Europäischer Sozialfonds

Evaluation von "Fit for Work – Chance Ausbildung"
Abschlussbericht

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



Europäischer Sozialfonds

Bayern 2014-2020 Evaluation von "Fit for Work – Chance Ausbildung" Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.0

Stand: 16.11.2023



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

Winzererstraße 9 80797 München





Autoren: Georg Kalvelage, Dr. Friedrich Scheller

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH Weinsbergstraße 190 50825 Köln

https://www.isg-institut.de

www.esf.bayern.de

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	i
Abbildungsverzeichnis	ii
Tabellenverzeichnis	iv
1. Einleitung: "Fit for Work" im ESF	1
2. Hintergrund: Ausbildungsstellenmarkt	2
2.1 Das System beruflicher Ausbildung	2
2.2 Der bayerische Ausbildungsstellenmarkt	5
3. Programmlogik	
4. Methoden und Daten	15
4.1 Qualitative Daten	
4.2 Quantitative Daten	16
5. Evaluationsergebnisse	20
5.1 Input: Fördermittelbudget	
5.2 Umsetzung: Begonnene Ausbildungsverhältnisse	22
5.3 Ergebnisse: Abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse	
6. Fazit und Handlungsempfehlungen	
6.1 Zentrale Ergebnisse unserer Evaluation	52
6.2 Handlungsempfehlungen	
7. Literaturverzeichnis	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsstellen, erweiterte ⁺ Definition, nach Berufsbereich	h5
Abbildung 2: Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsstellen, erweiterte ⁺ Definition, nach Region	6
Abbildung 3: Anteile zum 30. September suchender Bewerbenden und unbesetzter Stellen	7
Abbildung 4: Programmlogik für "Fit for Work"	11
Abbildung 5: Anzahl durchschnittlich bewilligter Fördermonate nach Förderbeginn	21
Abbildung 6: Summe bewilligter ESF-Mittel nach Förderjahr	22
Abbildung 7: Anzahl neuer Ausbildungsverhältnisse nach Quartal	24
Abbildung 8: Anteil Auszubildender nach Berufsgruppen	30
Abbildung 9: Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen	32
Abbildung 10: Regionale Verteilung der geförderten Ausbildungsverhältnisse	33
Abbildung 11: Wirtschaftliche und personelle Lage der Betriebe	34
Abbildung 12: Motive der Betriebe für die Ausbildung	35
Abbildung 13: Schwierigkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden (Auszubildende)	36
Abbildung 14: Anzahl Bewerbungen und Vorstellungsgespräche (Auszubildende)	37
Abbildung 15: Erster Kontakt zum Betrieb (Auszubildende)	37
Abbildung 16: Erster Kontakt zum Auszubildenden (Betriebe)	38
Abbildung 17: Relevanz des Zuschusses für Vertragsabschluss (Betriebe)	39
Abbildung 18: Relevanz des Zuschusses, nach Betriebsgröße (Betriebe)	40
Abbildung 19: Erster Kontakt zum Förderprogramm (Betriebe)	41
Abbildung 20: Bewertung der Ausbildung (Auszubildende)	42
Abbildung 21: Bewertung der Auszubildenden und Mehraufwände (Betriebe)	43
Abbildung 22: Bereitschaft, erneut einen marktbenachteiligten jungen Menschen auszubilden (Betriebe)	50



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zielgruppenpotenziale von "Fit for Work"	8
Tabelle 2: Summe bewilligter und ausgezahlter Mittel	20
Tabelle 3: Anzahl und Anteil geförderter Auszubildender nach spezifischer Fördervoraussetzung	28
Tabelle 4: Anzahl geförderter Ausbildungsverhältnisse je Betrieb	3:
Tabelle 5: Anteil erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsverhältnisse	46

1. Einleitung: "Fit for Work" im ESF

Der Europäische Sozialfonds (ESF) förderte in der Förderperiode 2014-2020 in Bayern unter anderem betriebliche Ausbildungsstellen für "marktbenachteiligte" junge Menschen, die statistisch betrachtet häufiger Probleme beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt haben. Junge Menschen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss, mit Zuwanderungsgeschichte, mit familiären Verpflichtungen oder mit einer sonstigen Benachteiligung beginnen trotz unbesetzter Stellen am Ausbildungsstellenmarkt seltener eine Ausbildung als junge Menschen ohne Benachteiligung. Die Ausbildungsverhältnisse dieser am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen enden zudem häufiger ohne Ausbildungsabschluss. Die Ursachen für diese schlechte Arbeitsmarktsituation sind vielfältig und liegen sowohl auf der Seite der jungen Menschen als auch auf der Seite der ausbildenden Betriebe. Ein Ausbildungsabschluss ist für Personen, die sich nur schwierig in anderen Bildungssystemen formal weiterqualifizieren können, aber besonders wichtig, um langfristig gut in den Arbeitsmarkt integriert zu sein.

Das Operationelle Programm für den ESF in Bayern sah vor diesem Hintergrund vor, Betriebe, die benachteiligte junge Menschen ausbilden, finanziell zu subventionieren. Die Subvention sollte einen Anreiz bieten, einen Ausbildungsvertrag mit einem benachteiligten jungen Menschen abzuschließen und diesen Vertrag nicht vorzeitig zu lösen. Hinter diesem Anreiz steht die Annahme, dass die Ausbildung benachteiligter junger Menschen für Betriebe mit Mehraufwänden und Problemen einhergeht, die sie initial vom Vertragsabschluss abhalten können und während der Ausbildung zu vorzeitigen Lösungen führen können. Um die Förderaktion 1 "Fit for Work – Chance Ausbildung" für Betriebe möglichst einfach umzusetzen, erhielten die Betriebe für maximal 22 Monate eine Pauschale zwischen 200 und 260 Euro pro Monat, in dem das Ausbildungsverhältnis bestand. "Fit for Work" wurde im Laufe des siebenjährigen Förderzeitraums mehrmals leicht angepasst. Die größte Veränderung war eine etwa hälftige Reduzierung des Gesamtbudgets auf 14,5 Mio. Euro ESF-Mittel aufgrund einer niedrigen Fördermittelnachfrage in den ersten beiden Förderjahren.

Wir haben "Fit for Work" auf Grundlage einer theoriebasierten Wirkungsanalyse evaluiert. Dafür haben wir die Förderaktion in logisch aufeinander bauende Ebenen unterteilt. Diese Programmlogik bildet eine Kausalkette mit Annahmen, die erfüllt sein müssen, damit die beabsichtigte Wirkung eintreten kann. Diese Annahmen haben wir einzeln empirisch überprüft und schließlich zusammenfassend bewertet. Wir stützen uns dabei einerseits auf qualitative Daten aus Interviews mit Programmverantwortlichen und Betrieben und andererseits auf quantitative Daten aus standardisierten Befragungen von Auszubildenden und Betrieben sowie Förderdaten, die verpflichtend für alle Ausbildungsverhältnisse erhoben wurden.

Folgende Fragen standen im Fokus der Evaluation:

- Wurden die F\u00f6rdermittel vollst\u00e4ndig abgerufen?
- Welche Gruppen von Auszubildenden wurden vor allem gefördert?
- Welche Bedeutung hatte der Zuschuss beim Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses?
- War die Ausbildung für die Betriebe mit Mehraufwänden verbunden?
- Welche Bedeutung hatte der Zuschuss bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses?
- Welche mittel- und langfristigen Effekte sind zu erwarten?

Erste Ergebnisse haben wir bereits zuvor berichtet (Kalvelage & Scheller 2017). Der vorliegende Bericht ist eine Synthese unserer Ergebnisse und schließt unsere Evaluation ab. Einleitend ordnen wir "Fit for Work" anhand des Forschungsstands und zentraler sozio-ökonomischer Indikatoren theoretisch ein (Kapitel 2). In Kapitel 3 legen wir die Programmlogik, auf der unsere Evaluation aufbaut, dar. In Kapitel 4 beschreiben wir die von uns verwendeten Methoden und Daten. In Kapitel 5 berichten wir unsere zentralen Ergebnisse. Wir unterscheiden dafür jeweils in eine Analyse der eingesetzten Inputs (Kapitel 5.1), der Umsetzung in Form begonnener Ausbildungsverhältnisse (Kapitel 5.2) und der Ergebnisse in Form abgeschlossener oder vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse (Kapitel 5.3). In Kapitel 6 fassen wir unsere Ergebnisse zusammen und leiten Handlungsempfehlungen für die Zukunft ab.

2. Hintergrund: Ausbildungsstellenmarkt

Der Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt ist ein zentraler Schritt, der das weitere Erwerbsleben beeinflusst. Kohortenstudien zeigen, dass Arbeitslosigkeit in den ersten Jahren nach dem Schulabgang langfristige Effekte auf die Erwerbssituation besitzt (z. B. Möller & Umkehrer 2015). Insbesondere Personen ohne Berufsabschluss sind am Arbeitsmarkt benachteiligt, was unter anderem in instabileren Erwerbsverläufen, häufigerer Befristung und einem generell niedrigen beruflichen Status resultieren kann (für einen Überblick siehe Dietrich & Abraham 2018: 94). Im Jahr 2022 betrug die Arbeitslosenquote für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 20 %¹ und für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung 3 %.² 18 % der 20- bis 34-Jährigen hatten im Jahr 2021 keinen formalen Berufsabschluss (BIBB 2023: 288).

2.1 Das System beruflicher Ausbildung

Deutschland besitzt mit der "dualen Ausbildung" eine im internationalen Vergleich besondere Form der beruflichen Ausbildung (siehe ausführlich: Ebner 2013). In vielen anderen Ländern dominieren (hoch-)schulische Ausbildungsformen, die mit anschließendem "Training on the Job" kombiniert werden. Die duale Ausbildung in Deutschland findet dagegen parallel an zwei Lernorten statt: der Berufsschule und dem ausbildenden Betrieb.³ Diese Kombination aus theoretischem und praktischem Lernen wird häufig als ein wesentlicher Grund für die im internationalen Vergleich geringe Jugendarbeitslosigkeit und passgenaue Qualifikation von Fachkräften genannt, da sie den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt institutionell vereinfacht. In quantitativer Hinsicht ist die duale Ausbildung mit deutlichem Abstand der wichtigste der drei⁴ Bereiche der beruflichen Bildung (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022: 10f.).

Das Ausbildungs- und das Beschäftigungssystem sind in Deutschland insgesamt eng verknüpft, was insbesondere für die duale Ausbildung gilt. Die berufsschulischen und betrieblichen Lehrpläne sind in anerkannten Ausbildungsberufen reguliert und im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) kodifiziert. Diese Institutionalisierung kann zu "beruflicher Schließung" (Weeden 2002) führen, d. h. ein einschlägiger Berufsabschluss kann eine Eintrittshürde für eine Beschäftigung sein. Für Berufe mit mittlerem Anforderungsniveau variiert die Höhe dieser Hürde allerdings erheblich (Ebner & Horn 2016). Zweifelsfrei gehen von einem zertifizierten Bildungsabschluss aber positive "Marktsignale" (Spence 1973) aus. Eine abgeschlossene Berufsausbildung kann von Arbeitgebern als Indikator für Leistungsfähigkeit gewertet werden; sowohl hinsichtlich berufsspezifischer Fähigkeiten als auch hinsichtlich einer allgemeineren Beschäftigungsfähigkeit (Seibert & Solga 2005: 367). Insgesamt ist das System der dualen Ausbildung für den deutschen Arbeitsmarkt somit sehr relevant und strukturiert den entscheidenden Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt.

Situation junger Menschen mit niedriger Schulbildung im Berufsbildungssystem

"Fit for Work" adressiert maßgeblich junge Menschen mit niedrigem⁵ oder keinem Schulabschluss. Für diese Zielgruppe ist das Berufsbildungssystem besonders wichtig, da es die einzige Möglichkeit einer formalen beruflichen Qualifizierung bietet. Jungen Menschen mit mindestens mittlerem Schulabschluss stehen dagegen auch weitere Bildungszweige offen. Allerdings beginnen auch viele junge Menschen mit mittlerem oder hohem Schulabschluss

¹ Für eine bessere Lesbarkeit und um keine falsche Präzision vorzutäuschen, runden wir Dezimalzahlen in der Regel kaufmännisch auf ganze Zahlen. Teilweise führt dies dazu, dass sich Anteilswerte nicht exakt auf 100 % summieren.

² Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023). Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). <u>Link zum Datensatz (.xlsm</u>). Zugegriffen: 25. Oktober 2023.

³ Zur sprachlichen Vereinfachung verwenden wir in unserem Bericht einheitlich den Begriff "Betrieb". Theoretisch müsste in Unternehmen als rechtliche Einheiten und Betriebe als Orte der Leistungserbringung unterschieden werden. Wir orientieren uns sprachlich am Berufsbildungsgesetz (BBiG), das von "Betrieben" als Lernorten spricht.

⁴ Neben der dualen Ausbildung zählen hierzu die ausschließlich schulische Ausbildung und der Übergangssektor. Der Übergangssektor umfasst Maßnahmen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die nicht in Ausbildung sind.

