetzter Stellen leisten. Gleichzeitig wird deutlich, dass ein Überangebot an Ausbildungsstellen und große Engpässe auf Seiten der Betriebe zu einer Öffnung von Ausbildungsstellen auch für weniger gut qualifizierte Jugendliche führen.

Tabelle 10: Berufsgruppen der geförderten Ausbildungsverhältnisse

Berufsgruppe (3. Stelle der KldB)	Anzahl	Anteil	Top-Engpassberuf gemäß BA (September 2017)
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	72	11%	ja
Hochbau	64	10%	ja
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	63	10%	nein
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	47	7%	ja
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	32	5%	nein
Metallbau und Schweißtechnik	31	5%	nein
Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz	27	4%	nein
Körperpflege	27	4%	ja
Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	25	4%	nein
Verkauf von Lebensmitteln	25	4%	nein
Maschinenbau- und Betriebstechnik	24	4%	nein
Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmererei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	24	4%	ja
Holzbe- und -verarbeitung	21	3%	ja
Tiefbau	19	3%	ja
Energietechnik	18	3%	ja
Farb- und Lacktechnik	11	2%	nein
Speisenzubereitung	10	2%	nein
Büro und Sekretariat	10	2%	nein
Sonstige	104	16%	-
Gesamt	654	100%	-

Quelle: ESF-Bavaria Report 108 (Stand: 16.10.2017). Die Angabe zum Ausbildungsberuf wurde der Kategorie entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB) zugeordnet. Angaben zu den Top-Engpassberufen sind Tabelle 5 zu entnehmen.

Austritt und Ausbildungsende

Die Förderung der meisten Ausbildungsverhältnisse beginnt mit dem Start der Ausbildung. In 84 % aller Fälle stimmt der Fördereintrittsmonat mit dem ersten Monat der Ausbildung überein. Bei weiteren 11 % startet die Förderung bis zu drei Monate später. In lediglich 5 % der Fälle beginnt die Förderung mit einem Verzug von vier Monaten oder mehr. Während Eintritt und Ausbildungsbeginn weitgehend übereinstimmen, endet die Förderung zu 60 % mehr als ein Jahr vor dem voraussichtlichen Ausbildungsabschluss. Ein Drittel der Ausbildungsverhältnisse endet zwischen einem und zwölf Monaten nach Förderende. Nur in sehr wenigen Fällen (7 %) liegen der voraussichtliche Ausbildungsabschluss und der Austritt im selben Monat. Ursache hierfür ist die Förderhöchstdauer von 22 Monaten, die in der Regel unter der regulären Ausbildungsdauer liegt. Ein regulärer Austritt ist somit nicht mit dem Ausbildungsabschluss gleichzusetzen.

Aus diesem Grund wird auf die Darstellung der gemeinsamen, unmittelbaren Ergebnisindikatoren verzichtet, da diese durch den unterschiedlichen Zeithorizont das Förderergebnis nur unzureichend abbilden. Der programmspezifische Ergebnisindikator (Anteil der Teilnehmenden, die einen Ausbildungsabschluss erworben haben; Zielwert: 57 %) kann ebenfalls nur zeitverzögert berichtet werden und wird erstmals in 2019 erhoben.

Bis zum 16. Oktober 2017 endete die Förderung für 253 Auszubildende. Rund drei Viertel dieser Auszubildenden haben ihre Ausbildung bei Austritt entweder (vorzeitig positiv) beendet oder befinden sich ohne Unterbrechung weiterhin in Ausbildung (72 % regulärer Austritt; 3 % positiver vorzeitiger Austritt). Da zum Zeitpunkt der Berichtslegung keine Information über das Ergebnis der Abschlussprüfung vorliegt bzw. die Teilnehmenden die Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, kann keine Aussage zur Zahl der erfolgreichen Abschlüsse getroffen werden. Ein Viertel der bis dato bewilligten Ausbildungsverhältnisse wurde dagegen entweder durch den Betrieb oder den oder die Auszubildende abgebrochen. Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse liegt damit bisher leicht über der durchschnittlichen Vertragslösungsquote von 22,3 % in Bayern (Tabelle 1). Aufgrund der relativ geringen Zahl beendeter Förderungen insgesamt ist hier der weitere Verlauf abzuwarten. Signifikante Unterschiede nach Geschlecht oder Zielgruppe sind auf Basis der niedrigen Fallzahlen nicht feststellbar.

Tabelle 11: Teilnehmendenausstritte der Förderaktion 1

	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Austritte gesamt	253	100%	50	100%	203	100%
Regulärer Austritt	188	72%	38	76%	150	74%
Abbruch	57	25%	12	24%	45	22%
Vorzeitiger Austritt	8	3%	0	0%	8	4%

Quelle: ESF-Bavaria Report 590 (Stand: 16.10.2017).

4.3 Struktur der geförderten Betriebe

Betriebe mit mehr als einem Auszubildenden

Wenngleich die ausbildenden Betriebe grundsätzlich für jede/n Auszubildende/n separat Förderung beantragen, können pro Betrieb mehrere Auszubildende gefördert werden, sowohl mit zeitlichem Verzug als auch parallel. Die 654 bis zum Stichtag geförderten Jugendlichen wurden von 566 Betrieben ausgebildet.¹¹ Insgesamt 47 Betriebe nahmen die Förderung dabei mehr als einmal in Anspruch. 37 dieser mehrfach geförderten Betriebe erhielten bis dato Zuschüsse für zwei Auszubildende und weitere sechs Betriebe für drei Auszubildende. Die verbleibenden vier Unternehmen erhielten jeweils für vier, fünf, sieben und, in einem Ausnahmefall, 27 marktbenachteiligte Jugendliche finanzielle Subventionen. Häufig beantragen die Betriebe dabei parallele Förderungen: Für 20 der 37 doppeltgeförderten Betriebe war der Bewilligungsbeginn für beide Auszubildende identisch. Dies gilt in Teilen auch für die übrigen mehrfachgeförderten Unternehmen. Das Maximum beträgt vier gleichzeitig startende Förderungen im selben Unternehmen. In Bezug auf die Fördervoraussetzungen unterscheiden sich die Auszubildenden in mehrfachgeförderten Betrieben nicht signifikant von den übrigen Auszubildenden.

Räumliche Struktur

Zwei Drittel der geförderten Ausbildungsstellen werden von Betrieben in städtischen Ballungsbieten (16 %) oder kleinstädtischen Gebieten (50 %) angeboten (Tabelle 12). Jedes dritte geförderte Auszubildende befindet sich in ländlichen Gebieten. Dieses Verhältnis entspricht in etwa der Verteilung der bayerischen Bevölkerung nach dem Zensus aus 2011. Die Förderung insbesondere von Ausbildungsstellen in kleinstädtischen und ländlichen Gebieten ist als positiv zu bewerten, da eine Ausbildung in diesen Gebieten im Vergleich zum städtischen Ballungsgebiet in der Regel mit höheren Anforderungen verbunden ist. Zum einen erschwert die häufig weniger gut ausgebaute Infrastruktur für junge Menschen mit einer eher niedrigen Auszubildendenvergütung das Erreichen des Arbeitsplatzes. Zum anderen ist die Suche nach Auszubildenden für Betriebe im ländlichen Gebiet häufig mit mehr Schwierigkeiten verbunden, da das Einzugsgebiet für potenzielle Kandidat/innen und die Werbemöglichkeiten vor Ort limitiert sind.

Tabelle 12: Verteilung nach Besiedlungsdichte

	Förderaktion 1		Bevölkerung in Bayern
	Anzahl	Anteil	Anteil
Insgesamt	654	100%	100%
Städtische Ballungsgebiete (dicht besiedelt, Bevölkerung > 50 000)	104	16%	27%
Kleinstädtische Gebiete (mittlere Bevölkerungsdichte, Bevölkerung > 5 000)	326	50%	41%
Ländliche Gebiete (dünn besiedelt)	219	33%	32%
Nicht zutreffend	5	1%	0%

Quellen: ESF-Bavaria Report 105 (Stand: 16.10.2017) und Destatis (2017). DEGURBA-Zuordnung nach VO (EU) Nr. 215/2014.

¹¹ Da eine eindeutige Identifikation der geförderten Unternehmen mit Daten des Reports 108 aufgrund teilweise fehlender oder abweichender Angaben zum Zuwendungsempfänger nicht möglich ist, wurde für die Analyse zusätzlich auf die Angabe zum Emailansprechpartner beim Zuwendungsempfänger zurückgegriffen.

Wirtschaftszweige

Die Verteilung der Wirtschaftszweige der ausbildenden Betriebe spiegelt im Wesentlichen die Verteilung der Ausbildungsberufe aus Kapitel 4.2 wider (Tabelle 13). Viele geförderte Betriebe sind in handwerklich-technischen Branchen tätig, darunter u. a. das Baugewerbe (29 %), der Fahrzeugbau (10 %) oder die Energie- und Wasserversorgung (zusammengenommen 5 %; darunter insbesondere Elektro- und Sanitärbetriebe). Darüber hinaus sind einige Betriebe im Bereich des Nahrungs- bzw. Gastgewerbes tätig. Hierrunter fallen insbesondere Betriebe in den Branchen „Herstellung von Nahrungsmitteln“ (8 %), „Handel“ (5 %) oder „Gastronomie“ (2 %) sowie ein Teil der nicht spezifizierten Dienstleistungen.