⁵ Zur sprachlichen Vereinfachung kategorisieren wir Schulabschlüsse in "niedrig", "mittel" und "hoch". Unter "niedrige" Schulabschlüsse fassen wir Abschlüsse, die unterhalb des mittleren Schulabschlusses sind, der in der Regel an Realschulen absolviert wird.

eine duale Ausbildung und konkurrieren somit mit jungen Menschen mit niedrigem oder ohne Schulabschluss: In Bayern lagen die Übergangsquoten⁶ in die duale Ausbildung im Jahr 2021 bei 25 % für studienberechtigte junge Menschen, bei 56 % für junge Menschen mit mittlerem Schulabschluss, bei 96 % für junge Menschen mit niedrigem Schulabschluss und bei 43 % für junge Menschen ohne Schulabschluss (Dohmen et al. 2023: 10f.). Insbesondere junge Menschen ohne Schulabschluss münden in hohem Maß in Maßnahmen des Übergangssektors ein: Ihre Übergangsquote in nicht qualifizierende Maßnahmen betrug im Jahr 2021 53% (Dohmen et al. 2023: 17ff.). Die entsprechende Quote für schulisch mittel oder hoch vorgebildete junge Menschen liegt seit Jahren im niedrigen einstelligen Prozentbereich und für junge Menschen mit niedrigem Schulabschluss unter 20 %. Handlungsbedarf leitet sich daher vor allem für junge Menschen ohne Schulabschluss ab.

Umstritten ist, ob und welche Maßnahmen im Übergangssektor jungen Menschen beim Eintritt in den Ausbildungsmarkt nützen. Holtmann et al. (2021) finden in einem Längsschnittdesign Evidenz dafür, dass sowohl qualifizierende Maßnahmen, die zu einem höheren Bildungsabschluss führen, als auch betriebsbasierte Trainingsmaßnahmen, zum Beispiel über Praktika, die Arbeitsmarktsituation niedrigqualifizierter junger Menschen verbessern können. Die Autorinnen weisen allerdings auch darauf hin, dass etwa die Hälfte der untersuchten Population nach der Übergangsmaßnahme in weitere Maßnahmen, eine Erwerbstätigkeit mit niedrigem Anforderungsniveau oder Arbeitslosigkeit übergeht (Holtmann et al. 2021: 233). Auch Caliendo und Schmidl (2016) finden in ihrer europaweiten Literaturstudie zu aktiver Arbeitsmarktpolitik für junge Menschen uneindeutige Effekte: Berufliche Orientierungsmaßnahmen erzeugen größtenteils positive Effekte, für Trainingsmaßnahmen und Lohnsubventionen variieren die Ergebnisse stark und für öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen sind die Ergebnisse negativ. Aus dem vorliegenden Forschungsstand lässt sich somit vor allem ableiten, dass die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung einer Übergangsmaßnahme vorzuziehen ist, unter anderem, da eine berufliche Ausbildung auch praktisches Training enthält. Dies gilt unter der Einschränkung, dass die notwendige Ausbildungsreife vorhanden ist.

Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt

Über die Entwicklung und die Zukunft des dualen Systems wird immer wieder kontrovers diskutiert. Im Zentrum dieser Diskussion stehen vielfach zitierte Passungsprobleme zwischen dem Ausbildungsplatzangebot der Betriebe und der Ausbildungsplatznachfrage durch junge Menschen, die gleichzeitig zu unversorgten Ausbildungsinteressierten und unbesetzten Ausbildungsstellen führen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022: 10f.). Ob und in welchem Umfang Passungsprobleme bildungspolitische oder sonstige systemische Ursachen haben, ob Betriebe zu hohe Anforderungen stellen oder falsche Rahmenbedingungen bieten und/oder ob ausbildungsinteressierte junge Menschen nicht ausbildungsreif sind oder zu hohe Erwartungen besitzen, ist umstritten. Sicher ist, dass die Zahl der Auszubildenden, unter anderem aufgrund der demografischen Entwicklung, zunehmend höherer Schulabschlüsse und der damit verbundenen Studierneigung, bereits seit mehr als zehn Jahren abnimmt (BIBB 2023: 90ff.). Die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage zu verbessern, ist somit sinnvoll, unter anderem um die langfristig sinkende Nachfrage durch junge Menschen abzumildern.

Dem Such- und Auswahlverhalten von Betrieben und jungen Menschen kommt, unabhängig von individuellen und strukturellen Ursachen, eine moderierende Rolle bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage zu. Holtmann et al. (2017) kommen unter Kontrolle unterschiedlicher Faktoren in einem Längsschnittdesign zu dem Ergebnis, dass sich stärkere Suchbemühungen von jungen Menschen mit niedrigem oder ohne Schulabschluss positiv auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, eine duale Ausbildung zu beginnen. Unter Kontrolle individueller Kompetenzen und Ressourcen dieser jungen Menschen wirkt sich der (nicht) erreichte formale Schulabschluss aber am stärksten auf die Wahrscheinlichkeit aus, eine duale Ausbildung zu beginnen. Selbst für junge Menschen, die vergleichbare Kompetenzen und Ressourcen zu formal höher gebildeten jungen Menschen besitzen, wirke sich das Signal des niedrigen oder fehlenden Schulabschlusses negativ sowohl auf das Suchverhalten als auch auf die Wahrscheinlichkeit aus, einen Ausbildungsplatz zu finden. Neben Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, die sich positiv auf das Suchverhalten auswirken, leiten die Autorinnen insbesondere einen Bedarf nach vermehrten Praxisphasen ab, im Zuge derer sich junge Menschen bei Ausbildungsbetrieben bewähren können.

Die Wahrscheinlichkeit, in eine Ausbildung überzugehen, wird zudem durch den regionalen Arbeitsmarkt beeinflusst (Eckelt & Schauer 2019). Je höher das Ausbildungsplatzangebot, desto höher ist die Übergangswahrscheinlichkeit. Dieser Effekt ist am stärksten für junge Menschen mit Hauptschulabschluss; für junge Menschen ohne

⁶ Die Übergangsquote ist eine Rechengröße, die die Zahl der Neuzugänge in einem Ausbildungsbereich ins Verhältnis zur Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger eines Kalenderjahres setzt. Diese Rechnung ist eine Näherung und unterliegt unter anderem aufgrund von Binnen- und externer Migration und zeitverzögerten Übergängen, z.B. aus dem Übergangssektor, Unschärfen.

Schulabschluss zeigt sich dagegen kein Einfluss des regionalen Arbeitsmarkts. Eckelt und Schauer (2019: 478) führen letzteres auf eine allgemeine Abwertung von jungen Menschen ohne Schulabschluss zurück, in Kombination mit allgemein geringeren Suchaktivitäten dieser Gruppe. Die Relevanz des sozialräumlichen Kontexts zeigt sich auch darin, dass die regionale Berufsstruktur über formelle und informelle Mechanismen das Berufswahlverhalten beeinflusst (Flohr et al. 2020). Der regionale Ausbildungsmarkt ist somit für die Bewertung von Passungsproblemen zu berücksichtigen.

Vertragslösung, Ausbildungsabschluss und Berufsorientierung

Insgesamt wird etwa jeder vierte Ausbildungsvertrag gemäß der amtlichen Statistik vom Betrieb oder von der bzw. dem Auszubildenden vorzeitig gelöst (BIBB 2023: 143ff.). Diese Lösungsquote unterscheidet sich erheblich nach Ausbildungsberuf und liegt beispielsweise im Bereich "Handwerk" höher als im Bereich "Industrie und Handel" (BIBB 2023: 149f.). Ausbildungsverhältnisse von Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit und von Personen mit niedrigem Schulabschluss werden von einer der beiden Seiten zudem häufiger gelöst als Ausbildungsverhältnisse von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit bzw. mit einem höheren Schulabschluss (BIBB 2023: 149). Diese statistischen Korrelationen dürfen aber nicht als kausale Zusammenhänge interpretiert werden, da sie auf Dritteinflüsse zurückzuführen sein können, zum Beispiel Unterschiede in der Berufsorientierung nach Bereich und Zielgruppe, Abweichungen zwischen Wunsch- und tatsächlichem Beruf und den Ausbildungsrahmenbedingungen. Etwa zwei Drittel aller Vertragslösungen finden im ersten Ausbildungsjahr statt (BIBB 2023: 146): 36 % während der maximal viermonatigen Probezeit und weitere 30 % noch im ersten Ausbildungsjahr, aber nach der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr werden 24 % der Verträge gelöst. Nur 11 % aller Vertragslösungen finden ab dem 25. Ausbildungsmonat statt.

Vertragslösungen sind dabei nicht per se problematisch, sondern werden in der wissenschaftlichen Diskussion zunehmend als Teil eines dynamischeren Such- und Orientierungsprozesses verstanden (Dietrich & Abraham 2018: 86). Entscheidend ist nicht, ob ein einzelnes Ausbildungsverhältnis beendet wird, sondern ob eine Person dauerhaft ohne Abschluss aus dem Berufsbildungssystem ausscheidet. Diese Information wird durch die Berufsbildungsstatistik über die Vertragslösungsquote aber nicht erhoben (BIBB 2023: 143f.). Eine Vertragslösung ist nicht zwangsläufig mit einem Ausbildungsabbruch oder einer betrieblichen Kündigung gleichzusetzen, sondern liegt auch vor, wenn der Ausbildungsbetrieb gewechselt wird. Holtmann und Solga (2023) zeigen anhand einer Kohortenstudie, dass nur etwa ein Viertel der Auszubildenden, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wurde, ein Jahr später noch keine neue Ausbildung begonnen hat. Etwa zwei Drittel derjenigen, die innerhalb eines Jahres eine neue Ausbildung begannen, wechselten den Ausbildungsberuf; das verbleibende Drittel wechselte entweder den Ausbildungsbetrieb oder begann ein Studium. Eine Kohortenstudie für das Saarland zeigt zudem, dass die Verdienstchancen von Personen, die eine Ausbildung unterbrochen und anschließend eine andere Ausbildung abgeschlossen haben, ähnlich sind zu denen von Personen, die ihre Ausbildung direkt abschlossen (Patzina & Wydra-Somaggio 2021).

Der Übergang in das erste Beschäftigungsverhältnis nach dem Berufsabschluss ist – verglichen mit dem Übergang von der Schule in die Ausbildung – mehrheitlich unproblematisch. Von den Ausbildungsabsolventeninnen und -absolventen der Jahre 2013 und 2014 waren lediglich 6 % vier Monate oder länger arbeitslos; 14 % waren für ein bis drei Monate arbeitslos, 21 % fanden nahtlos eine Beschäftigung bei einem anderen Betrieb und 60 % wurden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen (Seibert & Wydra-Somaggio 2017). Mit Ausnahme der zeitweise etwas länger arbeitslosen Absolventeninnen und Absolventen zeigen sich auch keine negativen, sondern teilweise sogar positive, Effekte auf den durchschnittlichen Einstiegslohn, sofern der Betrieb gewechselt wurde. Der Übergang von der Schule in eine Ausbildung bzw. in eine Beschäftigung mit höherem Anforderungsniveau ist somit schwieriger als der anschließende Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt nach Abschluss einer Berufsausbildung.

Systemische Herausforderungen

Das duale Ausbildungssystem wird über die zuvor genannten Rahmenbedingungen hinaus in mehrfacher Hinsicht beeinflusst. In Bezug auf "Fit for Work" sind unter anderem folgende Herausforderungen relevant:

- Die COVID-19-Pandemie beeinflusste die Angebots- und die Nachfrageseite im F\u00f6rderzeitraum stark. Passungsprobleme wurden dadurch verst\u00e4rkt (Fitzenberger et al. 2022). Ob und wie stark das Ausbildungssystem l\u00e4ngerfristig durch die COVID-19-Pandemie beeinflusst wird, ist offen.
- Geflüchtete in das duale System zu integrieren wird gleichzeitig als Chance und Herausforderung beschrieben (Granato & Neises 2017). Die Einmündungsquoten können denen von Personen mit sonstigem Migrationshintergrund ähneln (Eberhard & Schuß 2021), dies gilt aber nur bei gleichen individuellen Voraussetzungen.

- Die Berufsorientierung junger Menschen baut teilweise auf Stereotypen auf, insbesondere hinsichtlich des Geschlechts (Boll et al. 2015). Die Einteilung in typische "Männer- und Frauenberufe" verstärkt Passungsprobleme, unter anderem durch eine zu geringe Nachfrage in ausgewählten Wirtschaftsbereichen.
- Marktbenachteiligte junge Menschen werden in Auswahlprozessen mitunter systematisch stigmatisiert (Kohlrausch 2013). Diese Stigmatisierung kann unter anderem aufgrund eines Migrationshintergrunds, des Geschlechts und/oder eines niedrigen Schulabschlusses stattfinden (Buchen 2013; Hormel 2013).
- Die Ausbildungsbetriebsquote ist im längerfristigen Trend rückläufig (BIBB 2023: 195ff.). Dies gilt insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe. Eine mögliche Ursache können Stellenbesetzungsprobleme sein, die wiederrum (teilweise) auf Passungsprobleme zurückgeführt werden können.

2.2 Der bayerische Ausbildungsstellenmarkt

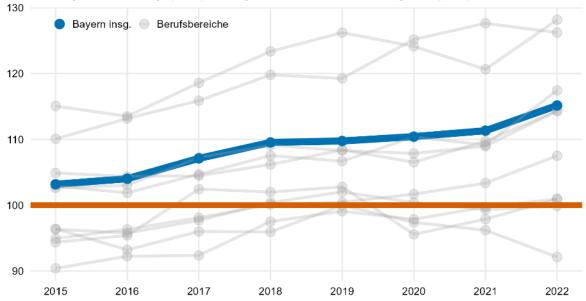
Nach einer Diskussion allgemeiner Befunde der Arbeitsmarktforschung werden nun zentrale Indikatoren für den bayerischen Ausbildungsstellenmarkt dargestellt, die für "Fit for Work" unmittelbar relevant sind. Zunächst wird das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem bayerischen Ausbildungsstellenmarkt analysiert. Anschließend werden die Zielgruppen von "Fit for Work" quantitativ bestimmt.