Tabelle 13: Verteilung nach Wirtschaftszweigen

	Förderaktion 1	
	Anzahl	Anteil
Insgesamt	654	100%
Baugewerbe/Bau	189	29%
Sonstige nicht spezifizierte Dienstleistungen	161	25%
Fahrzeugbau	68	10%
Sonstiges nicht spezifiziertes verarbeitendes Gewerbe	60	9%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, Getränkeherstellung	55	8%
Handel	32	5%
Energieversorgung	20	3%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	13	2%
Land- und Forstwirtschaft	11	2%
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	11	2%
Herstellung von Textilien und Bekleidung	9	1%
Verkehr und Lagerei	9	1%
andere	16	2%

Quelle: ESF-Bavaria Report 105 (Stand: 16.10.2017). NACE-Zuordnung nach VO (EU) Nr. 215/2014.

4.4 Analyse abgelehnter Projektanträge

Im Vergleich zu den als Projektförderung umgesetzten Förderaktionen ist der Anteil abgelehnter Anträge an allen gestellten Anträgen für die Aktion 1 sehr hoch.¹² Von zum Stichtag insgesamt 2.476 gestellten Anträgen wurden 661 abgelehnt (27 %). Ein wesentlicher Grund hierfür ist die Tatsache, dass die beantragenden Unternehmen im Vergleich zur übrigen Trägerschaft weniger Erfahrung bei der Beantragung staatlicher Förderung im Allgemeinen und der ESF-Förderung im Speziellen besitzen. Zudem findet in der Projektförderung vor der Antragstellung in der Regel eine Beratung statt, sodass abzulehnende Anträge erst gar nicht gestellt werden. In der Individualförderung ist dies seltener der Fall. Um einen differenzierten Blick auf die Ablehnungsgründe zu gewinnen, wurden 200 zufällig ausgewählte Ablehnungsbescheide analysiert (Tabelle 14). Da die Überprüfung der Förderfähigkeit anhand der Förderhinweise erfolgt, sind die abgeleiteten Kategorien eng an diese angelehnt. In fetter Schrift hervorgehoben wurden Ablehnungsgründe, die in Verbindung mit der Zielgruppendefinition stehen.

Rund zwei von drei Anträgen (64 %) wurden im weitesten Sinne aus formalen Gründen abgelehnt: In 24 % der Fälle wurde der Antrag nur unvollständig eingereicht bzw. die Frist zur Nachreichung fehlender Unterlagen überschritten. Eine mögliche Ursache kann die doppelte Antragstellung (online und postalisch) darstellen, die von einigen Unternehmen, neben generellen Schwierigkeiten bei der Antragstellung, als hinderlich empfunden wird (siehe hierzu Kapitel 6). Zudem wurden 7 % der Anträge zurückgezogen. In der Regel wurde der Antragsteller in diesen Fällen zuvor vom Zentrum Bayern für Familie und Soziales (ZBFS) auf fehlende formale oder zielgruppenspezifische Fördervoraussetzungen hingewiesen. Darüber hinaus war eine Förderung teilweise aufgrund eines fehlenden (dauerhaften) Aufenthaltsstatus (15 %) oder eines vor Inkrafttreten der Förderhinweise (Juli 2015) begonnenen Ausbildungsverhältnisses (10 %) nicht

¹² In der Regel werden unter 5 % aller Anträge je Förderaktion abgelehnt. Lediglich bei der Qualifizierung Arbeitsloser (Aktion 9) und Erwerbstätiger (Aktion 4) liegt der Anteil mit 14 % bzw. 11 % etwas höher.

möglich. 4 % aller Anträge wurden abgelehnt, da das Ausbildungsverhältnis vorzeitig aufgelöst wurde. Weitere 4 % wurden aufgrund anderer Gründe abgelehnt (u. a. eine bereits vorhandene Förderung oder eine zurückliegende Berufsausbildung).

Unter den zielgruppenspezifischen Voraussetzungen kam insbesondere die Ablehnung aufgrund eines vorhandenen Mittelschulabschlusses vor (21 %). Es ist davon auszugehen, dass einige Betriebe eine Förderung beantragten ohne sich darüber bewusst zu sein, dass sich die Fördervoraussetzungen im Vergleich zur zurückliegenden Förderperiode geändert haben. Aufgrund der veränderten konjunkturellen Lage – vor allem einem allgemeinen Überangebot an Ausbildungsplätzen – liegt der Fokus nicht länger auf der Förderung zusätzlicher Ausbildungsstellen, sondern auf den zu erreichenden Zielgruppen. Hat der/die Auszubildende die Schule im Jahr des Ausbildungsbeginns mit einem Mittelschulabschluss verlassen, ist eine Förderung, unter Ausnahme anderer Fördervoraussetzungen, nicht länger möglich. Auch bei den s. g. Altbewerbern/innen (Fördervoraussetzung (C)) wurden Anträge teilweise aufgrund eines vorhandenen, höheren Abschlusses abgelehnt (15 %). Nach Analyse der Ablehnungsbescheide ist zu vermuten, dass die beantragenden Unternehmen in der Vergangenheit teilweise nicht berücksichtigten, dass eine Förderung für Auszubildende mit mindestens qualifizierendem Mittelschulabschluss auch bei Altbewerbern/innen ausgeschlossen war.¹³ In einigen Fällen wurde die Förderung zudem abgelehnt, weil der oder die Auszubildende bei Ausbildungsbeginn 26 Jahre alt oder älter war (5 %).

Tabelle 14: Gründe für die Ablehnung von Förderanträgen

	Insgesamt	
	Anzahl	Anteil
Unvollständiger bzw. verspäteter Antrag	47	24%
Auszubildende/r besitzt einen Mittelschulabschluss (Fördervoraussetzung (A) nicht erfüllt)	42	21%
Auszubildende/r besitzt keinen gesicherten Aufenthaltsstatus	29	15%
Auszubildende/r hat in der Vergangenheit mind. einen qualifizierenden Mittelschulabschluss erworben (Fördervoraussetzung (C) nicht erfüllt)	29	15%
Ausbildungsvertrag wurde vor Juli 2015 geschlossen	19	10%
Antrag wurde zurückgezogen (diverse Gründe)	13	7%
Auszubildende/r war zu Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre	10	5%
Das Ausbildungsverhältnis wurde vorzeitig gekündigt (< 6 Monate)	7	4%
Sonstige Gründe: u. a. anderweitige Zuschüsse, bereits vorhandene Berufsausbildung	8	4%

Quelle: Abgelehnte Anträge aus ESF-Bavaria. N = 200 (zufällig ausgewählt). Teilweise lagen mehrere Ablehnungsgründe vor.

¹³ Gemäß den aktualisierten Förderhinweisen (StMAS 2017d) sind seit dem 01.08.2017 auch Altbewerber/innen mit einem qualifizierenden Mittelschulabschluss förderfähig. Dies war zuvor ausgeschlossen (StMAS 2016).

5. Qualitative Betriebsbefragung

In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der im August und September 2017 durchgeführten qualitativen Betriebsbefragung diskutiert. Nach einer einleitenden Darstellung des methodischen Vorgehens (5.1.) folgt die Auswertung entlang des Regelverlaufs der Förderung: dem Zustandekommen, der Durchführung und dem Abschluss der Ausbildungsverhältnisse (5.2.).

5.1 Methodisches Vorgehen

5.1.1 Experteninterviews

Im Januar und Februar 2017 wurden zwei explorative Interviews mit an der Planung und Umsetzung des Programms „Fit for Work“ beteiligten Akteuren durchgeführt. Die Experteninterviews dienten der Vorbereitung der Betriebsbefragung und lieferten wertvolle Hinweise für die Erstellung des Interviewleitfadens wie auch für die Entwicklung der Programmlogik. Die Interviews wurden jeweils mit einem/r Vertreter/in des StMAS sowie einem/r Vertreter/in des ZBFS durchgeführt. Das Ziel der Experteninterviews bestand darin, einen vertiefenden Einblick in die Förderung zu erhalten, die Prozesse des Förderprogramms und Änderungen gegenüber der vorangegangenen Förderperiode besser nachvollziehen und Herausforderungen bei der Umsetzung aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten zu können sowie Hypothesen über die Wirkungszusammenhänge zu generieren. Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend protokolliert.

5.1.2 Qualitative Betriebsbefragung

Im August und September 2017 wurden 20 leitfadengestützte telefonische Interviews mit Vertretern/innen von Betrieben durchgeführt, in denen geförderte Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt wurden bzw. werden. Die Interviewpartner/innen wurden aus allen 488 Unternehmen, für die im Januar 2017 eine Förderung bewilligt war, ausgewählt. Die Auswahl erfolgte zufällig, wobei auf eine nach Geschlechtern sowie nach den vorhandenen Fördervoraussetzungen ausgeglichene Verteilung der geförderten Jugendlichen geachtet wurde. Da die Fördervoraussetzung (D) (berufliche Teilzeitausbildung) zum Stichtag der Fallauswahl (Januar 2017) mit insgesamt zwei geförderten Jugendlichen nur eine untergeordnete Rolle spielte, wurde diese bei der Auswahl nicht explizit berücksichtigt.

Insgesamt wurden nacheinander 65 Betriebe per E-Mail kontaktiert, von denen sich 20 zur Teilnahme an einem Interview bereit erklärten. Die Interviews wurden, mit einer Ausnahme, auf Tonband aufgezeichnet, protokolliert und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Im Durchschnitt dauerten die Gespräche rund 23 Minuten. Als Interviewpartner/innen standen in der Regel die Geschäftsführer/innen oder der bzw. die zuständige Ausbilder/in zur Verfügung. Dabei wurden die Fälle sieben weiblicher sowie 13 männlicher Jugendlicher in geförderten Ausbildungsverhältnissen betrachtet. Bei den meisten der für die Unternehmensinterviews berücksichtigten Fälle waren mehrere Fördervoraussetzungen erfüllt. Zehn Fälle erfüllten die Voraussetzung (C), jeweils acht Fälle die Fördervoraussetzungen (A) oder (B), jeweils sieben Fälle die Fördervoraussetzungen (E) und (F) sowie ein Fall die Fördervoraussetzung (D) (Teilzeitausbildung). Bei fünf der geförderten Auszubildenden handelte es sich zudem um Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit, aber mit gesichertem Aufenthaltsstatus. Zum Zeitpunkt des Interviews befanden sich die Auszubildenden in verschiedenen Phasen ihrer Ausbildung. Aufgrund der Stichprobenziehung mit Stand Januar 2017 war gewährleistet, dass die Ausbildung bereits seit mindestens einem halben Jahr lief. 18 von 20 Auszubildenden befanden sich noch in Ausbildung, eine Auszubildende hatte die Ausbildung kürzlich erfolgreich abgeschlossen und in einem Fall wurde die Ausbildung vor wenigen Wochen abgebrochen.

Inhalte der Betriebsbefragung waren zum einen das Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses sowie die Erfahrungen der Betriebe mit dem/der Auszubildenden, insbesondere auch im Vergleich mit anderen, nicht geförderten, Auszubildenden. Zum anderen wurden in den Interviews der Förderungsprozess von der Bekanntmachung der Förderung bis zur Bewertung des Antrags- und Bewilligungsprozesses und der Höhe der Förderung sowie die Einbettung in eine hier auf verschiedene Weise mögliche Förderkette behandelt. Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben den Förderprozess aus Sicht der ausbildenden Betriebe und besitzen somit keinen allgemeingültigen Charakter. Es handelt sich um ein exploratives Verfahren, das insbesondere auf die Erschließung von Strukturen abzielt und u. a. weitere Evaluationsschritte in Form standardisierter Unternehmens- und Teilnehmendenbefragungen vorbereitet (StMAS

2017b). Obgleich eine randomisierte Stichprobe vorliegt, erhebt die Befragung somit keinen Anspruch auf Repräsentativität für die Grundgesamtheit. Obwohl dieses Kriterium bei der ursprünglichen Zufallsauswahl keine Rolle spielte, war z. B. nur ein Betrieb unter den Teilnehmenden, in dem das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet worden war.

5.2 Ergebnisse der qualitativen Betriebsbefragung

Nachfolgend wird zunächst die Struktur der befragten Betriebe beschrieben (5.2.1) und die Art und Weise des Zustandekommens des Ausbildungsverhältnisses analysiert (5.2.2). Es folgt eine Bewertung der Auszubildenden aus Sicht der Betriebe (5.2.3.), die insbesondere die unterschiedlichen Förderbedarfe der Auszubildenden, den Austausch mit den Berufsschulen und sonstigen Akteuren, die Zufriedenheit mit den Leistungen der jungen Erwachsenen und das Ergebnis der Förderung berücksichtigt. Anschließend werden die Aussagen der Betriebe zu den Qualifizierungen der Ausbilder/innen dargestellt (5.2.4.). Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Bewertung der ESF-Förderung aus Sicht der geförderten Betriebe (5.2.5.).

5.2.1 Struktur der Betriebe und Ausbildungshistorie

Die interviewten Betriebe lassen sich zum Großteil dem Bereich Handwerk zuordnen. Sechs Betriebe sind im weiteren Sinne im Kraftfahrzeuggewerbe tätig. Ebenfalls häufiger vertreten sind die Bereiche Floristik und Textilien. Daneben nahmen Betriebe aus dem Dienstleistungssektor (u. a. Gastronomie, Handel) und sonstigen Wirtschaftsbereichen an der Befragung teil. Bei den Betrieben handelt es sich, mit einer Ausnahme, durchgehend um Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern/innen. Die Förderung erreicht damit, zieht man hierfür die untersuchte Stichprobe heran, vorrangig kleinere und mittlere Unternehmen (KMU). Mit weniger als 50 bzw. in vielen Fällen sogar weniger als zehn Mitarbeitern/innen waren vielfach kleine bzw. Kleinstunternehmen unter den teilnehmenden Betrieben. Die Betriebe haben ihren Standort weiterhin mit 30 Prozent häufiger als die geförderten Unternehmen insgesamt (vgl. Kapitel 4.3) in städtischen Ballungsgebieten und sind entsprechend seltener in ländlichen Gebieten zu finden (25 %; d. h. fünf von 20 teilnehmenden Betrieben).

Die untersuchten Betriebe können auf eine unterschiedlich lange Tradition zurückblicken. Während etwa ein Viertel der Interviewten ein Betriebsalter von fünf bis höchstens zehn Jahren angab, ist ein großer Teil der Betriebe mehrere Jahrzehnte und in einigen Fällen über 100 Jahre alt. Entsprechend traten in den Interviews deutliche Unterschiede in der Ausbildungshistorie der Betriebe hervor. Bei den jüngeren Betrieben war das geförderte Ausbildungsverhältnis häufig das erste vom Betrieb angebotene Ausbildungsverhältnis, zum Teil bestanden jedoch auch schon Erfahrungen mit einer/einem bzw. wenigen vorherigen Auszubildenden. Ältere Betriebe gaben hingegen in der Mehrheit an, bereits zuvor Ausbildungsplätze angeboten zu haben, wobei in der Regel von einer festen Zahl regelmäßig angebotener Plätze gesprochen wurde. Wenige ältere Unternehmen stiegen mit dem geförderten Ausbildungsplatz nach einer Phase der Ausbildungsabstrenzung wieder in die Ausbildung ein. Die Anzahl angebotener Ausbildungsplätze variiert mit der Unternehmensgröße. Während der/die geförderte Auszubildende in kleineren Unternehmen häufig der/die zum Zeitpunkt des Interviews einzige Auszubildende war, gaben die Interviewpartner/innen der größeren teilnehmenden Betriebe zum Teil eine zweistellige Zahl an Auszubildenden an. In wenigen Fällen wurden auch mehrere Ausbildungsverhältnisse parallel gefördert.

Die skizzierte Branchenzuordnung der Betriebe spiegelt sich in den angebotenen Ausbildungsberufen wider. Sechs der geförderten Auszubildenden absolvierten eine Ausbildung in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen bzw. einem Beruf im Bereich Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik. Vier der Auszubildenden wurden in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung ausgebildet. Jeweils zwei Ausbildungsverhältnisse wurden in den Bereichen „Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung“, „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“ sowie „Gartenbauberufe und Floristik“ untersucht. Weitere Ausbildungsberufe waren den Bereichen Hoch- und Tiefbau, Medizin und Gesundheit, Textil und Leder sowie Finanzdienstleistungen zuzuordnen. Die Verteilung auf die verschiedenen Ausbildungsberufe fand weitgehend entlang traditioneller geschlechtsspezifischer Muster statt. So waren die weiblichen Auszubildenden beispielsweise in der Floristik oder im Dienstleistungsbereich tätig, während sich männliche Auszubildende weit überwiegend in technischen und verarbeitenden Berufen wiederfanden. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden in den an der Befragung teilnehmenden Betrieben betrug 18 Jahre.

Auch die geschlechtsspezifische Verteilung früherer Auszubildender variiert mit den angebotenen Ausbildungsberufen und entspricht ebenfalls der dominanten typischen Berufswahl. Während weibliche Auszubildende auch insgesamt

häufiger dort zu finden sind, wo kaufmännische Berufe oder Berufe in der Gastronomie oder in der Floristik angeboten werden, sind Auszubildende z. B. im KFZ-Bereich oder in Lagerei und Logistik meist männlich. Ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe gab zudem Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an.

Auffällig ist, dass geförderte Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit (mit gesichertem Aufenthaltsstatus) ausschließlich in größeren Betrieben mit mindestens 60 Mitarbeitern zu finden waren. Hierbei handelte es sich in der Regel um alte bzw. ‚alteingesessene‘ Betriebe, die, wie teilweise aus den Interviews hervorging, hier vor dem Hintergrund der erhöhten Zuwanderung von Geflüchteten möglicherweise verstärkt auch aus einem Bewusstsein sozialer Verantwortung heraus Ausbildungsplätze anbieten. Darüber hinaus lässt sich keine systematische Verteilung auf verschiedene Betriebstypen oder Branchen im Zusammenhang mit den vorliegenden Fördervoraussetzungen erkennen.