Angebots-Nachfrage-Relation: Angebotsüberhang und Passungsprobleme

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) ist einer der zentralen Indikatoren zur Bewertung des Ausbildungsstellenmarktes. Zur Berechnung der ANR wird die Zahl der Ausbildungsstellen (Angebot) ins Verhältnis zur Zahl der Bewerbende (Nachfrage) gesetzt.

Abbildung 1: Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsstellen, erweiterte⁺ Definition, nach Berufsbereich

Bei einer ANR von 100 gibt es pro 100 Bewerber/-innen auch 100 Ausbildungsstellen. In vielen Berufen gibt es deutlich mehr Angebot als Nachfrage (> 100) – in einigen Berufen ist es aber auch umgekehrt (< 100).



⁺ Die erweiterte Definition bezieht auch Ausbildungsplatzsuchende ein, die zum Stichtag z.B. anderweitig beschäftigt waren.

Quelle: BIBB (2022). Ergebnisse der BIBB-Erhebung "Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9." - Tabelle 201. Jeweils für die Jahre 2015-2022. Link zum Datensatz für 2022 (.xlsx). Zugegriffen: 25. Oktober 2023.

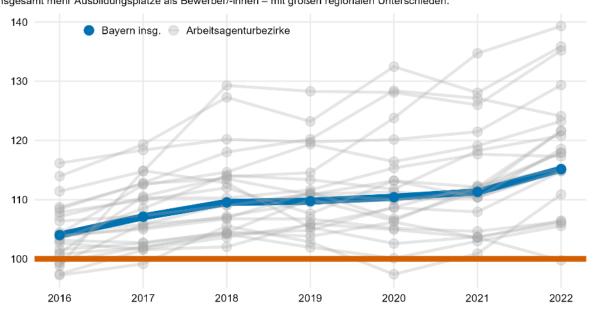
Die Basis für das Angebot und für die Nachfrage bildet die Zahl aller zum 30. September eines Jahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Auf der Angebotsseite wird die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, zum 30. September noch unbesetzten Ausbildungsstellen addiert. Auf der Nachfrageseite wird die Zahl der

bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, zum 30. September noch suchenden Bewerbende addiert.⁷ Bei einer ANR von 100 gibt es pro 100 Bewerbende auch 100 Ausbildungsstellen, der Ausbildungsstellenmarkt ist also ausgeglichen. Da nicht alle Ausbildungsstellen und Bewerbende bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind, kann die ANR den Ausbildungsstellenmarkt nicht vollständig abbilden und ist daher vorsichtig zu interpretieren. Sie bildet aber eine geeignete Näherung, insbesondere in der längsschnittlichen Analyse.

In Bayern gibt es seit mehreren Jahren einen Angebotsüberhang (vgl. Abbildung 1), also mehr Ausbildungsstellen als Bewerbende. Dieser Überhang hat während des Förderzeitraums von "Fit for Work" zugenommen. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage unterscheidet sich dabei je nach Ausbildungsberuf. Differenziert nach der höchsten Klassifikationsebene (neun Berufsbereiche; mit "nicht zugeordneten Berufen", ohne "Militär") ist der Angebotsüberhang insbesondere in den Bereichen "Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik" (ANR 2022: 128) und "Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus" (ANR 2022: 126) groß. In den Bereichen "Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau", "Naturwissenschaft, Geografie und Informatik" und "Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung" waren Angebot und Nachfrage zuletzt in etwa ausgeglichen (ANR 2022: 100-101). Auch in diesen Bereichen hat sich die ANR, verglichen mit dem Beginn des Förderzeitraums von "Fit for Work", allerdings zu Ungunsten der Betriebe entwickelt. Nur in dem in quantitativer Hinsicht kleinsten Bereich nicht zugeordneter Berufe gab es zuletzt mehr Bewerbende als Ausbildungsstellen (ANR 2022: 92). Dieser Bereich beinhaltet auch Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderungen.

Abbildung 2: Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsstellen, erweiterte⁺ Definition, nach Region

Bei einer ANR von 100 gibt es pro 100 Bewerber/-innen auch 100 Ausbildungsstellen. In Bayern gab es zuletzt insgesamt mehr Ausbildungsplätze als Bewerber/-innen – mit großen regionalen Unterschieden.



⁺ Die erweiterte Definition bezieht auch Ausbildungsplatzsuchende ein, die zum Stichtag z.B. anderweitig beschäftigt waren.

Quelle: BIBB (2022). Ergebnisse der BIBB-Erhebung "Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9." - Tabelle 83. Jeweils für die Jahre 2016-2022. Für das Jahr 2015 liegt die regionale ANR nicht aus einer vergleichbaren Quelle vor. Link zum Datensatz für 2022 (.xlsx). Zugegriffen: 25. Oktober 2023.

Auch regional variiert das Verhältnis von Angebot und Nachfrage erheblich (vgl. Abbildung 2). Im Jahr 2022 betrug die Spannweite der ANR in den 23 Arbeitsagenturbezirken Bayerns 39 – von 100 im Bezirk München bis 139 im Bezirk Weiden. Die Spannweite hat sich damit gegenüber dem Jahr 2016⁸ (Spannweite: 19) mehr als verdoppelt. Die regionalen Unterschiede haben sich also verstärkt, was insbesondere auf starke Zunahmen in einem Teil der

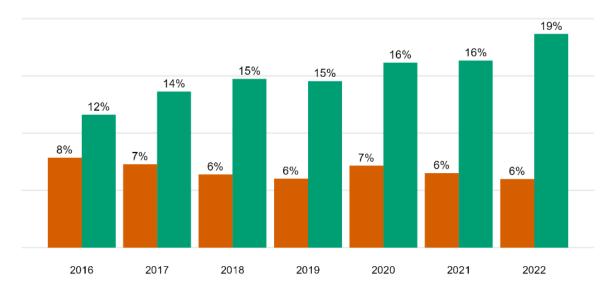
⁷ Wir weisen die ANR in der erweiterten Definition aus. Bei der erweiterten Definition werden auf der Nachfrageseite auch Bewerbende eingeschlossen, die zum Stichtag eine sog. "Alternative" besaßen. Hierbei kann es sich um eine anderweitige, nicht ausbildungsbezogene Beschäftigung handeln. Diese Personengruppe wird als nicht adäquat versorgt betrachtet.

⁸ Die regionale ANR ist für das Jahr 2015 aus einer vergleichbaren Datenquelle nicht verfügbar.

Arbeitsagenturbezirke zurückzuführen ist (zuletzt vor allem: Weiden, Schwandorf, Passau). In anderen Bezirken bewegt sich die ANR dagegen im betrachteten Zeitraum auf einem ähnlichen Niveau. Auch wenn sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage in diesen Bezirken insgesamt weniger stark verändert hat, bleibt festzuhalten, dass in fast allen bayerischen Bezirken fast durchgehend ein Überhang an Ausbildungsstellen vorhanden war. Im Jahr 2022 besaß lediglich der Bezirk München mit einer ANR von etwa 100 ein ausgeglichenes Verhältnis von Angebot und Nachfrage. Der bayerische Ausbildungsstellenmarkt ist im gesamtdeutschen Vergleich damit mit Abstand am stärksten von Angebotsüberhängen betroffen (BIBB 2023: 19). 18 von deutschlandweit 32 Bezirken, die im Jahr 2022 eine besonders hohe ANR von 110 oder größer besaßen, liegen in Bayern. In etwa 40 % der Bezirke in Deutschland lag die ANR dagegen sogar unter 100 und damit ein Nachfrageüberhang vor. 9

Abbildung 3: Anteile zum 30. September suchender Bewerbenden und unbesetzter Stellen

Anteil der zum 30. September noch suchenden Bewerber/-innen bzw. der noch unbesetzten Stellen, im Verhältnis zu allen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) erfassten⁺ Bewerber/-innen bzw. Stellen für das Ausbildungsjahr.



⁺ Die BA-Ausbildungsstatistik erfasst nur Stellen und Personen, die für Vermittlungs- oder Beratungsdienste gemeldet wurden. Bewerber/-innen werden zudem nur registriert, sofern sie als ausbildungsreif gelten.

Quelle: BIBB (2022). Ergebnisse der BIBB-Erhebung "Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9."- Tabelle 83. Jeweils für die Jahre 2016-2022. Für das Jahr 2015 liegt die regionale ANR nicht aus einer vergleichbaren Quelle vor. <u>Link zum Datensatz für 2022 (xlsx)</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023.

Ein Überhang an Ausbildungsstellen geht dabei nicht zwangsläufig mit einer Vollversorgung aller Bewerbenden einher. Jedes Jahr bleiben sowohl Stellen unbesetzt als auch Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Das gleichzeitige Auftreten unbesetzter Stellen und noch suchender Bewerbender wird in der Regel auf Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage zurückgeführt, die viele Ursachen haben können (siehe oben). Bayernweit blieben im Jahr 2022 etwa 18.500 Ausbildungsstellen zum Stichtag Ende September unbesetzt; gleichzeitig suchten etwa 5.300 Bewerberinnen und Bewerber weiter nach einem Ausbildungsplatz (2016: 12.000 unbesetzte Stellen, 8.000 suchende Bewerbende). Im Verhältnis zu allen erfassten Stellen bzw. Bewerbende hat insbesondere der Anteil der unbesetzten Stellen in den letzten Jahren zugenommen und mit zuletzt 19 % im Jahr 2022 einen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 3). Knapp ein Fünftel des betrieblichen Angebots an Ausbildungsstellen bestand somit aus unbesetzten Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren. Der Anteil der noch suchenden Bewerbenden hat sich im gleichen Zeitraum leicht reduziert und lag zuletzt bei etwa 6 %. Das Verhältnis noch suchender Bewerbender zu allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auf der Nachfrageseite ist damit um den Faktor 3 kleiner als auf der Angebotsseite. Insgesamt sind damit Passungsprobleme erkennbar, welche aber tendenziell

⁹ In 62 von 154 Arbeitsagenturbezirken lag die ANR 2022 unter 100. Dies schließt als einzigen bayerischen Bezirk auch knapp den Bezirk München ein, der mit 99,8 nur gerundet eine ANR von 100 besaß.

¹⁰ Quelle: BIBB (2022). Ergebnisse der BIBB-Erhebung "Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9."-Tabelle 83. Jeweils für die Jahre 2016 und 2022. Für das Jahr 2015 liegen diesen Angaben nicht aus einer vergleichbaren Quelle vor. <u>Link zum Datensatz für 2022 (.xlsx)</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023.

leicht abgenommen haben, was vermutlich auch auf den zunehmenden Angebotsüberhang zurückzuführen ist, der die Chance auf eine Ausbildungsstelle für marktbenachteiligte junge Menschen erhöht. Im Vergleich zur gesamtdeutschen Entwicklung ist der Anteil suchender Bewerbenden in Bayern deutlich geringer (Deutschland insgesamt: 13 % in 2016, 11 % in 2022; BIBB 2023: 20f.). Das Potenzial, unversorgte Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildung zu vermitteln, ist in Bayern somit vergleichsweise geringer. Die Zahl unversorgter Bewerbenden wird zudem realistisch nicht auf null reduziert werden können, weil eine erfolglose Ausbildungsplatzsuche auch auf regionale oder qualifikatorische bzw. anforderungsspezifische Passungsprobleme zurückführbar sein kann. Ein gewisser Anteil unversorgter Bewerbender ist somit auch längerfristig zu erwarten und zudem nicht zwangsläufig problematisch, da Faktoren, die eine Ausbildungsaufnahme verhindern können, auch nur temporär sein können (z. B. Auflösung durch Umzug oder angepasste Berufsorientierung nach einem ersten erfolglosen Bewerbungsjahr).

Zielgruppen: spezifisch und teilweise klein

"Fit for Work" richtete sich innerhalb des Ausbildungssystems vor allem an junge Menschen ohne oder mit niedriger Schulbildung, die teilweise zusätzlichen Förderbedarf besitzen (vgl. ausführlicher Kapitel 3). Unmittelbar förderfähig waren Ausbildungsverhältnisse mit jungen Menschen ohne Schulabschluss. Sofern ein Mittelschulabschluss erreicht wurde, mussten zusätzliche Fördervoraussetzungen erfüllt sein. Zu dieser Gruppen zählten vor allem Abgängerinnen und Abgänger der "Praxisklassen" und "Altbewerberinnen und Altbewerber", d. h. junge Menschen, die nicht direkt nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine Ausbildung begonnen hatten. Altbewerberinnen und Altbewerber mit mindestens mittlerem Schulabschluss konnten allerdings nicht gefördert werden. Grundsätzlich förderfähig waren junge Menschen in ausgewählten, ausbildungsbegleitenden Fördermaßnahmen und Teilzeitausbildungsverhältnissen.¹¹

Tabelle 1: Zielgruppenpotenziale von "Fit for Work"

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Schulabgänger/innen, insgesamt (*1)	135.448	139.060	135.896	132.545	128.648	119.688	120.017
darunter: mit Mittelschulabschluss (*1)	28.422	28.002	26.859	26.658	25.997	23.675	22.821
darunter: ohne Abschluss ^(*1)	6.259	7.033	7.496	7.414	6.974	5.964	6.154
Schüler/innen in Praxisklassen (*2)	1.280	1.237	1.182	1.175	1.160	1.115	1.170
neue Auszubildende, ohne ÖD (*3)	89.877	88.971	90.465	91.866	88.875	80.898	79.881
darunter: Teilzeitauszubildende ^(*3)	216	258	267	282	243	219	315
Teilnehmende in AsA / abH (*4)	9.031	9.588	10.117	10.426	10.699	10.150	8.271

Hinweise: Alle Angaben beziehen sich nur auf das Bundesland Bayern. Für das Schul-/Ausbildungsjahr 2022 lagen noch nicht alle Angaben vor. Die Zahl der Schulabgänger innen und Schulabgänger bzw. –absolventinnen und -absolventen bezieht sich nur auf allgemeinbildende Schulen. Die Angaben zu den Praxisklassen sind schuljahresbezogen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse beinhaltet nicht den Öffentlichen Dienst (ÖD). Bei den Teilnehmenden an AsA- bzw. abH-Maßnahmen handelt es sich um mittlere Bestandszahlen für das jeweilige Kalenderjahr. Quellen: (*1*)

© Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023). Absolventinnen und Absolventen/Abgängerinnen und Abgänger allgemeinbildender Schulen nach Geschlecht und Abschlussarten (dl-de/by-2-0); regionalstatistik.de): Code 21111-02-06-4-B. Link zu regionalstatistik.de. Zugegriffen: 25.