5.2.2 Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses

Ein Großteil der geförderten Auszubildenden war den Betrieben bereits durch Praktika bekannt. In 12 der 20 Fälle absolvierten die Auszubildenden zuvor ein Praktikum im Betrieb, häufig schon während der Schulzeit. Bei einem nicht unbedeutenden Anteil der Geförderten wurden Praktika auch infolge der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz absolviert und gingen als „Bewährungstest“ direkt der Ausbildung voraus. Bei Absolventinnen und Absolventen von Praxisklassen wurde der Kontakt zudem teilweise über Vertreter der Schule (Lehrer/in, Sozialpädagoge/in) hergestellt. In zwei Fällen wurde hier explizit zuvor durch eine/n Lehrer/in um einen Praktikumsplatz für die Schülerin / den Schüler gebeten. In anderen Fällen bestand bereits zuvor ein intensiverer Kontakt zur Mittelschule, welcher auch schon zu Praktika weiterer Schüler/innen geführt hatte. Bei Absolventen/innen der Praxisklasse konnten die Interviewpersonen der Betriebe allerdings häufig keine Aussagen zu einer möglichen Rolle der Betreuung in diesen Klassen machen. Der Kontakt zu den Auszubildenden war in diesen Fällen direkt und eine eventuelle Begleitung/Förderung der Bewerbung durch Betreuer/innen der Praxisklassen den Vertreter/innen der Betriebe nicht bekannt.

Bei zwei Auszubildenden, die parallel mit dem Instrument „Assistierte Ausbildung“ gefördert wurden (Fördervoraussetzung (F)), ergab sich der Kontakt über die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz). Diese waren als Träger der Assistierte Ausbildung in diesen Fällen direkt in Vertretung der Auszubildenden an die Betriebe herangetreten. Ein/e weitere/r Auszubildende/r, welche/r ausbildungsbegleitende Hilfen erhielt, war durch eine/n Vertreter/in des Kolping-Bildungswerks vermittelt worden. Ein geflüchteter Auszubildender wurde laut einer Interviewperson zudem direkt von der Agentur für Arbeit vermittelt, da das Mutterunternehmen eine Verpflichtung zur Unterstützung Geflüchteter bei der Ausbildung eingegangen sei. Bei einem weiteren Geflüchteten kam die Vermittlung im Rahmen eines Projekts der lokalen Industrie- und Handelskammer (IHK) zustande.

Zusätzlich spielen private Kontakte zu den Auszubildenden bzw. zu deren Angehörigen bei der Vergabe der Ausbildungsplätze eine Rolle. Bei fünf der 20 betrachteten Ausbildungsverhältnisse bestanden, ohne Berücksichtigung von Schulpraktika etc., vor Beginn der Ausbildung entweder bereits private Kontakte zu dem/der Auszubildenden selbst oder zu Angehörigen, die teilweise im selben Betrieb tätig waren. Es ergibt sich damit insgesamt kein allgemeingültiges Muster der Vermittlung in ein innerhalb der Förderaktion 1 gefördertes Ausbildungsverhältnis. Vielmehr zeigt sich, dass entsprechend der unterschiedlichen Fördervoraussetzungen und möglichen Förderketten eine Vielzahl von Akteuren in den Vermittlungsprozess involviert sein kann. Die „klassische“ individuelle Bewerbung auf einen ausgeschriebenen Ausbildungsplatz ohne Beteiligung Dritter oder bereits bestehende Kontakte findet sich auch, ist im Falle der in der Betriebsbefragung behandelten Ausbildungsverhältnisse aber eher die Ausnahme als die Regel.

Entsprechend der vielfältigen Wege, auf denen die betrachteten Ausbildungsverhältnisse zustande kamen, unterscheidet sich auch die Art und Weise, wie die interviewten Betriebe auf die Möglichkeit der Förderung durch den ESF aufmerksam geworden sind. Grob lassen sich hier zwei Varianten differenzieren. Bei der ersten Variante erhielten die Betriebe die Information über die Förderung bereits vor bzw. zeitgleich mit der Kontaktaufnahme des/der Auszubildenden. Mehrfach wurde in solchen Fällen berichtet, dass eine Person, die den/die Auszubildende an den Betrieb vermittelt hatte bzw. bei der Kontaktaufnahme eine Rolle spielte, diesen auch über das Programm „Fit for Work“ informiert habe. In Einzelfällen war den Betrieben die Möglichkeit der Förderung auch aufgrund eigener Erfahrungen mit früheren Auszubildenden bereits bekannt.

Bei der zweiten Variante informierten sich die Betriebe über mögliche Fördermöglichkeiten erst nachdem bereits eine (Vor-)Entscheidung darüber gefallen war, ob dem/der Auszubildenden ein Ausbildungsplatz angeboten wird. Häufig wurden hier lokale Akteure wie z. B. die Handwerkskammer (HWK) aktiv von Seiten der Betriebe bezüglich möglicher

Fördermöglichkeiten für benachteiligte/leistungsschwächere Jugendliche angesprochen. Auch insgesamt sind die Kammern für die Informationsvermittlung an die Betriebe nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung von zentraler Bedeutung. So wurden neben der direkten Nachfrage mehrfach Informationsmaterial und -veranstaltungen von der IHK oder HWK erwähnt, die zur Bekanntmachung der Förderung dienen.

5.2.3 Erfahrungen mit dem/der Auszubildenden

Förderbedarfe und Mehraufwände

Die interviewten Betriebe sehen verschiedene zusätzliche Förderbedarfe bei ihren Auszubildenden, die teilweise zu nicht unerheblichen Mehraufwänden auf der Seite der Ausbilder/innen führen. Im Vordergrund stehen dabei neben allgemeinen Aufwänden durch die zusätzliche Betreuung der Auszubildenden vor allem Aufwände durch notwendige zusätzliche Anleitung und Kontrolle bei der Arbeit.

Fast jeder zweite befragte Betrieb gab an, der oder die Auszubildende habe (große) Schwierigkeiten, den schulischen Anforderungen gerecht zu werden. Die Auszubildenden dieser Unternehmen fehlen zudem häufig in der Schule, worauf die Betriebe in einigen Fällen erst spät durch die Berufsschulen aufmerksam gemacht wurden. Gespräche mit den Berufsschullehrern/innen und den Jugendlichen über mangelnde Leistungen und hohe Fehlzeiten beanspruchten viel Zeit. Nur zwei Betriebe berichteten jedoch von (zu) häufigen Abwesenheiten bzw. auffällig vielen Krankschreibungen im Betrieb. Zusätzlicher organisatorischer Aufwand entsteht teilweise auch durch ein schwieriges soziales Umfeld, in dem die Jugendlichen leben. In etwa jede/r vierte Interviewte beschrieb Probleme in der Kommunikation mit den Eltern, insbesondere wenn die Jugendlichen noch minderjährig waren, oder negative Auswirkungen durch zum Beispiel übermäßigen Alkoholkonsum. In einigen Fällen werden die Betriebe bei den beschriebenen schulischen und organisatorischen Problemen durch die geförderte Nachhilfe oder Gespräche mit den Anbietern der „Assistierte Ausbildung“ unterstützt. Nicht immer sei dies jedoch hilfreich, da die externen Betreuer/innen teilweise zu weit vom Arbeitsalltag entfernt seien oder zu viel Fluktuation beim Personal bestehe.

Zusätzliche Aufwände bei der Betreuung der Auszubildenden wurden durch die Betriebe als belastend beschrieben. Hohe Aufwände entstanden im Rahmen des alltäglichen Betriebsgeschehens in der Regel durch mangelndes eigenverantwortliches Arbeiten der Jugendlichen und die Notwendigkeit, diesen einzelne Arbeitsabläufe detailliert und mehrfach erklären zu müssen. Einige Unternehmen beschrieben die Lernfähigkeit und -bereitschaft als im Vergleich zu anderen Jugendlichen unterdurchschnittlich. Viele Ausbilder/innen gaben an, sie müssten einzelne Arbeitsschritte deutlich stärker überwachen und auf gründliche und zuverlässige Aufgabenerfüllung hinwirken. Vor allem in kleinen Betrieben, bei denen nicht immer andere Angestellte anwesend sind, hatten die Ausbilder/innen teilweise das Gefühl, die Jugendlichen nicht alleine lassen zu können, oder übernahmen sogar für die Auszubildenden vorgesehene Tätigkeiten wie das Kassieren oder das Führen von Telefonaten. Bei den geflüchteten Jugendlichen wurde das (noch) fehlende Beherrschen der deutschen Sprache als zusätzliche Herausforderung im Arbeitsalltag genannt und als durchaus gravierend empfunden. Da dies aber im Vorhinein bekannt war und in der Regel durch separate Sprachkurse gefördert wird, ist die Belastung in diesen Fällen nicht unerwartet hoch.

Auf die Frage, wie hoch die beschriebenen Mehraufwände eingeschätzt werden, antwortete etwa die Hälfte aller Betriebe, die Durchführung der Ausbildung sei mit (deutlichen) Mehraufwänden verbunden. Ein Teil dieser Interviewten gab zusätzliche Aufwände von wenigen Stunden pro Woche an, die teilweise die während der Arbeitszeit stattfindende Sprachförderung umfassen. Ein zweiter Teil beschrieb sehr hohe Mehraufwände und Belastungen für die Ausbilder/innen. Vier Interviewte bezifferten den Betreuungsaufwand im Vergleich zu anderen Auszubildenden bis zu einem Drittel höher. Ein Viertel der interviewten Betriebe gab an, dies nicht ausreichend einschätzen zu können. Letzteres kann darauf zurückgeführt werden, dass der oder die Interviewte nicht allein für die Betreuung des oder der Auszubildenden zuständig ist, nicht genügend Erfahrungswerte besitzt oder die aufgewendete Zeit nicht bewusst festgehalten wird. Das verbleibende Viertel der Betriebe sah weder besondere Förderbedarfe bei den Auszubildenden noch (eindeutige) Mehraufwände. Die letztgenannten Unternehmen berichteten von ähnlichen Erfahrungen mit anderen Auszubildenden und bewerteten die genannten Probleme u. a. als für junge Menschen in dieser Lebensphase normal.