Oktober 2023; (*2*) Bayerisches Landesamt für Statistik (o. J.). Statistische Berichte - Grundschulen sowie Mittel-/Hauptschulen - B1102C - Tabelle 5.12. Link zum aktuellen Datensatz (xla). Zugegriffen: 25. Oktober 2023; (*3*) BIBB (2022). Datensystem Auszubildende (DAZUBI) - Zeitreihen - Neuabschlüsse in Teilzeitausbildungen nach Geschlecht ab 2008. Link zum Datensatz (xlsx). Zugegriffen: 25. Oktober 2023; (*4*) Bundesagentur für Arbeit (2023). Sonderauswertung für das ISG zum Bestand in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik.

Anhand der Indikatoren in Tabelle 1 lassen sich die von "Fit for Work" adressierten Zielgruppen näherungsweise quantitativ abbilden. Eine exakte Bestimmung ist mithilfe der amtlichen Statistik nicht möglich. Die nachfolgende Analyse dient vor allem der Einordung der Zielgruppen im Verhältnis zu allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern bzw. Auszubildenden, mit dem Ziel, das quantitative Potenzial beurteilen zu können.

Die Basis bildet die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgängern. In den Jahren 2015 bis 2021 verließen jährlich etwa 120.000 bis 139.000 junge Menschen in Bayern allgemeinbildende Schulen, davon etwa 23.000 bis 28.000 mit einem Mittelschulabschluss (19-21 %) und etwa 6.000 bis 7.000 ohne Mittelschulabschluss (5-6 %). Neben demografischen Faktoren beeinflusst auch die zunehmende externe Migration, unter anderem von Asylbe-

¹¹ Für alle Zielgruppen gelten ergänzende Fördervoraussetzungen, die hier nicht separat benannt werden (vgl. Kapitel 3). Hierzu zählten beispielsweise die allgemeine Altersgrenze von 25 Jahren und stichtagsbezogene Vorgaben zum Ausbildungsbeginn.

werbenden, die absolute Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Die Anteile an Abgängerinnen und Abgänger mit und ohne Schulabschluss sind im betrachteten Zeitraum weitgehend konstant, die absoluten Zahlen unterliegen aber teilweise erheblichen jährlichen Schwankungen. Die Kultusministerkonferenz erwartet auf Basis ihrer Status-Quo-Projektion bis zum Jahr 2035 (KMK 2023: 103ff.) vergleichbare Schwankungen und eine insgesamt leicht steigende Zahl an Abgängerinnen und Abgänger. Insgesamt werden sich Absolut- und Anteilswerte nach dieser Projektion aber auf einem ähnlichen Niveau bewegen.

Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die nicht direkt nach dem Schulentlass einen Ausbildungsvertrag abschlossen, ist anhand öffentlich verfügbarer Statistiken für Bayern nicht bestimmbar. Bundesweit hatten 56 % der bei der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2021 gemeldeten Bewerbenden die Schule im selben Jahr verlassen; 43 % hatten die Schule mindestens ein Jahr zuvor verlassen (BIBB 2023: 28). 12 34 % aller Bewerbenden waren bereits ein oder zwei Jahre zuvor bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerberin oder Bewerber registriert (BIBB 2023: 29). Nur Personen, die sich zuvor bereits ohne Erfolg bewarben, sollten tatsächlich als "Altbewerbende" betrachtet werden, da zwischen dem Schulentlass und einer Ausbildungsplatzsuche auch Zwischenstationen abseits der erfolglosen Ausbildungsplatzsuche liegen können. ¹³ Wir verwenden den Begriff "Altbewerbende" nachfolgend trotzdem für alle junge Menschen, die ihre Ausbildung nicht im Schulentlassjahr beginnen, weil wir sie mit öffentlichen Daten nicht näher eingrenzen können und dieser Begriff auch von "Fit for Work" genutzt wurde. Altbewerbende gelten allgemein als heterogene Gruppe, die auch Personen mit guten Voraussetzungen für die Ausbildungsplatz beinhaltet (BIBB 2023: 29). Dass ein zeitlicher Verzug zwischen Schulentlass und Ausbildungsplatzsuche nicht zwangsweise auf Probleme bei der Suche hindeutet, zeigt unter anderem die Einmündungsquote (BIBB 2023: 28). Der Anteil der früher Schulentlassenen unter allen Bewerbenden lag im Jahr 2021 bei 43 %. Unter den erfolgreich in eine Ausbildung einmündenden Bewerberinnen und Bewerber sind früher Schulentlassene mit 39 % nur leicht unterrepräsentiert.

Überträgt man die bundesweite Verteilung auf Bayern, bildeten die Altbewerberinnen und Altbewerber eine der größten Zielgruppen für "Fit for Work". Zwar waren nur Altbewerbende mit maximal Mittelschulabschluss förderfähig. Die Gruppe mit Mittelschulabschluss war mit jährlich etwa 23.000 bis 28.000 Schulabgängerinnen und Schulabgängern allerdings größer als die etwa 6.000 bis 7.000 Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Schulabschluss, die ohne zusätzliche Voraussetzungen förderfähig waren. Überschlagsweise ergeben sich für Bayern im Förderzeitraum jährlich etwa 10.000 bis 12.000 Altbewerbende, die unter der Annahme weiterer Fördervoraussetzungen potenziell förderfähig gewesen sein können. He Dieser Wert ist konservativ berechnet, da er (i) nur auf den offiziell bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerbenden basiert, also nicht registrierte Altbewerberinnen und Altbewerber außen vorlässt, und (ii) nach dem 1. August desselben Jahres geschlossene Ausbildungsverhältnisse ebenfalls außen vorlässt, die nach der zuletzt gültigen Förderrichtlinie ebenfalls förderfähig waren. Bei der zweiten Gruppe handelt es sich im allgemeinen Verständnis nicht um Altbewerbende, weil diese jungen Menschen im Schulentlassjahr eine Ausbildung beginnen. Da sie dies aber später tun als gemeinhin üblich, also nach dem Start des Ausbildungsjahres am 1. August, wird ein zusätzlicher Förderbedarf unterstellt, da die Zielgruppe nicht unmittelbar in eine Ausbildung einmündete.

Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus Praxisklassen lässt sich anhand der amtlichen Statistik gut bestimmen. Die Praxisklassen an bayerischen Mittelschulen sind ein Instrument, um den Anteil von jungen Menschen ohne Schulabschluss zu reduzieren, und werden spezifisch für Schülerinnen und Schüler mit Lern- und Leistungsrückstanden eingerichtet. Mit einer Kombination aus einem theorieentlasteten Mittelschulabschluss und zusätzlichen Praktikumsphasen sollen Schülerinnen und Schüler einen Schulabschluss erwerben und möglichst direkt eine Berufsausbildung beginnen können. Mit etwa 1.100 bis 1.300 Schülerinnen und Schüler pro Schuljahr ist diese Gruppe im Verhältnis zu allen Schülerinnen und Schüler an Mittelschulen klein. Da Praxisklassenschülerinnen und schüler im Sinne von "Fit for Work" aber unmittelbar förderfähig sind, bilden sie eine wichtige Zielgruppe.

Ausbildungsverhältnisse können darüber hinaus auch unabhängig vom erreichten Schulabschluss förderfähig sein. Mit Blick auf das Zielgruppenpotenzial sind an dieser Stelle zwei Gruppen näher zu betrachten: Auszubildende, die

¹² Für 1 % fehlte die Angabe.

¹³ Auch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit bildet die Gruppe nur unzureichend ab, da sie nur offiziell registrierte Pers onen einbezieht und damit Suchaktivitäten ohne öffentliche Unterstützung nicht berücksichtigen kann.

¹⁴ 43 % (BIBB-Quote, bundesweit) von 23.000 bzw. 28.000 jährlichen Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Mittelschulabschluss.

zusätzlich durch arbeitsmarktpolitische Instrumente gefördert werden, und Auszubildende in Teilzeit. Insgesamt wurden im Zeitraum zwischen 2015 und 2019 in Bayern jedes Jahr etwa 89.000 bis 92.000 Ausbildungsverträge geschlossen. ¹⁵ Im Zuge der COVID-19-Pandemie verringerte sich diese Zahl erheblich auf 81.000 (2020) bzw. 80.000 (2021), was sich vermutlich auch auf "Fit for Work" auswirkte.

Förderfähig waren Auszubildende, die durch die Programme "Assistierte Ausbildung" (AsA) und "ausbildungsbegleitende Hilfen" (abH) begleitet wurden. Bei der AsA und den abH handelt es sich um Arbeitsmarktmaßnahmen, deren Kern die Vorbereitung auf und die Begleitung während einer Berufsausbildung für benachteiligte junge Menschen ist. Diese ergänzenden Qualifizierungs- und Betreuungsaktivitäten werden von externen Trägern mit dem Ziel durchgeführt, die Zielgruppe bis zum Ausbildungsabschluss zu unterstützen. Die Zahl der Teilnehmenden ist für beide Maßnahmen zusammen bis zur COVID-19-Pandemie zunächst auf knapp 11.000 Teilnehmende im Jahresmittel 2019 gestiegen, lag im Jahr 2020 bei etwa 10.000 Teilnehmenden und im Jahr 2021 bei etwa 8.000 Teilnehmenden. Die Bundesagentur für Arbeit (2022a: 9) führt dies vor allem auf sinkende Zahlen an gemeldeten Bewerbenden und Auszubildenden sowie verringerte Werbemöglichen aufgrund der Kontaktbeschränkungen in den letzten Jahren zurück. Vergleichbare Entwicklungen seien auch für weitere Förderinstrumente zu beobachten. Die berichteten Bestandszahlen für den Zeitraum 2015 bis 2021 können zudem nicht vollständig als Potenzial für "Fit for Work" angerechnet werden, da Maßnahmeteilnehmende im Sinne von "Fit for Work" nur förderfähig waren, sofern die ergänzende Unterstützung in der Anfangsphase der Ausbildung begann. Nichtsdestotrotz handelt es sich um eine in quantitativer Hinsicht relevante Zielgruppe.

Teilzeitauszubildende waren eine weitere Zielgruppe von "Fit for Work". Seit dem Jahr 2005 können Berufsausbildungen auch in Teilzeit absolviert werden. Zu Beginn sollte vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personen verbessert werden, die ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen (Uhly 2020: 6). Damit sollte insbesondere die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen erhöht werden. Seit Januar 2020 ist die Teilzeitausbildung formal nicht mehr beschränkt und kann prinzipiell für jedes Ausbildungsverhältnis vereinbart werden. Durch diese Flexibilisierung soll dem Bedarf von Menschen mit Behinderung oder Lernbeeinträchtigung und Geflüchteten, die einer parallelen Erwerbsarbeit nachgehen möchten, besser entsprochen werden. Der Anteil von Teilzeitausbildungen an allen Neuabschlüssen ist seit der ursprünglichen Einführung zwar gestiegen, lag für den Referenzeitraum ab dem Jahr 2015 bundesweit aber unter 0,5 % (Uhly 2020: 17; BIBB 2023: 104). Ähnliches gilt für Bayern: Im betrachteten Zeitraum von 2015 bis 2021 wurden 1.800 Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit abgeschlossen. ¹⁶ Der Anteil der jährlich etwa 200 bis 300 neuen Teilzeitauszubildenden an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen liegt zwischen 0,2 % und 0,4 %. In der Praxis sind Teilzeitausbildungen somit nicht verbreitet, was es für "Fit for Work" aufgrund der geringen Akzeptanz erschwerte, viele Teilzeitausbildungsverhältnisse zu fördern. Das Potenzial förderfähiger Personen dürfte deutlich größer sein, da eine Teilzeitausbildung für einige Zielgruppen deutlich attraktiver sein kann als eine Vollzeitausbildung.

¹⁵ Nicht berücksichtigt sind Ausbildungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst, da diese nicht förderfähig waren.

¹⁶ Eingeschlossen sind alle Ausbildungsbereiche mit Ausnahme des Öffentlichen Diensts, da dieser von der Förderung ausgeschlossen ist.

3. Programmlogik

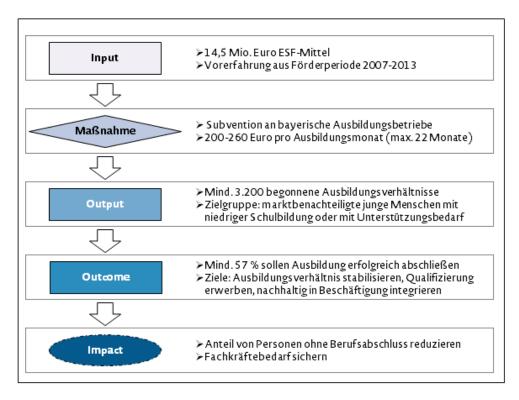
Bei der Evaluation von "Fit for Work" handelt es sich um eine theoriebasierte Wirkungsanalyse. Der theoriebasierten Wirkungsanalyse liegt eine Programmlogik zugrunde. Die Programmlogik zeichnet die aufeinander aufbauenden Ebenen der Förderung nach, um sie empirisch überprüfbar zu machen. Jede Ebene baut auf expliziten und impliziten Annahmen der Programmverantwortlichen auf, die empirisch überprüft werden. Der Erfolg der gesamten Förderung ist davon abhängig, ob die Kausalkette von Ebene zu Ebene wie erwartet funktioniert. Die Evaluation beantwortet damit die Frage, warum, wie und für wen eine Intervention (nicht) wirkt und welche Faktoren den (ausbleibenden) Erfolg beeinflussen. Sie bezieht dabei auch externe Faktoren ein.