Austausch mit den Berufsschulen und anderen Akteuren

In Bezug auf die Kommunikation bzw. den Austausch mit den Berufsschulen lässt sich kein eindeutiges Muster feststellen. Auf Basis der durchgeführten Interviews ist davon auszugehen, dass die schulischen Leistungen bzw. die Häufigkeit von Fehlzeiten der oder des Auszubildenden wesentlich für die Häufigkeit und Intensität des Kontakts zu den Schulen sind. Ein regelmäßiger Kontakt zu den Lehrern/innen, beispielsweise in Form von Telefonaten zur schulischen Leistung, wird von wenigen Betrieben aktiv gesucht. Die Mehrheit gab einen seltenen, in der Regel anlassbezogenen Kontakt an und beschränkt sich auf die Kontrolle der Zeugnisse. Aufgrund der teilweise hohen Fehlzeiten legen einige Unternehmen Wert auf eine Information durch die Schule bei sich häufender Abwesenheit. In einigen Fällen wurde der Kontakt zur Schule als schlecht beschrieben, da diese nicht über Fehlzeiten oder sonstige Probleme informiere oder keine Einsicht in Prüfungen gewähre.

Ein überwiegend guter und regelmäßiger Kontakt besteht zu den Anbietern der ausbildungsbegleitenden Hilfen und zu den Trägern der Assistierten Ausbildung. Nur in Einzelfällen wurde davon berichtet, dass der Austausch in Abhängigkeit von dem oder der Betreuer/in stark variiere oder zu selten stattfinde bzw. mehr Unterstützung gewünscht sei. Bei einigen Betrieben kommt ein Austausch zwar nur selten, beispielsweise einmal pro Quartal, vor, mehr sei aber auch nicht notwendig, da keine gravierenden Probleme bestünden oder diese mit der Zeit selten geworden seien. Betriebe mit häufigerem Austausch, entweder in Form von vor-Ort-Besuchen, Telefonaten oder E-Mails, bewerteten beispielsweise die Unterstützung bei der Motivation der Auszubildenden oder die Vermittlung von Kommunikationsfähigkeiten als hilfreich.

Zufriedenheit mit dem/der Auszubildenden

Die Zufriedenheit mit dem oder der Auszubildenden kann in drei Teilbereiche unterschieden werden: die schulische bzw. theoretische Leistung, die fachliche bzw. praktische Leistung und die Integration in den Betrieb bzw. das Sozialverhalten. In Bezug auf den Berufsschulkontext wiederholte in etwa die Hälfte der Betriebe die bereits diskutierten mangelhaften Leistungen und teilweise fehlende Motivation. Das Gros der übrigen Betriebe bewertete die Leistungen in der Tendenz als „durchschnittlich“ und zeigt sich hiermit zufrieden.

Die Zufriedenheit mit der praktischen Arbeit im Betrieb wird unterschiedlich bewertet. Die Mehrheit der Betriebe war in diesem Punkt summa summarum zufrieden oder beschrieb die Leistungen als befriedigend (elf Betriebe). Einige Ansprechpartner/innen waren zudem sehr zufrieden und stellten keine wesentlichen Mängel fest. Für rund ein Viertel der Interviewten waren die Leistungen dagegen nicht ausreichend. Diese Betriebe berichteten teilweise davon, dass sie den oder die Auszubildende rückblickend nicht mehr einstellen würden. Wesentliche Probleme stellten dabei die bereits beschriebene mangelnde Zuverlässigkeit und/oder Lernbereitschaft dar. Obgleich nicht direkt danach gefragt, bewerteten die meisten Interviewten ihre Zufriedenheit anhand des Verhältnisses von erbrachter zu erwarteter Leistung. Da die Auszubildenden mehrheitlich bereits durch Praktika bekannt waren (siehe 5.2.2), beschrieben viele zufriedene Betriebe die Leistungen „als den Erwartungen entsprechend“. Dies trifft insbesondere auf die Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit zu. Die ausbildenden Betriebe berichteten hier von sprachlichen und auch kulturellen Problemen bei der täglichen Arbeit, deren Ausmaß zuvor teilweise auch unterschätzt wurde, die aber durch Einsatzbereitschaft und ein freundliches Auftreten bis zu einem bestimmten Grad kompensiert werden könnten.

Die Integration in die restliche Belegschaft verläuft mehrheitlich ohne große Probleme. Ein unterschiedlicher Grad der Integration nach Zielgruppen, z. B. bei deutschen gegenüber nichtdeutschen Auszubildenden, ist nicht erkennbar. Drei von vier Betriebe beschrieben das Verhältnis der Auszubildenden zu Kollegen/innen und Vorgesetzten als normal oder gut. Die Auszubildenden fügen sich demnach überwiegend in die bestehende Unternehmenskultur ein. Dies ist vermutlich auch darauf zurückzuführen, dass es sich bei vielen der befragten Betriebe um Klein- und Kleinunternehmen handelt, die ihre Kultur als „persönlich“ oder „familiär“ beschrieben. Dennoch wurde von einigen grundsätzlich zufriedenen Interviewten angemerkt, dass die kommunikativen Fähigkeiten der oder des Auszubildenden eher unterdurchschnittlich seien und diese/r sich teilweise stark zurücknehme oder für sich bleibe. Als Gründe hierfür wurden teilweise mangelndes Selbstvertrauen oder mangelnde Förderung durch das soziale bzw. familiäre Umfeld genannt. Letztlich führe dies teilweise auch zu Mehraufwänden oder Problemen im Arbeitsalltag. Neben den mehrheitlich mit der Integration zufriedenen Betrieben berichtete etwa ein Viertel der Betriebe von einem schwierigen Kontakt zur übrigen Belegschaft. Sofern hierzu explizite Angaben gemacht wurden, ist das Problem in diesen Fällen eine fehlende kommunikative Basis zu den Kollegen/innen. Die interviewten Betriebe bemängelten die fehlende Offenheit und das Zugehen auf Andere, räumten aber in Teilen auch ein, dass die Kollegen/innen entweder ein bereits etabliertes Team seien oder nicht

auf die oder den Auszubildenden zuzugingen. Einige Ausbilder/innen oder Geschäftsführer/innen sahen sich hier in der Verantwortung, empfanden dies aber als zusätzliche Belastung.

Vertragsauflösung und Ausblick auf Abschluss und Übernahme

Die Betriebe wurden auch dazu befragt, ob sie in der Vergangenheit überlegten oder aktuell überlegen, das Ausbildungsverhältnis aufzulösen, ob sie erwarten, dass die oder der Auszubildende die Ausbildung erfolgreich abschließt und inwiefern eine Übernahme als Geselle/in oder Facharbeiter/in vorstellbar ist bzw. bereits erfolgte. Etwas weniger als die Hälfte der Interviewten gab an, ernsthaft über eine Vertragsauflösung nachgedacht zu haben. In einigen Fällen stand dieser Schritt bereits kurz bevor, insbesondere in der Phase zu Beginn der Ausbildung. Als Begründung wurde in diesen Fällen die fehlende Zuverlässigkeit der Auszubildenden angegeben, häufig aufgrund zu hoher Fehlzeiten im Betrieb. So gaben beispielsweise zwei Betriebe an, mit der fachlichen Arbeit durchaus zufrieden zu sein und den/die Auszubildende/n gerne auch nach Ausbildungsende weiterbeschäftigen zu wollen. Sollten die Auszubildenden ihre Fehlzeiten jedoch nicht reduzieren, müsse das Ausbildungsverhältnis vorzeitig gekündigt werden, da die hohe Unzuverlässigkeit ein Risiko für den Betrieb darstelle. Ein Betrieb kündigte das Ausbildungsverhältnis aufgrund einer ähnlichen Problematik.

Einige Betriebe entschieden sich letztlich aufgrund eines Gefühls von sozialer Verantwortung gegen eine Vertragsauflösung. Teilweise trat, beispielsweise auch nach Intervention externer Betreuer/innen oder Vertrauenspersonen, nach der Eingewöhnungsphase eine Besserung ein. In zwei Fällen gab letztlich die finanzielle Förderung den Ausschlag, sich gegen eine Vertragsauflösung zu entscheiden. Die Interviewpartner/innen wurden zudem gefragt, ob sie von Abbruchüberlegungen ihrer Auszubildenden Kenntnis haben. Der überwiegenden Mehrheit waren keine solchen Überlegungen bekannt bzw. es wurden keine geäußert. In lediglich drei Fällen habe es laut der Interviewten mindestens eindeutige Anzeichen gegeben.

Mit Blick auf den zu erwartenden bzw. bereits eingetretenen erfolgreichen Ausbildungsabschluss waren die Betriebe verhalten optimistisch. Rund drei Viertel der Betriebe gingen davon aus, dass der oder die Auszubildende die Ausbildung (wahrscheinlich) erfolgreich abschließen wird. Laut fünf Betrieben entscheide sich der erfolgreiche Abschluss danach, ob die schulischen Leistungen mindestens ausreichend sind. Zwei Interviewte antworteten, der oder die Auszubildende werde die Ausbildung wahrscheinlich abschließen, vermutlich aber nie im entsprechenden Berufsfeld arbeiten können, da er oder sie zu viel Anleitung benötige bzw. kein/e vollwertige/r Mitarbeiter/in sei. In etwa jeder vierte Betrieb war sehr skeptisch bzw. glaubte nicht, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wird. Ausschlaggebend war in diesen Fällen ebenfalls die mangelhafte schulische Leistung bzw. das nicht ausreichende Beherrschen der deutschen Sprache. In einem Fall trat der/die Auszubildende die Zwischenprüfung nicht an, was zur Kündigung führte. Ein/e Auszubildende/r hatte die Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung bereits erfolgreich abgeschlossen. Der/die letztgenannte Auszubildende wurde zudem als Facharbeiter/in übernommen.

Unter der Voraussetzung eines erfolgreichen Abschlusses kam eine anschließende Beschäftigung für die Hälfte der Betriebe grundsätzlich in Frage, sie sei jedoch von verschiedenen (positiv verlaufenden) Entwicklungen abhängig. Ein erfolgreicher Abschluss stellt somit eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für eine Weiterbeschäftigung dar. Ein Teil der Betriebe machte eine in der Zukunft liegende Übernahme von der wirtschaftlichen Entwicklung bzw. vorhandenen Vakanzen abhängig. Für andere Unternehmen war die Übernahme nur unter der Voraussetzung einer positiven Entwicklung der oder des Auszubildenden denkbar. Insbesondere eine höhere Zuverlässigkeit und/oder eine verbesserte Kommunikation der Auszubildenden wurden dabei als Bedingungen genannt. In drei Fällen wurde angegeben, dass der Betrieb ausbilde, um anschließend zu übernehmen. Ein Betrieb beschäftigt eigene Auszubildende nur in Ausnahmefällen weiter. Laut der Mehrheit der Interviewpartner/innen war die Übernahme als Geselle/in oder Facharbeiter/in zu Ausbildungsbeginn somit nicht geplant, sie ist grundsätzlich aber vorstellbar. Für fünf Betriebe kommt eine Weiterbeschäftigung aktuell aufgrund von bereits diskutierten Problemen nicht in Frage. Unter der Voraussetzung ausreichender schulischer Leistungen soll das Ausbildungsverhältnis jedoch nach Möglichkeit erfolgreich abgeschlossen werden. In jeweils einem Fall wurde das Ausbildungsverhältnis gekündigt bzw. ein Arbeitsvertrag als Facharbeiter/in bereits abgeschlossen. Die übrigen Betriebe konnten zu dieser Frage (noch) keine Angabe machen.

5.2.4 Qualifizierung der Ausbilder/innen

Zusätzlich zu ihrer Sicht auf die Auszubildenden wurden die Betriebe auch gefragt, ob die Ausbilder/innen im Zusammenhang mit der Ausbildung des marktbenachteiligten Jugendlichen externe Qualifizierung in Anspruch genommen haben oder in diesem Feld einen Bedarf sehen bzw. sich mehr Kompetenzen wünschen.¹⁴ Auf Basis der Antworten der interviewten Betriebe ist eine deutliche Tendenz erkennbar: In keinem der 20 interviewten Betriebe hatten die zuständigen Ausbilder/innen an einer Qualifizierung im Zusammenhang mit dem ESF-geförderten Ausbildungsverhältnis teilgenommen. Betriebe mit vorherigen Auszubildenden verwiesen auf ihre vorhandenen Erfahrungen und eine ausreichende Qualifizierung ihrer Ausbilder/innen. Rund ein Viertel der Interviewten gab an, grundsätzlich für zusätzliche Qualifizierungen offen zu sein. Fast alle befragten Betriebe sahen keine Bedarfe in diesem Bereich. Häufig wurde auf fehlende zeitliche Ressourcen verwiesen. Jeweils ein/e Interviewte/r würde sich mehr Kompetenzen bei der Bewältigung von Problem- und Konfliktsituationen oder eine allgemeine Auffrischung der Ausbildereignungsprüfung wünschen. Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass fast alle Betriebe der Meinung waren, eine ausreichend hohe Ausbildungskompetenz vorzuhalten und dass eventuelle Probleme im Kontext der Ausbildung vor allem auf Seiten der Auszubildenden gesehen wurden.

5.2.4 Bewertung der ESF-Förderung

Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses

Die Einschätzung der Interviewpersonen, welche Bedeutung die Förderung für das Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses hatte, fiel sehr unterschiedlich aus. Auf der einen Seite bewertete etwa die Hälfte der teilnehmenden Vertreter/innen von Betrieben die Förderung als maßgeblich. In mehreren Fällen gaben die Befragten explizit an, dass der jeweilige Ausbildungsplatz den Geförderten ohne das Angebot der Förderung nicht angeboten worden wäre. In anderen Fällen wurde betont, dass die Förderung die Entscheidung deutlich vereinfacht habe und eine Erleichterung und Hilfe bei zu erwartenden Schwierigkeiten aufgrund der speziellen Hintergründe der Jugendlichen sei.

Eine knappe Mehrheit der Interviewten gab jedoch auch an, die Förderung sei nicht ausschlaggebend bei der Vergabe des Ausbildungsplatzes gewesen. Davon sagten immerhin sechs Betriebsvertreter/innen, dass das Ausbildungsverhältnis auch ohne die Förderung zustande gekommen wäre. Hier könnte demnach ein Mitnahmeeffekt vermutet werden. Allerdings gab auch etwa die Hälfte derjenigen, die die Förderung als nicht ausschlaggebend bewerteten, an, dass diese durchaus eine zusätzliche Hilfe bieten würde. Beispielsweise wurde hier in der Förderung eine Absicherung für spätere Problemsituationen und entstehende Schwierigkeiten gesehen. Trotz der geringeren Bedeutung beim Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses wird somit auch in diesen Betrieben in der Förderung eine möglicherweise im späteren Verlauf entscheidende Unterstützung bei der Verstetigung des Ausbildungsverhältnisses gesehen.

Denkbar wäre, dass bei einer ausreichend starken Nachfrage nach Ausbildungsstellen der Anreiz, (nur) mithilfe der Förderung auch benachteiligten Zielgruppen eine Ausbildung zu ermöglichen, größer wäre als unter Bedingungen einer schwachen Nachfrage und einer entsprechend schwierigen Suche nach geeigneten Bewerbern/innen. Eine solche Vermutung kann auf Basis der geführten Interviews allerdings nicht bestätigt werden. Zwar berichteten die Interviewpersonen insbesondere im Handwerk und im ländlichen Raum von vorhandenen Problemen, geeignete Auszubildende zu finden. Die befragten Betriebe suchen dabei in der Regel bereits aktiv auf verschiedenen Kanälen. Ein Unterschied bei der Einschätzung der Bedeutung der Förderung im Vergleich zu Betrieben, die bislang keine Probleme bei der Suche nach Auszubildenden hatten, ist jedoch nicht erkennbar.

Seltener wurde insgesamt bei Absolventen/innen von Praxisklassen die Förderung als ausschlaggebend bezeichnet (2 von 8 Fällen). Möglicherweise spielt hier eine engere Bindung an den/die Auszubildenden nach zuvor schon absolvierten Schulpraktika eine Rolle. Tendenziell war die Förderung auch bei größeren Betrieben von geringerer Bedeutung. Insgesamt lassen sich in den Aussagen der Interviewten jedoch kaum Muster für Unterschiede bei der Einschätzung der Förderung erkennen. Vielmehr scheinen die individuelle Einschätzung der Betriebe und eine variierende Beurteilung der zusätzlichen Aufwände in der Zusammenarbeit mit den förderungsberechtigten Jugendlichen ebenso wie tatsächlich vorhandene Unterschiede im entstehenden (Mehr-)Aufwand im Vordergrund zu stehen.

¹⁴ Vorstellbar ist hier eine Förderung im Rahmen der Förderaktion 4. Förderaktion 4 richtet sich an Erwerbstätige und ermöglicht die Förderung von Anpassungsqualifizierungen. Allerdings wurden hier bislang keine Projekte mit dem Schwerpunkt „Ausbilderkompetenzen“ angeboten (StMAS 2017c, Seite 2).

Bewertung der Förderungshöhe

Die Höhe der Fördergelder wird weit überwiegend als angemessen und ausreichend bewertet. Zwar gab ein Großteil der Betriebe ebenso an, dass die Betreuung der geförderten Auszubildenden mit erhöhtem Aufwand verbunden ist (vgl. 5.2.3). Diesen Aufwand sahen die Betriebsvertreter/innen in der Regel aber mit dem Förderungsbetrag von 200 Euro angemessen berücksichtigt. Nur in vier Fällen wurde die Förderungshöhe explizit als zu niedrig bewertet, darunter der Fall eines vorzeitig beendeten Ausbildungsverhältnisses. Bei der Hälfte dieser Fälle handelte es sich bei den Auszubildenden um nichtdeutsche Staatsangehörige, bei denen u. a. aufgrund fehlender Sprachkenntnisse ein Mehraufwand zu erwarten ist. In anderen Fällen wiederum wurde der Betreuungsaufwand als nicht signifikant höher als bei anderen Auszubildenden empfunden. In diesen Fällen fiel die Bewertung der Förderungshöhe entsprechend besonders hoch aus und wurde z. B. auch als Anerkennung für soziales Engagement bewertet.