In Anlehnung an die W.K. Kellogg Foundation (2004) unterscheiden wir fünf Ebenen:

- 1. Inputs, die für die Förderung bereitgestellt werden.
- 2. Maßnahmen, die mithilfe der Inputs umgesetzt werden.
- 3. Outputs, die unmittelbar durch die Aktivitäten entstehen.
- 4. Outcomes, die als mittelfristige Ergebnisse erzielt werden.
- 5. Impacts, die zu strukturellen Veränderungen beitragen.

Die Programmlogik in Abbildung 4 wurde auf Basis des Operationellen Programms (StMAS 2021), der Förderhinweise¹⁷ und zweier Experteninterviews erstellt. Sie bietet einen analytischen Rahmen, ohne den Anspruch auf eine immer trennscharfe Zuordnung von Ergebnissen zu den einzelnen Ebenen.

Abbildung 4: Programmlogik für "Fit for Work"



Quelle: ISG-Darstellung auf Basis der Experteninterviews und des Operationellen Programms (StMAS 2021).

 $^{^{17}}$ Die Förderhinweise sind nicht mehr öffentlich verfügbar, da sie sich gegenseitig abgelöst haben. Uns liegen alle Versionen vor.

Veränderungen im Zeitraum von 2015 bis 2022

Förderfähig war der Zeitraum vom 1. August 2015 bis zum 31. Dezember 2022. Die erstmalig am 25. August 2016 in Kraft getretenen Förderhinweise wurden insgesamt acht Mal geändert. Die wesentliche Ausrichtung der Förderung blieb dabei allerdings gleich. Bei den meisten Änderungen handelt es sich um sprachliche oder technisch-administrative Präzisierungen. Vier Änderungen entfallen beispielsweise auf die Jahre 2021 und 2022 und sind vor allem auf das Ende der ESF-Förderperiode zurückzuführen, im Zuge dessen die Höchstförderdauer von ursprünglich 22 Monaten auf schließlich 8 Monate (Mai bis Dezember 2022) reduziert wurde. Die in inhaltlicher Hinsicht relevanten Fördervoraussetzungen wurden teilweise leicht angepasst, die grundlegenden Zielgruppen blieben jedoch identisch. Zudem wurde der Förderbetrag sukzessive erhöht: von initial 200 Euro pro Monat (Ausbildungsverhältnisse ab 1. August 2015) auf 260 Euro pro Monat (Ausbildungsverhältnisse ab 1. August 2021). Für die Evaluation und die Programmlogik sind diese Änderungen nur von untergeordneter Relevanz. Für die nachfolgenden Darstellungen wird daher in der Regel auf die zuletzt gültigen Förderhinweise vom 25. April 2022 zurückgegriffen. Relevante inhaltliche Veränderungen gegenüber vorherigen Fassungen werden an den gegebenen Stellen aufgegriffen.

Ebenen der Programmlogik

Wesentlicher Input für "Fit for Work" sind die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel. Bei der Programmplanung im Jahr 2014 wurden insgesamt 30 Mio. Euro ESF-Mittel für die Förderung in den Jahren 2015 bis 2022 eingeplant. Unter anderem aufgrund einer zwischenzeitlich positiven Entwicklung auf dem bayerischen Ausbildungsstellenmarkt (vgl. Kapitel 2) lag die Fördermittelnachfrage allerdings bereits in den ersten Jahren deutlich unter den ursprünglichen Erwartungen. Im Zuge einer übergeordneten Änderung des Operationellen Programms im Jahr 2017 wurden daher die verfügbaren Mittel auf 14,5 Mio. Euro ESF-Mittel reduziert und das freigewordene Budget für andere ESF-Förderaktionen zur Verfügung gestellt. Die Förderung ist vollständig pauschaliert. Der monatliche Förderbetrag wird als fester Anteil (30%) einer pauschal festgesetzten Brutto-Ausbildungsvergütung bestimmt. Bei dieser Pauschale handelt es sich um eine Rechengröße, die im Laufe der Umsetzung von ursprünglich 669 Euro auf zuletzt 854 Euro erhöht wurde. Die Ausbildungsbetriebe kofinanzieren die Ausbildungsvergütung aus ihren privaten Mitteln, indem sie ihren Auszubildenden eine reguläre Vergütung zahlen. Je nach tatsächlicher Vergütung kann die Förderquote somit auch unterhalb oder oberhalb von 30 % liegen. Als Untergrenze wurde für nicht tarifgebundene Betriebe beispielsweise zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr von 515 Euro eingeführt (§ 17 BBiG). Die durchschnittliche tarifliche Vergütung beispielsweise im Ausbildungsberuf "Verkäuferin und Verkäufer" lag dagegen bereits im Jahr 2020 bei 900 Euro (1. Ausbildungsjahr, nur Westdeutschland).18 Nach dem Ende des Bewilligungszeitraums und auf Antrag, wird der gesamte Förderbetrag einmalig an die Betriebe ausgezahlt, sofern das Ausbildungsverhältnis mindestens sechs Monate bestand oder innerhalb von sechs Monaten erfolgreich abgeschlossen wurde.

"Fit for Work" wurde in der Förderperiode 2014-2020 nicht vollständig neu implementiert, sondern konnte auf konzeptionellen und administrativen Erfahrungen aus der Förderperiode 2007-2013 aufbauen. In der Förderperiode 2007-2013 lag der Fokus allerdings auf der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen, das heißt Betriebe sollten angereizt werden, über das reguläre Angebot hinausgehende Ausbildungsstellen zu schaffen. Um den zunehmenden Angebotsübergang am Ausbildungsstellenmarkt (vgl. Kapitel 2) nicht weiter zu verstärken, waren zusätzliche Ausbildungsstellen in der Förderperiode 2014-2020 nicht mehr förderfähig. Nichtsdestotrotz bilden diese Erfahrungen einen weiteren Input für die Förderperiode 2014-2020.

Maßnahmen im engen Sinne werden durch "Fit for Work" nicht umgesetzt, da es sich um eine Individualförderung handelt. Anders als bei Projektförderungen gibt es keine aktive Steuerung oder Förderung durch einen Projektträger, der beispielsweise vorgeschriebene Maßnahmen auf Basis einer Förderrichtlinie umsetzt. Die subventionierten Ausbildungsbetriebe handeln eigenverantwortlich und bilden die Auszubildenden nach den regulären gesetzlichen Normen, insbesondere dem BBiG und der HwO, aus. Da angenommen wird, dass die Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen aufwendiger ist als die Ausbildung nicht marktbenachteiligter junger Menschen, erhalten die Betriebe als Kompensation für diese Zusatzaufwände einen monatlichen Zuschuss, der sich im Laufe der Förderperiode von ursprünglich 200 Euro auf zuletzt 260 Euro steigerte. Diese Subvention bildet die wesentliche Maßnahme von "Fit for Work" und soll (a) einen Anreiz schaffen, überhaupt einen Ausbildungsvertrag mit einem

¹⁸ BIBB (2021). Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2020 in Ost- und Westdeutschland. <u>Link zum Datensatz (.xlsx)</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023

marktbenachteiligten jungen Menschen abzuschließen, und (b) als allgemeiner Nachteilsausgleich für zusätzliche Betreuungs- und Ausbildungsaufwände (ohne auf konkrete Kosten abzustellen) dienen und damit das Ausbildungsverhältnis stabilisieren.

Der Förderbeitrag wurde für maximal 22 Monate gezahlt, umfasste also in der Regel nicht die gesamte Ausbildungszeit. Zum Ende der Förderperiode wurde die Förderhöchstdauer zunehmend verkürzt (zuletzt: acht Monate), um die Förderung mit dem übergreifenden Ende der Förderperiode bis zum 31.12.2022 abzuschließen. Die beschränkte Förderdauer wird damit begründet, dass der finanzielle Anreiz vor allem in der frühen und mittleren Ausbildungsphase zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses beiträgt. Zu Beginn sollte vor allem die potenzielle Förderhöchstsumme (initial: 4.400 Euro; zwischenzeitlich bis zu: 5.500 Euro; zuletzt: 2.080 Euro) einen Anreiz bieten, überhaupt ein Ausbildungsverhältnis zu schließen. Nachdem das Ausbildungsverhältnis geschlossen wurde, wird die Förderung nur gezahlt, solange das Ausbildungsverhältnis weiter besteht. Den Betrieben wird also ein zusätzlicher Anreiz geboten, das Ausbildungsverhältnis bei Problemen nicht frühzeitig zu lösen, sondern mögliche Zusatzaufwände mit dem Förderbeitrag zu verrechnen. Es wird davon ausgegangen, dass nach einer Phase der Bewährung und Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses die Wahrscheinlichkeit von Vertragslösungen deutlich abnimmt. Daher deckt die Förderung in der Regel nicht die gesamte Ausbildungszeit ab. Bei einer zweijährigen Ausbildung beispielsweise zur Verkäufer in bzw. zum Verkäufer wird jedoch nahezu die gesamte Ausbildung abgedeckt.

"Fit for Work" sollte weitere Förderangebote ergänzen. Hierzu zählte vor allem die Assistierte Ausbildung (AsA), die als SGB-III-Förderinstrument über lokale Bildungsträger Unterstützungsleistungen in Form einer sozialpädagogischen Begleitung und ergänzender Qualifikationsangebote bietet. Zu Beginn der Förderperiode zählten hierzu auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die eine ähnliche Ausrichtung besaßen. Mit einer Gesetzesreform im Jahr 2020 wurden beide Förderinstrumente in der AsA (flex) zusammengefasst und teilweise neu ausgerichtet (Bundesagentur für Arbeit 2020). Auf "Fit for Work" wirkte sich diese Reform indirekt aus: In technisch-administrativer Hinsicht mussten die Fördervoraussetzungen (siehe unten) angepasst werden, da sowohl eine AsA-Förderung als auch eine abH-Förderung der oder des Auszubildenden den Betrieb für die finanzielle Förderung aus "Fit for Work" qualifizierte. Zudem konnte sich die Zielgruppe von "Fit for Work" vergrößern, da die vorherige Beschränkung auf Lernbeinträchtige und sozial benachteiligte junge Menschen aufgehoben wurde. Durch die Zusammenlegung der Förderinstrumente und eine Unterteilung in eine Phase vor und eine Phase begleitend zur Ausbildung konnten sich die Förderketten verbessern, unter anderem weil durch die AsA-Vorphase bei Ausbildungsbeginn bereits eindeutig eine Fördervoraussetzungen von "Fit for Work" erfüllt wurde. Der Bestand an AsA- bzw. abH-Teilnehmenden veränderte sich im Förderzeitraum eher wenig, ging während der COVID-19-Pandemie aber etwas zurück (vgl. Kapitel 2). Darüber hinaus war die Förderung in weitere ESF-Förderaktionen eingebunden. Hier spielte vor allem die Anschlussunterstützung von Absolventinnen und Absolventen von Praxisklassen (Förderaktion 11.1) eine Rolle. Weiterhin bestand grundsätzlich im Rahmen der Förderaktion 4 die Möglichkeit, zusätzlich Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilderinnen und Ausbilder zum Umgang mit spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe zu fördern.

Als Reaktion auf die wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie legte die Bundesregierung mit der "Ausbildungsprämie" für die Ausbildungsjahre 2020/2021 und 2021/2022 ein Programm auf, das potenziell in Konkurrenz zu "Fit for Work" gesehen werden kann. Ausbildungsbetriebe, die erheblich von der COVID-19-Pandemie betroffen waren, konnten für das Ausbildungsjahr 2020/2021 einen Zuschuss in Höhe von 2.000 Euro und für das Ausbildungsjahr 2021/2022 einen Zuschuss in Höhe von 4.000 Euro je Ausbildungsverhältnis erhalten, sofern sie das durchschnittliche Ausbildungsniveau der drei Vorjahre aufrechterhielten (Bundesagentur für Arbeit 2022b). Sofern ein Betrieb darüber hinaus zusätzliche Ausbildungsstellen schuf, konnte ein Zuschuss in Höhe von 3.000 Euro (2020/2021) bzw. 6.000 Euro (2021/2022) beantragt werden. Als "erheblich betroffen" galten Betriebe, die Kurzarbeit in Anspruch nahmen oder die einen großen Umsatzrückgang im Vergleich zum Jahr 2019 belegen konnten. Mit Ausnahme der zusätzlichen Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2021/2022 lag der Zuschuss unterhalb des Zuschusses für "Fit for Work" (siehe oben), womit die Förderung finanziell für die meisten durch "Fit for Work" geförderten Betriebe etwas weniger attraktiv gewesen sein dürfte. Mit Blick auf die Zielgruppe gab es Überschneidungen zwischen beiden Programmen, sie waren aber nicht deckungsgleich. Die "Ausbildungsprämie" war nicht auf einzelne Personenkreise beschränkt. Dafür konnte sie – anders als "Fit for Work" – nicht von jedem Betrieb in Anspruch genommen werden, sondern nur von Betrieben in einer verschlechterten wirtschaftlichen Situation. Die Schnittmenge bestand somit aus Betrieben in einer verschlechterten wirtschaftlichen Situation, die einen marktbenachteiligten jungen Menschen ausbilden wollten. Diese Betriebe konnten entweder aus Mitteln von "Fit for Work" oder aus Mitteln der "Ausbildungsprämie" einen Zuschuss erhalten, der im Falle der "Ausbildungsprämie" allerdings

niedriger ausgefallen wäre. Wir halten diese Überschneidung für relevant, sehen sie aber nicht als in hohem Umfang problematisch an. Wie in Kapitel 2 beschrieben, brach der Ausbildungsstellenmarkt in den beiden betreffenden Ausbildungsjahren stark ein. Es gab also Bedarf nach zusätzlicher Förderung. Die absolute Zahl begonnener Ausbildungsverhältnisse war zudem weiter hoch, das heißt beide Programme konnten parallel zueinander Betriebe fördern, ohne zwangsweise in hohem Maße zu konkurrieren. Wir analysieren die Fallzahlen für beide Programme in Kapitel 5.2 tiefergehend.

Der **Output** wird über die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverhältnisse gemessen. Grundsätzlich förderfähig waren Ausbildungsverhältnisse mit jungen Menschen, die zu Ausbildungsbeginn unter 25 Jahre alt waren und zuvor noch keinen anerkannten Berufsabschluss erworben hatten. Neben Auszubildenden mit deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit konnten explizit auch Drittstaatsangehörige gefördert werden, sofern diese einen gesicherten Aufenthaltsstatus besaßen. Dies umfasst Personen mit anerkanntem Asyltitel und schließt Personen im laufenden Asylverfahren oder mit Duldung aus.

Um eine Förderung für ein geschlossenes Ausbildungsverhältnis zu erhalten, musste zudem mindestens eine Fördervoraussetzung erfüllt sein. Diese Fördervoraussetzungen waren insgesamt stark ausdifferenziert und wurden im Verlauf der Förderperiode mehrfach leicht angepasst. Innerhalb der übergreifenden Zielgruppe "marktbenachteiligte junge Menschen" lassen sich mehrere Subzielgruppen unterscheiden:

- junge Menschen ohne oder mit einem niedrigen Schulabschluss,
- "Altbewerbende", die nach dem Schulabgang nicht direkt eine Ausbildung begonnen haben,
- junge Menschen mit zusätzlichem sozialpädagogischem oder fachlichem Unterstützungsbedarf,
- Teilzeitauszubildende, die nicht zeitgleich einen höheren Bildungsabschluss anstreben.

Diese Gruppen sind nicht gegenseitig exklusiv, sondern überschneiden sich. Zudem galten verschiedene Einschränkungen, die aufgrund ihrer Detailtiefe an dieser Stelle nicht aufgeführt werden, bei der späteren Analyse aber bei Bedarf aufgegriffen werden. Zuletzt erfüllten beispielsweise Altbewerberinnen und -bewerber, die zuvor einen mittleren Schulabschluss erworben hatten, nicht die Fördervoraussetzung, auch wenn sie im Jahr des Schulabschlusses keine Ausbildung aufnahmen.

Auf Basis der ursprünglich festgelegten ESF-Mittel sollten insgesamt 6.250 Ausbildungsverhältnisse gefördert werden (programmspezifischer Outputindikator). Da die Fördermittelnachfrage in den ersten Jahren stark unter den Erwartungen blieb, wurde das Förderbudget Ende des Jahres 2017 in etwa halbiert (siehe "Input"). Folglich wurde auch der Zielwert in etwa halbiert und auf 3.200 geförderte Ausbildungsverhältnisse reduziert, da die verfügbaren Fördermittel die Zahl der potenziellen Förderfälle natürlich begrenzen.

Der **Outcome** wird über den Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse gemessen. Die monatliche Subvention der ausbildenden Betriebe sollte zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses beitragen, etwa indem zusätzliche Betreuungsaufwände oder Probleme kompensiert werden konnten. Es wird angenommen, dass der Erwerb eines Ausbildungsabschlusses die geförderten jungen Menschen beim Eintritt in das Erwerbsleben unterstützt, etwa durch das Erlernen wichtiger Kompetenzen während der Ausbildung und durch die Signalwirkung für zukünftige Arbeitgeber. Dadurch soll die Integration der geförderten jungen Menschen in den Arbeitsmarkt verbessert werden. Dies ist bei der geförderten Zielgruppe von besonderer Bedeutung, da sie aufgrund unterschiedlicher Marktbenachteiligungen statistisch betrachtet häufiger Schwierigkeiten beim Eintritt in das Erwerbsleben besitzt. Insgesamt 57 % der geförderten Auszubildenden sollten ihre Ausbildung erfolgreich abschließen (programmspezifischer Ergebnisindikator). Dieser Zielwert orientierte sich an den allgemeinen BIBB-Vertragslösungsquoten, die im Zuge der Erstellung des Operationellen Programms ermittelt wurden.

Der strukturelle Impact für den Arbeitsmarkt soll darin bestehen, die Zahl von Personen ohne Berufsausbildung insgesamt zu reduzieren. Dadurch soll die Erwerbsbeteiligung erhöht und die Arbeitslosigkeit reduziert werden. Die Förderung verfolgte somit auch einen präventiven Ansatz, indem sie am wichtigen Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt ansetzte, um spätere Arbeitslosigkeit durch fehlende berufliche Qualifizierung vorzubeugen. Durch die Ausbildung in anerkannten Berufen sollte zudem ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. Vor dem Hintergrund der im längerfristigen Trend insgesamt abnehmenden Anzahl an Auszubildenden, sollte ein Beitrag zu Erschließung zusätzlichen Fachkräftepotenzials geleistet werden, beispielsweise über die Förderung von Teilzeitausbildungen oder von Personen, die aufgrund sprachlicher Defizite marktbenachteiligt sind.

4. Methoden und Daten

Die Programmlogik wird mit unterschiedlichen Methoden und Daten empirisch überprüft. In der primär explorativen Evaluationsphase zu Förderbeginn haben wir vor allem qualitative Daten erhoben; maßgeblich über Interviews mit Programmverantwortlichen und geförderten Betrieben. Anschließend haben wir die geförderten Betriebe und ihre Auszubildenden standardisiert befragt. Darüber hinaus analysieren wir Förderdaten aus dem ESF-Monitoringsystem "ESF Bavaria 2014". Die Einordnung der Förderung in den sozio-ökonomischen Kontext und die Programmlogik basieren auf einer Literatur- und Dokumentenanalyse.

4.1 Qualitative Daten

Mithilfe der qualitativen Daten lässt sich "Fit for Work" vor allem in den übergreifenden Kontext einordnen. Darüber hinaus nutzten wir die Interviews vor allem zur Exploration und als Vorstudie für unsere standardisierten Befragungen von Auszubildenden und Betrieben.

Literatur- und Dokumentenanalyse

Zur Erstellung der Programmlogik und zur Einordnung der Förderung in den sozio-ökonomischen Kontext haben wir öffentliche Förderdokumente und die wissenschaftliche Fachliteratur analysiert. Zu den Förderdokumenten zählen insbesondere das Operationelle Programm des ESF in Bayern und die Förderhinweise. Die Fachliteratur haben wir vor allem ausgewertet, um die Förderbedarfe am Übergang von der Schule in die Ausbildung besser einordnen zu können und die regionale Ausbildungsmarktlage in Bayern bewerten zu können. Die Ergebnisse der Literatur- und Dokumentenanalyse sind vor allem in die Kapitel 2 und 3 eingeflossen.

Experteninterviews

Im Januar und Februar 2017 wurden zwei explorative Interviews mit an der Planung und Umsetzung des Programms "Fit for Work" beteiligten Akteuren durchgeführt. Das Ziel der Experteninterviews bestand darin, einen vertiefenden Einblick in die Förderung und ihre Prozesse zu erhalten, Änderungen gegenüber der vorangegangenen Förderperiode besser nachzuvollziehen und Herausforderungen bei der Umsetzung aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten zu können. Zudem dienten die Interviews der Vorbereitung der anschließenden Erhebungen, vor allem um Hypothesen über potenzielle Wirkzusammenhänge zu generieren. Die Interviews wurden mit einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) und einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) geführt. Beide Gespräche wurden telefonisch geführt, elektronisch aufgezeichnet und anschließend protokolliert.

Betriebsinterviews

Im August und September 2017 haben wir 20 leitfadengestützte telefonische Interviews mit geförderten Betrieben geführt. Die Auswahlgrundlage bildeten insgesamt 488 Betriebe, die zu diesem Zeitpunkt bereits mindestens sechs Monate gefördert wurden. Um eine möglichst heterogene Stichprobe zu realisieren, haben wir die Auswahlgrundlage nach der zu diesem Zeitpunkt gültigen Verteilung nach dem Geschlecht der bzw. des Auszubildenden und nach den spezifischen Fördervoraussetzungen stratifiziert. Wir kontaktierten nacheinander insgesamt 65 Betriebe, bis wir 20 Interviewpersonen gewinnen konnten. Die Interviews wurden, mit einer Ausnahme, elektronisch aufgezeichnet, protokolliert und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Im Durchschnitt dauerten die Interviews etwa 23 Minuten. Als Interviewpartnerinnen und -partner standen in der Regel die Geschäftsführerinnen beziehungsweise Geschäftsführer oder die Ausbilderin bzw. der zuständige Ausbilder zur Verfügung. Weitere Informationen zu unserem methodischen Vorgehen und eine Beschreibung der Stichprobe befinden sich in unserem letzten Bericht (Kalvelage & Scheller 2017).

Inhaltlich haben wir den Betrieben zum einen Fragen zum Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses und den Erfahrungen mit der bzw. dem Auszubildenden gestellt. Zum anderen haben wir die Fördervoraussetzungen, die Antragstellung und die Bedeutung des Zuschusses thematisiert. Da der Fokus der Interviews auf der Implementation und Umsetzung von "Fit for Work"lag, war das Ausbildungsverhältnis in 18 von 20 Fällen zum Interviewzeit-

15

punkt noch nicht beendet. Wir können daher aus den Interviews nur begrenzt Ergebnisse mit Blick auf die Stabilisierung und den Abschluss des Ausbildungsverhältnisses ableiten. Zweck dieser explorativen Vorstudie war primär die Erschließung des Fördergegenstands und die Vorbereitung der standardisierten Befragungen von Auszubildenden und Betrieben. Die Struktur der von uns interviewten Betriebe (Kalvelage & Scheller 2017: 21f.) bildet in etwa die Struktur der insgesamt geförderten Betriebe ab, wie sie in diesem Bericht in Kapitel 5.2 beschrieben wird. Wir gehen davon aus, dass sich die grundlegenden Mechanismen und damit auch die wesentlichen Ergebnisse nicht geändert haben. Wir verweisen daher an relevanten Stellen in diesem Bericht explizit auf unsere früheren Ergebnisse.

4.2 Quantitative Daten

Mithilfe der quantitativen Daten lassen sich verallgemeinerbare Aussagen über die Struktur der geförderten Betriebe und Auszubildenden ableiten. Die Basis bilden die über das ESF-Monitoring erhobenen Förderdaten. Diese bildeten die Basis für Befragungen der Betriebe und der Auszubildenden.

ESF-Monitoring

Monitoringdaten werden zu jedem Förderfall standardisiert über das System "ESF Bavaria 2014" erfasst. Neben europaweit einheitlich zu erfassenden Output- und Ergebnisindikatoren werden auch die Kontaktdaten der geförderten Betriebe und Auszubildenden erfasst. Die Monitoringdaten können eigenständig ausgewertet werden, beispielsweise hinsichtlich ausgewählter sozio-demografsicher Merkmale. Als Grundgesamtheit aller geförderten Betriebe bilden sie zudem den Auswahlrahmen für die vertiefenden Befragungen von Betrieben und Auszubildenden. "Fit for Work" in der Förderperiode 2014-2020 ist zum Berichtszeitpunkt vollständig umgesetzt. Insgesamt wurden 3.265 Ausbildungsverhältnisse gefördert. Alle Förderfälle sind auch administrativ abgeschlossen.

ISG-Betriebsbefragung

Die geförderten Betriebe wurden in drei Wellen befragt (2019, 2020, 2021). Die Befragungen starteten jeweils im Dezember und endeten im Februar. Durchgeführt wurden die Befragungen jeweils als "computer-assisted web interviews", d.h. die ausgewählten Betriebe wurden per E-Mail zu einem selbstadministrierten Webformular eingeladen. Nach der initialen Einladung wurden die Betriebe einmalig per E-Mail an die Befragung erinnert. Den Auswahlrahmen bildeten jeweils alle Betriebe, die zum Stichtag wenige Tage vor Befragungsbeginn im ESF-Monitoring erfasst waren. Befragt wurden nur Betriebe, bei denen das geförderte Ausbildungsverhältnis zum Befragungszeitpunkt laut ESF-Monitoring bereits beendet sein sollte. ¹⁹ Betriebe mit mehr als einem bzw. einer geförderten Auszubildenden wurden innerhalb jeder Welle nur zum jeweils zuletzt bewilligten Ausbildungsverhältnis befragt. Diese Einschränkung war notwendig, um die Aufwände für die Betriebe möglichst gering zu halten. Wir gehen zudem davon aus, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit mit jeder zusätzlichen Befragungseinladung abnimmt, was die Ergebnisse verzerren kann.