Bewertung des Antrags- und Bewilligungsprozesses / zukünftige Inanspruchnahme

Die Bewertung des Antrags- und Bewilligungsprozesses variiert stark zwischen den befragten Betrieben. Während die eine Hälfte den Prozess als schwierig und teilweise „katastrophal“ bewertete, empfand die andere Hälfte der Betriebe den Prozess der Antragstellung als weitgehend problemlos. Bemängelt wurde zum einen der von vielen interviewten Betriebsvertretern/innen als sehr aufwändig wahrgenommene Prozess im Allgemeinen. Zum anderen wurden häufig Unklarheiten bei der Antragstellung angeführt, die zu häufigen Nachfragen beim ZBFS und nachzureichenden Unterlagen geführt und damit den Antragsprozess in die Länge gezogen hätten. Schwierigkeiten wurden auch bei der Abwicklung der Verwendungsnachweise berichtet. Teilweise wurde zusätzlich angemerkt, dass die Antragstellung online in Verbindung mit einem postalisch einzureichenden Antrag nur schwer nachvollziehbar sei und zu zusätzlichem Aufwand geführt habe.¹⁵ Anzumerken ist, dass der zusätzliche postalische Versand des Antrags notwendig ist, bis eine rechtsverbindliche elektronische Unterschrift eingeführt wird.

Auffällig ist, dass bei Ausbildungsverhältnissen, die schon im Jahr 2015 begonnen hatten, die Bewertung negativer ausfiel als bei später begonnenen Ausbildungsverhältnissen. Acht von 13 Betrieben mit früher begonnenen Ausbildungsverhältnissen bewerteten die Förderung negativ. Demgegenüber äußerten nur zwei von sieben Betrieben, bei denen die Ausbildung erst im Jahr 2016 begonnen hatte, größere Probleme bzw. Aufwände bei der Antragstellung. Die Ergebnisse deuten demnach darauf hin, dass eine zwischenzeitliche Routinisierung im Antrags- und Bewilligungsprozess zu einer Reduktion der Schwierigkeiten aufseiten der Leistungsempfänger geführt hat. Ein Grund für die anfängliche Unzufriedenheit mit dem Antragsprozess ist darin zu sehen, dass aufgrund neuer Datenschutzvorgaben zu Beginn der Förderung nur schriftliche Anträge eingereicht werden konnten. Diese mussten mit einigen Monaten Verzögerung nachträglich auch online eingereicht werden, da die elektronische Einreichung über ESF-Bavaria für alle ESF-Förderungen verbindlich vorgeschrieben ist.

Trotz der teilweise größeren Probleme im Antrags- und Abwicklungsprozess würde die große Mehrheit der interviewten Betriebe die Förderung erneut beantragen. Damit einher ging bei einem ebenso großen Anteil der Betriebe die Aussage, auch zukünftig möglicherweise wieder Jugendliche mit vergleichbaren Voraussetzungen auszubilden. Nur drei der 20 in der Befragung untersuchten Betriebe konnten sich eher nicht vorstellen, noch einmal eine/n ähnliche/n Auszubildende/n aufzunehmen. Ausschlaggebend waren in diesem Fall grundsätzliche Probleme bei der Arbeit mit den Auszubildenden. In keinem Fall berichteten Betriebe, allein aufgrund des Aufwandes im Falle einer erneuten Einstellung eines/einer potenziell förderberechtigten Jugendlichen auf die ESF-Förderung verzichten zu wollen.

¹⁵ In der vom ISG in 2017 durchgeführten Befragung unter Mitarbeitern/innen der ESF-Verwaltung wurden u. a. die zuständigen Mitarbeiter/innen beim ZBFS gefragt, ob sie der Meinung sind, dass einige Betriebe durch die zusätzlich online einzureichenden Anträge abgesprungen seien. Eine klare Bewertungstendenz unter denjenigen, die mit dem Programm „Fit for Work“ vertraut sind, war nicht erkennbar.

6. Fazit und Handlungsempfehlungen

Der Förderung von dualen Ausbildungsstellen in der Aktion 1 des bayerischen ESF-OP ist auf junge Erwachsene bis 25 Jahre ausgerichtet, die auf dem Ausbildungsstellenmarkt wegen ihrer persönlichen Lebenslage, aufgrund von Bildungs- oder Qualifizierungsdefiziten sowie geringer sozialer oder persönlicher Kompetenz häufig nicht berücksichtigt werden. Mehraufwände, die bei der Ausbildung dieser Zielgruppe zu erwarten sind, sollen durch eine finanzielle Subvention ausgeglichen werden und für Betriebe somit ein Anreiz geschaffen werden, marktbenachteiligte Jugendliche auszubilden. Letztlich zielt Förderaktion 1 auf die Reduzierung der Zahl von Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss und soll auf eine langfristige Arbeitsmarktintegration hinwirken. Das Förderprogramm wird mit Anpassungen aus der vergangenen Förderperiode weitergeführt und ist insbesondere vor dem Hintergrund des bestehenden Förderkontextes zu bewerten.

Im Rahmen der Evaluation wurden bislang die zur Verfügung stehenden Daten des Monitorings analysiert und eine qualitative Betriebsbefragung mit insgesamt 20 Ausbildern/innen ausgewertet. Zudem wurden im Vorfeld zwei Interviews mit an der Planung und Umsetzung beteiligten Experten/innen durchgeführt. Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Sicht der Betriebe auf die Förderung und auf die Beschreibung der erreichten Zielgruppen. Die Perspektive der Auszubildenden und die längerfristigen Ergebnisse der Förderung sind aufgrund der Förderdauer Bestandteil der zukünftigen Berichtslegung im Rahmen der begleitenden Evaluierung. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse dieses Berichts noch einmal thematisch zusammengefasst und durch Handlungsempfehlungen ergänzt.

Umsetzungsstand

Der materielle Umsetzungsstand von Förderaktion 1 liegt mit aktuell 654 geförderten Ausbildungsverhältnissen bei lediglich rund 10 % (Stichtag: 16.10.2017). Aufgrund des pauschalierten Zuschusses von 200 Euro pro Monat ist die Entwicklung des finanziellen Umsetzungsstandes analog ebenfalls eindeutig unterplanmäßig. In 2017 starteten bis dato nur 69 neu geförderte Ausbildungsverhältnisse. Zwar ist für im August und September begonnene Ausbildungen noch der Eingang von Förderanträgen zu erwarten, welche nicht in der Analyse berücksichtigt werden konnten. Die bisherige Zahl neu bewilligter Förderungen deutet jedoch nicht darauf hin, dass das Gesamtergebnis in 2017 im Vergleich zu 2016 (334 begonnene Förderungen) verbessert werden kann. Unter der Voraussetzung, dass sowohl der Förderkontext als auch die konjunkturelle Entwicklung konstant bleiben, ist nicht davon auszugehen, dass das Outputziel von insgesamt 6.250 geförderten Ausbildungsverhältnissen bis zum Ende der Förderperiode erreicht werden kann. Davon unberührt bleiben die noch zu prüfenden mittel- und längerfristigen Ergebnisse.

Die Gründe für die unterplanmäßige Entwicklung sind vielfältig. Die gute konjunkturelle Entwicklung in Deutschland im Allgemeinen und in Bayern im Besonderen hat dazu geführt, dass sich die Angebots-Nachfrage-Relation verschoben hat und aktuell von den Betrieben mehr Ausbildungsstellen angeboten als von jungen Menschen nachgefragt werden. Aus diesem Grund werden zusätzlich geschaffene Ausbildungsstellen, die in der vergangenen Förderperiode förderfähig waren und teilweise auch für besserqualifizierte Jugendliche offen waren, nicht länger finanziell unterstützt. Die Förderung zusätzlicher Ausbildungsstellen stellte von 2010 bis 2013 mit circa 70 % aller geförderten Ausbildungsverhältnisse einen Schwerpunkt dar (ISG 2014). Die Zahl der geförderten Ausbildungsverhältnisse ist somit nicht förderperiodenübergreifend vergleichbar.

Zudem werden im Vergleich zu anderen ESF-Programmen viele Förderanträge abgelehnt. Wie eine Analyse von 200 Ablehnungsbescheiden gezeigt hat, wird die Mehrheit aus formalen Gründen abgelehnt. Rund jede vierte Ablehnung ist beispielsweise auf einen unvollständigen oder verspäteten Antrag zurückzuführen. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung lassen darauf schließen, dass insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe wenig Erfahrung in der Antragstellung besitzen und diese als sehr umständlich empfinden. Im Vergleich zu Förderaktionen, die als Projektförderung mit teilweise sehr erfahrenen Zuwendungsempfängern umgesetzt werden, ist eine höhere Ablehnungsquote bei Individualförderungen zwar zu erwarten, aus Sicht der Evaluation stellt die allgemeinverständliche Vermittlung der Förderhinweise aber einen zentralen Aspekt dar. Die Analyse der abgelehnten Anträge wie auch die Aussagen der befragten Betriebe lassen darauf schließen, dass viele Antragsteller/innen nicht hinreichend mit den verschiedenen Abschlüssen der

bayerischen Mittelschule (Nachfolgeschule der Hauptschule) vertraut sind. Vor allem im Hinblick auf die s. g. „Altbewerber/innen“ (Fördervoraussetzung (C)) ist zu vermuten, dass die Unterschiede zwischen einem „erfolgreichen Abschluss“, einem „qualifizierenden Abschluss“ und einem „mittleren Schulabschluss“ an der Mittelschule, auch in Abgrenzung zur Realschule, häufig unklar sind. Insbesondere mithilfe des zuletzt im April 2017 aktualisierten Flyers zur Förderaktion 1 (StMAS 2017a) sollte im Hinblick auf die verwendeten Begrifflichkeiten Klarheit geschaffen werden.