Den Betrieben wurden einerseits Fragen zum konkreten Ausbildungsverhältnis und andererseits übergreifende Fragen zur Förderung gestellt. Als Folge der Erhebung in drei Wellen konnten mehrfach geförderte Betriebe auch mehrfach an der Befragung teilnehmen. Um Betriebe eindeutig zu identifizieren, verwenden wir eine bereinigte Version des Betriebsnamens als Identifikator. Die 3.265 geförderten Ausbildungsverhältnisse entfallen auf 2.242 Betriebe, für die insgesamt 583 Antworten vorliegen. Sechs Betriebe antworteten dreimal und 32 Betriebe antworteten zweimal. Um mehrfach antwortende Betriebe nicht strukturell überzurepräsentieren, verwenden wir jeweils nur die letzte Antwort. Insgesamt können somit 539 Antworten analysiert werden. Damit nahm etwa ein Viertel (24%) aller Betriebe an unserer Befragung teil, was ein gutes Ergebnis darstellt. Wir führen diesen guten Rücklauf darauf zurück, dass die Betriebe direkte finanzielle Subventionen erhalten haben und zudem konkret zu einzelnen Auszubildenden befragt wurden. Beides dürfte die Teilnahmebereitschaft an unserer Befragung erhöht haben. Im Durchschnitt benötigten die Betriebe ca. 11 Minuten (Median), um die Befragung abzuschließen. Für die Betriebe

¹⁹ Diese Information wurde im Antragsprozess erfasst, kann sich aber vom tatsächlichen Ausbildungsende unterscheiden, beispielsweise wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden oder die Ausbildung zwischenzeitlich unterbrochen wurde. Das Ausbildungsende ist zudem nicht mit dem administrativen Förderabschluss gleichzusetzen, da die Auszahlung der Fördergelder nach Prüfung der Fördervoraussetzungen später erfolgen kann.

²⁰ Die Betriebsdaten werden für jeden Förderfall neu erfasst. Die durch uns ermittelte Anzahl an Betrieben ist vermutlich leicht überschätzt, da eine andere Schreibweise für denselben Betriebe mit unserer Methodik zu mehreren Einträgen führen kann.

antworteten in über der Hälfte aller Fälle (61 %) die Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer oder weitere leitende Angestellte. Für 20 % der Betriebe antworteten Personalverantwortliche. Bei den verbleibenden 19 % der Antwortenden handelte es sich um (mittlere) Angestellte, darunter beispielsweise die Ausbilderinnen bzw. Ausbilder der Auszubildenden oder weitere kaufmännische Angestellte.

Da aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Vollerhebung durchgeführt werden konnte, kann die realisierte Stichprobe hinsichtlich unbeobachteter Merkmale in Bezug auf alle oder einzelne erhobene Merkmale verzerrt sein. Eine solche Verzerrung lässt sich bei freiwilligen Befragungen nie vollständig ausschließen und kann nur näherungsweise untersucht werden. Im vorliegenden Fall liegen nur begrenzte Informationen über die Grundgesamtheit aller geförderten Betriebe vor, die für einen Abgleich von Grundgesamtheit und Stichprobe geeignet sind. Wir verwenden zwei Merkmale, von denen wir erwarten, dass sie die Wahrscheinlichkeit für eine Teilnahme an unserer Befragung beeinflussen: die Zahl der Auszubildenden, für die ein Betrieb Fördermittel erhalten hat, und die Branche, in der ein Betrieb tätig ist. Sowohl für die Zahl der geförderten Auszubildenden als auch für die Branche finden wir signifikante Unterschiede zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit. Besonders deutlich ist der Unterschied in Bezug auf die Zahl der geförderten Auszubildenden. Betriebe mit drei oder mehr (75 von 148 Betrieben, 51 %) geförderten Auszubildenden nahmen deutlich häufiger an unserer Befragung teil als Betriebe mit einem (394 von 1.859 Betriebe, 21 %) oder zwei (70 von 235 Betriebe, 30 %) geförderten Auszubildenden. Die Unterschiede nach Branche sind deutlich weniger relevant. 28 % der Betriebe aus dem Baugewerbe, die in der Stichprobe mit 160 Antworten die größte Gruppe bilden, nahmen an unserer Befragung teil. Betriebe aus dem Fahrzeugbau (30 % Rücklauf, 45 Antworten), dem Handel (33 %, 33 Antworten), der Land- und Forstwirtschaft (32 % Rücklauf, 20 Antworten) ten) und der Energie- und Wasserversorgung (31 % Rücklauf, 20 Antworten) nahmen ähnlich häufig teil. Betriebe aus dem nicht näher spezifizierten Dienstleistungssektor (21 % Rücklauf, 151 Antworten), aus dem nicht näher spezifizierten verarbeitenden Gewerbe (21 % Rücklauf, 64 Antworten), aus der Nahrungs- und Futtermittelbranche (18 %, 26 Antworten), aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (15 % Rücklauf, 11 Antworten) und dem Gastgewerbe (21 % Rücklauf, 9 Antworten) nahmen vergleichsweise etwas seltener teil.

Um diese Abweichungen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe auszugleichen, gewichten wir die Antworten für die weitere Analyse. Mithilfe einer logistischen Regression berechnen wir betriebsspezifisch und in Abhängigkeit der Anzahl geförderter Auszubildender und der Branche eine Teilnahmewahrscheinlichkeit und leiten hieraus für Betriebe, die tatsächlich teilgenommen haben, einen betriebsspezifischen Gewichtungsfaktor ab. Das Gewicht der Betriebe für die weitere Analyse variiert zwischen 0,38 für eher überrepräsentierte Betriebe und 1,68 für eher unterrepräsentierte Betriebe. Diese Spannweite ist eher klein, sodass kein antwortender Betrieb stark unter- oder übergewichtet wird. Sofern auf Basis der Betriebsbefragung absolute Zahlen berichtet werden, kombinieren wir den Gewichtungsfaktor mit einem Hochrechnungsfaktor, sodass die Summe aller Angaben ca. 2.242 Betrieben entspricht, die wir – wie oben beschrieben – als Grundgesamtheit definiert haben. Die Stichprobe ist damit hinsichtlich der Anzahl der geförderten Auszubildenden und der Branche der geförderten Betriebe repräsentativ. Da uns keine weiteren Hinweise hinsichtlich unbeobachteter Selektionsmechanismen vorliegen, nehmen wir an, dass die gewichteten Antworten der Stichprobe für die Grundgesamtheit verallgemeinert werden können. Da diese Annahme in letzter Konsequenz allerdings nie bewiesen werden kann, interpretieren wir alle Ergebnisse vorsichtig und weisen auf theoretisch unplausible Ergebnisse hin.

ISG-Auszubildendenbefragung

Zusätzlich zu den Betrieben als direkten Zuwendungsempfängern wurden auch die Auszubildenden befragt. Da es sich bei den Auszubildenden um die eigentlichen Teilnehmenden der Förderung im Sinne des ESF-Monitorings handelt, mussten von dieser Zielgruppe auch die europaweit verpflichtenden Indikatoren erhoben werden. Die Auszubildenden wurden daher häufiger und zu anderen Zeitpunkten als die Betriebe befragt. Die Befragung fand über insgesamt fünf Wellen jeweils von März bis Mai statt (2019, 2020, 2021, 2022, 2023). Den Auswahlrahmen bildeten jeweils alle Auszubildenden, die zu Befragungsbeginn laut Monitoring ihre Ausbildung beendet haben müssten und für die der Förderzeitraum von maximal 22 Monaten bereits mindestens sechs Monate beendet war.²¹

²¹ Beide Bedingungen müssen nicht zeitgleich zutreffen, da sich die Ausbildungsdauer je nach Ausbildungsberuf unterscheiden kann und die finanzielle Förderung nicht notwendigerweise mit Beginn der Ausbildung starten muss. Der zusätzliche Zeitverzug von sechs Monaten ist auf Anforderungen aus dem ESF-Monitoring zurückzuführen, das unabhängig von der Evaluation eine verpflichtende Erhebung längerfristiger Ergebnisindikatoren vorsieht. Die Erhebungen für Monitoring und Evaluation wurden im Falle von "Fit for Work" kombiniert, um die Auszubildenden nicht mehrfach kontaktieren zu müssen.

Die Auszubildenden konnten, anders als die Betriebe, nicht ausschließlich per E-Mail kontaktiert werden. Die E-Mailadressen der Auszubildenden wurde von den Betrieben erfasst, was dazu führte, dass diese teilweise fehlten oder Betriebe ihre eigene E-Mailadresse auch als Kontaktadresse für die Auszubildenden angaben. Die Befragung wurde daher im Mixed-Mode-Design nach einer manuellen Bereinigung der E-Mailadressen umgesetzt. Sofern eine gültige E-Mailadresse vorhanden war und diese nicht mit der E-Mailadresse des Betriebs übereinstimmte und es sich nicht um ein offensichtliches Funktionspostfach handelte, wurden die Auszubildenden per E-Mail kontaktiert und im Abstand mehrerer Wochen bis zu zweimal erinnert. Sofern ein initialer Kontakt per E-Mail unter diesen Bedingungen nicht möglich war, wurden die Auszubildenden postalisch kontaktiert und konnten entweder über einen Link direkt online an der Befragung teilnehmen oder einen Papierfragebogen ausfüllen und kostenfrei zurücksenden. Um den Rücklauf zu erhöhen, wurden Auszubildende, für die eine gültige Telefonnummer vorlag und die nach dem initialen Kontakt per E-Mail oder Post zunächst nicht an der Befragung teilnahmen, in den Wellen 2019 und 2021 zusätzlich mindestens zweimal telefonisch von geschulten Interviewerinnen und Interviewern kontaktiert werden und somit auf diesem Weg an der Befragung teilnehmen.²² Aufgrund hoher Aufwände bei gleichzeitig niedrigem Ertrag, fand für die Wellen 2022 und 2023 aus forschungsökonomischen Gründen kein zusätzlicher telefonischer Kontaktversuch statt. Eine unterschiedliche Teilnahmewahrscheinlichkeit je nach Kontaktmodus lässt sich vor dem Hintergrund des komplexen Erhebungsdesigns nicht ausschließen. Diese für Mixed-Mode-Befragungen allgemein vorhandene methodische Unschärfe lässt sich vor dem Hintergrund des langen Erhebungszeitraums mit kleineren methodischen Veränderungen und den zeitweisen starken Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie letztlich nicht eindeutig beziffern. Um eine methodische Vergleichbarkeit zur Betriebsbefragung herzustellen, analysieren wir etwaige Selektionseffekte zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe daher nachfolgend ebenfalls anhand beobachtbarer Merkmale aus dem ESF-Monitoring, die für alle Teilnehmenden vorliegen.

Den Auszubildenden wurden Fragen zur Ausbildungsplatzsuche, zur Arbeit im Ausbildungsbetrieb und zum Verlauf ihrer Ausbildung gestellt. Im Durchschnitt benötigten die Auszubildenden ca. 6 Minuten (Median), um die Befragung abzuschließen. Insgesamt nahmen 455 der 3.265 (14%) geförderten Auszubildenden an unserer Befragung teil. Verglichen mit der Betriebsbefragung ist der Rücklauf somit schlechter, was wir auf den anderen Adressatenkreis und den Erhebungsmodus zurückführen. Die Auszubildenden sind insgesamt jünger und besitzen einen niedrigeren Bildungsstand. Anders als die Betriebe, haben Sie zudem nicht direkt von der Förderung profitiert, sondern indirekt über ihre Betriebe. Die Auszubildenden mussten zudem teilweise postalisch kontaktiert werden, was sich allgemein negativ auf die Rücklaufquote auswirkt, und konnten auf diesem Weg auch nicht mehrfach an die Befragung erinnert werden. Diese Gründe dürften sich insgesamt negativ auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit ausgewirkt haben und lassen sich auch in anderen Befragungen vergleichbarer Zielgruppen finden. Auch wenn die Teilnahmequote damit eher niedrig ausfällt, ist die absolute Zahl verwertbarer Antworten gut und erlaubt uns, tiefergehende Analysen durchzuführen. Sofern es keine selektiven Verzerrungen zwischen Stichprobe und Grundgesamt gibt, ist ein vergleichsweise niedriger Rücklauf bei ausreichend hoher Fallzahl auch nicht per se problematisch. Problematisch wäre es hingegen, wenn sich Stichprobe und Grundgesamtheit in Bezug auf zentrale Merkmale unterscheiden. Wir können diese Verzerrungen nur näherungsweise beurteilen, da uns nur begrenzte Informationen über die Grundgesamtheit vorliegen. Da sich die Auszubildenden hinsichtlich zentraler beobachtbarer Merkmale, wie z.B. Alter und Bildungsstand, stark ähneln greifen wir auf zwei Merkmale zurück, die für die Förderung relevant sind und gleichzeitig die Teilnahmewahrscheinlichkeit an unserer Befragung beeinflussen können: das Geschlecht und die spezifische Fördervoraussetzung, unter der die oder der Auszubildende gefördert wird. Insgesamt wurden um den Faktor 4 mehr Männer (80%) als Frauen (20%) durch "Fit for Work" gefördert. Die geschlechtsspezifische Rücklaufquote an unserer Befragung ist dagegen ähnlich hoch. Es nahmen 354 von 2.606 Männern (14%) und 101 von 659 Frauen (15 %) teil. Die Rücklaufquote unterscheidet sich auch nur geringfügig nach den spezifischen Fördervoraussetzungen, unter denen die Auszubildenden gefördert werden. 23 Unter den "Altbewerbenden" betrug die Rücklaufquote 13 %, unter den Auszubildenden ohne Schulabschluss 13 %, unter den ehemaligen Praxisklassenschülerinnen und -schülern 14 %, unter den AsA- oder abH-geförderten Auszubildenden 17 %, unter den Teilzeitauszubildenden 29 % und unter den unter anderen Voraussetzungen geförderten Auszubildenden 13 %. Leichte Abweichungen finden sich damit vor allem für die AsA- oder abH-geförderten Auszubildenden und für die Teilzeitauszubildenden. Da für jeden Förderfall mehr als eine spezifische Fördervoraussetzung erfüllt sein kann, schätzen wir

²² Unter den Kontaktbeschränkungen der COVID-19-Pandemie im März und April 2020 war eine telefonische Erhebung nicht möglich, da aufgrund technischer und datenschutzrechtlicher Restriktionen Räumlichkeiten nur eingeschränkt nutzbar waren.