Zustandekommen und Förderkontext

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung legen zudem nahe, dass den ausbildenden Betrieben die Fördermöglichkeit zuvor häufig nicht bekannt war. Ein Teil der Betriebe wird bei der Kontaktaufnahme mit dem/der Auszubildenden durch die Lehrer/innen und Sozialpädagogen/innen der Praxisklassen oder die Anbieter der ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie der Assistenten Ausbildung auf die ESF-Förderung aufmerksam gemacht. Ein zweiter Teil erfährt durch aktive Nachfrage bei der zuständigen Kammer davon. Erst danach erfolgt eine Kontaktaufnahme mit dem ZBFS oder die Konsultation der Website. Die genannten Zugangswege verdeutlichen die hohe Relevanz dritter Multiplikatoren im Förderkontext.

Die Evaluation rät dazu, diese etablierten Kommunikationskanäle weiter auszubauen, um die Bekanntheit in der lokalen Wirtschaft zu fördern. Beteiligte im bereits existierenden Förderkontext (d. h. v. a.: Praxisklassen, Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen) könnten noch stärker dafür sensibilisiert werden, ausbildende Betriebe bei der Kontaktaufnahme auf die Möglichkeit der Förderung hinzuweisen. Die potenziellen Ausbildungsbetriebe könnten bereits im Zuge etwaiger Orientierungspraktika Kenntnis der Förderung erhalten. Praktika und Probearbeitstage sind bei der Vermittlung von zentraler Bedeutung, da sich die Ausbilder/innen vorab ein realistisches Bild der potenziellen Auszubildenden machen können und gleichzeitig gegebenenfalls bestehende Vorurteile gegenüber benachteiligten Jugendlichen abgebaut werden. Es ist zu vermuten, dass zu diesem Zeitpunkt die Wirkung der finanziellen Förderung am stärksten ist, da den Betrieben etwaige Mehraufwände bekannt sind und der finanzielle Zuschuss die Abwägung zwischen Kosten und Nutzen zugunsten der Bewerber/innen beeinflussen kann.

Erreichte Zielgruppen

Die Struktur der Auszubildenden stimmt mit den in der Förderprogrammlogik festgelegten Zielgruppen überein. Der überwiegende Teil der Auszubildenden ist männlich (81 %), was den überproportional großen Anteil von Jungen und Männern in der Zielgruppe widerspiegelt. Zudem hat knapp die Hälfte einen erweiterten Migrationshintergrund. Diese Gruppe beinhaltet teilweise nach Deutschland geflüchtete junge Erwachsene, die einen gesicherten Aufenthaltsstatus besitzen. Da Ausbildungsstellen für junge Geflüchtete ohne gesicherten Aufenthaltsstatus bereits aus Landesmitteln gefördert werden können, erscheint eine weitere Öffnung der Zielgruppe in dieser Hinsicht nicht notwendig.

Bei der Hälfte der geförderten Auszubildenden handelt es sich um sogenannte Altbewerber/innen, die im Jahr des Schulaustritts keine Ausbildungsstelle gefunden haben. Häufig wurden oder werden die Auszubildenden zusätzlich durch andere Programme gefördert. Mehr als jede/r Zweite (59 %) war zuvor Schüler/in einer Praxisklasse oder wird durch ausbildungsbegleitende Hilfen oder die Assistierte Ausbildung unterstützt. Der Kontakt zu den befragten Betrieben kam in vielen Fällen durch kurze Praktika oder über persönliche Beziehungen zustande. Die individuelle Bewerbung stellte eher die Ausnahme dar. Dies verdeutlicht die Einbettung in den Förderkontext und die hohe Relevanz dritter Multiplikatoren im Vermittlungsprozess.

Auf Basis der nicht repräsentativen Betriebsbefragung ist zu vermuten, dass viele kleine und mittlere Unternehmen erreicht werden, die ein weites Spektrum an Ausbildungserfahrung besitzen. Die Betriebe sind sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum angesiedelt. Etwas weniger als die Hälfte der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wurde oder wird in sogenannten „Top-Engpassberufen“ ausgebildet. Dies ist als positiv zu bewerten, da zu erwarten ist, dass die Arbeitsmarktsituation der in diesen Berufen ausgebildeten jungen Menschen bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besser sein wird. Die zukünftige Integration in den Arbeitsmarkt kann hier somit erfolgreich gelingen.

Bewertung der Förderung durch die Betriebe

Die befragten Betriebe bewerten die Förderung insgesamt positiv. Grundsätzlich zeigt sich ein positiver Effekt auf den Zugang zu Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche. Häufig war hier den Aussagen der Betriebe zufolge die Förderung bereits ausschlaggebend, in einigen Fällen konnte diese aber auch im Nachgang einen Beitrag zur Verstärkung der Ausbildungsverhältnisse leisten. Gleichzeitig bestehen Hinweise auf „Mitnahmeeffekte“ bei einem Teil der

Betriebe. Bei einer Förderung, die direkt an die Betriebe ausgezahlt wird und somit in der konkreten Verwendung kaum steuerbar ist, sind solche Effekte allerdings kaum zu vermeiden. Während die Höhe der Förderung kaum Diskussionsbedarf bot, könnte darüber hinaus überdacht werden, ob im Prozess der Beantragung und Bewilligung weitere Möglichkeiten zur Vereinfachung bestehen. Konkrete Bedarfe nach zusätzlicher Qualifizierung für die Ausbilder/innen wurden nur in wenigen Einzelfällen genannt. Die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen oder den externen Trägern ist dagegen aus Sicht einiger Betriebe verbesserungswürdig. Denkbar wäre, zusätzliche Unterstützungen für die Bewältigung schulischer Schwierigkeiten zur Verfügung zu stellen, da der erfolgreiche Ausbildungsabschluss in vielen Fällen durch mangelhafte schulische Leistungen gefährdet ist.

Quellenverzeichnis

- Destatis (2017): Daten aus dem Gemeindeverzeichnis. Grad der Verstädterung nach Fläche und Bevölkerung auf Grundlage des ZENSUS 2011 und Bevölkerungsdichte. Gebietsstand: 31.12.2015. Statistisches Bundesamt (Destatis). Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/NichtAdministrativ/Aktuell/33STL.html> [zuletzt abgerufen: 27.10.2017].
- EU (2013): Labour market policy statistics. Methodology 2013. Eurostat Manuals and Guidelines. Theme 3: Population and social conditions. European Union (EU). Online verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5935673/KS-GQ-13-002-EN.PDF> [zuletzt abgerufen: 27.10.2017].
- ISG (2014): Maßnahmen zur Stärkung der Chancen der jungen Generation: Zusätzliche Ausbildungsplätze in den Förderaktivitäten B6.1/ B6.2 des bayerischen ESF-OP. Aktualisierte Ergebnisse aus der Programmevaluation. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Köln. Stand: 20.11.2014.
- StMAS (2014): Europäischer Sozialfonds – Operationelles Programm Bayern 2014 – 2020 „Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa“, Verwaltungsbehörde ESF in Bayern im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS). Stand: 18.09.2014.
- StMAS (2016): Europäischer Sozialfonds 2014-2020 – Förderhinweise „Fit for Work – Chance Ausbildung“ – Aktion A 1. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS), Az. I5/6684.02-1/21. Stand: 25.08.2016.
- StMAS (2017a): Fit for Work. Förderung von betrieblichen Ausbildungsstellen. April 2017. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS). Online verfügbar unter: <http://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork/2015.php> [zuletzt abgerufen am 27.10.2017].
- StMAS (2017b): Europäischer Sozialfonds – Bewertungsplan Bayern 2014–2020 – „Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa“, Verwaltungsbehörde ESF in Bayern im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS), Version 3.0. Stand: 15.05.2017.
- StMAS (2017c): Europäischer Sozialfonds 2014-2020 – Förderhinweise „Qualifizierungen von Erwerbstätigen“ – Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an den Wandel – Aktion 4, Verwaltungsbehörde ESF in Bayern im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS), Az. I2/6684.02-1/5. Stand: 01.06.2017.
- StMAS (2017d): Europäischer Sozialfonds 2014-2020 – Förderhinweise „Fit for Work – Chance Ausbildung“ – Aktion A 1, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS), Az. I5/6684.02-1/44. Stand: 01.08.2017.
- W.K. Kellogg Foundation (2004): Logic Model Development Guide. Online verfügbar unter: <http://www.bttop.org/sites/default/files/public/W.K.%20Kellogg%20LogicModel.pdf> [zuletzt abgerufen am: 27.10.2017].

www.zukunftsministerium.bayern.de



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

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

Autor/innen: Georg Kalvelage und Dr. Friedrich Scheller (ISG)

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

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

E-Mail: Buergerbueero@stmas.bayern.de

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