²³ Nähere Informationen und Auswertungen zu den spezifischen Fördervoraussetzungen wie auch allgemein zu den Strukturmerkmalen von Auszubildenden und Betrieben finden sich in Kapitel 5.2.

die Teilnahmewahrscheinlichkeit an unserer Befragung wie bei der Betriebsbefragung zusätzlich mit einer logistischen Regression. Mithilfe dieses Modells können Zusammenhänge nicht nur für einzelne Merkmale, sondern auch in der Kombination von Merkmalen geprüft werden. Wir berücksichtigen somit, dass Auszubildende unter mehr als einer spezifischen Fördervoraussetzung gefördert werden (können) und nehmen zusätzlich auch das Geschlecht in das Modell auf. Wie beim Modell für die Betriebsbefragung ermöglicht uns das Modell für die Auszubildenden, statistisch signifikante Unterschiede zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit zu identifizieren. Im Ergebnis finden wir nur für die Gruppe der Teilzeitauszubildenden signifikante Abweichungen. Wie bereits die univariate Auswertung zuvor zeigt, hat diese Gruppe überproportional häufig an der Befragung teilgenommen, was wir auf den besonderen Charakter der Teilzeitausbildung im Vergleich zu sonstigen Ausbildungsverhältnissen zurückführen. Vermutlich unterscheiden sich die Teilzeitauszubildende hinsichtlich sozio-ökonomischer und motivationaler Merkmale von den übrigen Auszubildenden, was sich wiederrum auf ihre Teilnahmebereitschaft an unserer Befragung ausgewirkt haben kann. Mit Blick auf die Aussagekraft der gesamten Befragung ist diese Abweichung allerdings zu vernachlässigen, da die Gruppe der Teilzeitauszubildenden mit 58 von insgesamt 3.265 Förderfällen (2%) sehr klein ist. Wir verzichten daher auf eine zusätzliche Gewichtung der Auszubildendenbefragung. Wir nehmen damit an, dass die Stichprobe hinsichtlich der spezifischen Fördervoraussetzungen und des Geschlechts repräsentativ für alle geförderten Auszubildenden ist. Da diese Annahme in letzter Konsequenz allerdings nie bewiesen werden kann, interpretieren wir alle Ergebnisse vorsichtig und weisen auf theoretisch unplausible Ergebnisse hin.

5. Evaluationsergebnisse

Die Ergebnisse der Evaluation werden auf den Ebenen der Programmlogik berichtet. Wir unterscheiden drei übergeordnete Stränge: Einleitend bewerten wir den Abruf der Fördermittel, die den wesentlichen Input darstellen (Kapitel 5.1). Anschließend bewerten wir die Umsetzung der Fördermittel in Bezug auf die Zahl, die Struktur und das Zustandekommen der geförderten Ausbildungsverhältnisse (Kapitel 5.2). Maßnahmen und Outputs betrachten wir dabei gemeinsam, da beides bei "Fit for Work" eng zusammenhängt. Schließlich bewerten wir die erreichten Ergebnisse (Kapitel 5.3). Dabei konzentrieren wir uns auf den Ausbildungsabschluss als wesentlichen Outcome und leiten Wirkungen im Sinne eines gesellschaftlichen Impacts vor dem theoretischen Hintergrund ab.

5.1 Input: Fördermittelbudget

Der Förderzeitraum von "Fit for Work" lief von August 2015 bis Dezember 2022. Die letzten Betriebe reichten ihre Verwendungsnachweise für diesen Förderzeitraum im April 2023 ein. Nach der anschließenden Bearbeitung dieser Verwendungsnachweise sind alle 3.265 Vorhaben zum Zeitpunkt dieses Berichts vollständig abgeschlossen und "Fit for Work" in der ESF-Förderperiode 2014-2020 somit vollständig umgesetzt.²⁴

Tabelle 2: Summe bewilligter und ausgezahlter Mittel

	Bewilligte Mittel	Ausgezahlte Mittel
Anzahl Vorhaben	3.265	3.265
Gesamtmittel (100%)	49.712.083€	44.944.296€
davon: Eigenmittel der Betriebe (70 %)	34.727.827€	31.397.073€
davon: ESF-Mittel (30%)	14.984.256€	13.547.223€

Quelle: ESF-Bavaria, Report 105 (Stand: 25.04.2023). Zum Stichtag waren alle Vorhaben abgeschlossen.

Insgesamt wurden ca. 49,7 Mio. Euro Gesamtmittel bewilligt, davon ca. 15,0 Mio. Euro aus dem ESF (vgl. Tabelle 2). Da die Förderung vollständig pauschaliert war (vgl. Kapitel 3), beträgt der ESF-Anteil an den Gesamtmitteln immer 30 %. Die Eigenmittel der Betriebe wurden rein technisch anhand der pauschalen Ausbildungsvergütung berechnet und bilden die verbleibenden 70 % der bewilligten und ausgezahlten Gesamtmittel. Tatsächlich ausgezahlt wurden ca. 13,5 Mio. Euro ESF-Mittel. Das geplante ESF-Budget von 14,5 Mio. Euro (vgl. Kapitel 3) wurde damit zu 93 % verausgabt.

Dass ca. 1 Mio. Euro ESF-Mittel nicht wie geplant verausgabt wurden, ist darauf zurückzuführen, dass die Betriebe weniger Mittel abriefen bzw. abrufen konnten als ihnen bewilligt wurden. Der Grund hierfür dürfte in der Regel eine kürzere Ausbildungsdauer als ursprünglich geplant und damit ein verkürzter Bewilligungszeitraum sein. Da der monatliche Zuschuss nur bei einem fortbestehenden Ausbildungsverhältnis und nur bei mindestens sechs Monaten Bewilligungszeitraum gewährt wurde, reduziert sich die Zahl der Fördermonate und damit die Fördersumme, sofern ein Ausbildungsverhältnis entweder vorzeitig gelöst oder vorzeitig erfolgreich abgeschlossen wurde. Die vorzeitige Lösung dürfte bei einer Differenz von bewilligten zu ausgezahlten Mitteln den Regelfall darstellen, da bei der begrenzten Förderhöchstdauer von 22 Monaten praktisch nur sehr wenige Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich verkürzen konnten.²⁵

Nur für ein Viertel (26 %) der geförderten Ausbildungsverhältnisse weichen die ursprünglich bewilligten Fördermittel von den letztlich ausgezahlten Fördermitteln ab. In den verbleibenden drei Vierteln (76 %) aller Förderfälle wurde den Betrieben somit der Betrag ausgezahlt, der ihnen ursprünglich bewilligt wurde. Sofern eine Abweichung

²⁴ Wir verwenden für unseren Bericht einheitlich den Datenstand vom 25. April 2023. Zu diesem Zeitpunkt waren alle Vorhaben abgeschlossen und administrativ abgewickelt. Eine Veränderung dieses Datenstandes ist nicht zu erwarten.

²⁵ Da der Förderzeitraum und der Ausbildungszeitraum nicht übereinstimmen müssen, ist eine erfolgreiche Verkürzung der Ausbildung im Laufe der Förderung prinzipiell denkbar. Aufgrund der benachteiligten Zielgruppe und da Förder- und Ausbildungsbeginn überwiegend nah beieinander liegen, ist die Differenz von bewilligten zu ausgezahlten Mitteln aufgrund einer verkürzten Ausbildung aber unwahrscheinlich.

vorlag, betrug diese zwischen 1 und 16 Fördermonaten. ²⁶ In 11 % aller Förderfälle wich die Zahl der Fördermonate zwischen Bewilligung und Verwendungsnachweis um 1 bis 6 Monate ab. In weiteren 9 % betrug die Abweichung zwischen 7 und 12 Monaten und in den verbleibenden 5 % aller Fälle betrug die Abweichung mit 13 bis 16 Monaten über ein Jahr. ²⁷ Insgesamt wurden 6.458 Fördermonate mehr bewilligt als letztlich ausgezahlt (ausgezahlte Fördermonate: 67.428). Besondere Auffälligkeiten nach dem Jahr der Bewilligung sind dabei nicht zu beobachten, das heißt, eine Abweichung von etwa 10-11 % zeigt sich für den Großteil des Förderzeitraums. Lediglich für den Förderbeginn im Jahr 2015 und für das Förderende in den Jahren 2021/2022 ist die Abweichung geringer, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass der durchschnittliche Bewilligungszeitraum aufgrund der Stichtagsgrenzen zu Beginn und Ende der Förderperiode kürzer war.

Der Mehrheit der geförderten Betriebe wurde die maximal mögliche Fördersumme bewilligt. Die Förderhöchstdauer und der monatliche Zuschuss variierten über den gesamten Förderzeitraum, weshalb wir in Abbildung 5 die durchschnittliche Zahl der bewilligten Fördermonate nach dem ersten Monat des Bewilligungszeitraums ausweisen. Für Ausbildungsverhältnisse, die bis einschließlich 1. März 2021 begannen, betrug die Förderhöchstdauer 22 Monate. Durchschnittlich wurden für diese Ausbildungsverhältnisse 21,5 Monate bewilligt. Ab dem 2. März 2021 reduzierte sich die Förderhöchstdauer sukzessive und in Abhängigkeit der noch verbleibenden Monate bis Ende des Jahres 2022. Bei einem Ausbildungsbeginn im Januar 2022 betrug die Förderhöchstdauer beispielsweise maximal 12 Monate, was letztlich in einer etwa halb so hohen, maximalen finanziellen Förderung resultierte.

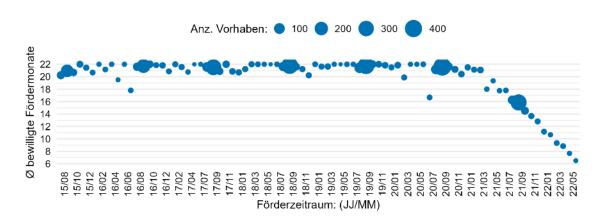


Abbildung 5: Anzahl durchschnittlich bewilligter Fördermonate nach Förderbeginn

Quelle: ESF-Bavaria, Report 105 (Stand: 25.04.2023).

Trotz ähnlicher langer Bewilligungszeiträume im Zeitverlauf unterscheidet sich die Förderhöchstsumme, da der monatliche Zuschuss von anfänglich 200 Euro über zwei Zwischenschritte auf schließlich 260 Euro erhöht wurde:

- Für 1.608 Ausbildungsverhältnisse, die zwischen August 2015 und März 2019 begannen, lag die maximale Förderung bei 4.400 Euro (200 Euro * 22 Monate); bewilligt wurden durchschnittlich 4.303 Euro (98 %).
- Für 579 Ausbildungsverhältnisse, die zwischen April 2019 und Juli 2020 begannen, lag die maximale Förderung bei 5.126 Euro (233 Euro * 22 Monate); bewilligt wurden durchschnittlich 5.042 Euro (98 %).
- Für 621 Ausbildungsverhältnisse, die zwischen August 2020 und Juli 2021 begannen, lag die maximale Förderung bei 5.500 Euro (250 Euro * 22 Monate); bewilligt wurden durchschnittlich 5.349 Euro (97 %).

²⁶ Für diese Rechnung haben wir den jeweils geltenden monatlichen Zuschuss zwischen 200 und 260 Euro auf die Anzahl der möglichen Fördermonate umgerechnet. Die absolute Differenz in Höhe der ausgezahlten ESF-Mittel stieg damit im Verlauf der Förderperiode, da ein (nicht) ausgezahlter Fördermonat im Zeitverlauf einen größeren Geldwert besaß.

²⁷ Dass die ausgewiesenen Einzelanteile in Summe nicht dem zuvor ausgewiesen Gesamtanteil entsprechen, ist auf das kaufmännische Runden auf ganze Zahlen zurückzuführen.

• Für 457 Ausbildungsverhältnisse, die ab August 2021 begannen, lag die maximale monatliche Förderung bei 260 Euro. Die Förderhöchstdauer war in diesen Fällen unterschiedlich, lag aber immer unter 22 Monaten. Durchschnittlich wurden daher mit 3.991 Euro weniger Mittel bewilligt als zuvor.

In Abbildung 6 ist die Summe der insgesamt ca. 15 Mio. Euro bewilligten ESF-Mittel nach dem Jahr der Bewilligung dargestellt. Sofern beispielsweise der erste Tag des Bewilligungszeitraums eines über 22 Monate geförderten Vorhabens in das Jahr 2015 fiel, haben wir alle ESF-Mittel dieses Vorhabens (220 Euro * 22 Monate = 4.400 Euro) für das Jahr 2015 angerechnet. Damit lässt sich beurteilen, wie viele Mittel pro Jahr gebunden wurden, wie hoch also die Nachfrage nach Fördermitteln war. Die Summe der neu bewilligten Mittel hat bis einschließlich des Jahres 2020 insgesamt stark zugenommen. Über 40 % aller Mittel entfallen auf Vorhaben mit Bewilligungsstart in den Jahren 2019 und 2020. In diesen beiden Jahren wurden (mehr als) doppelt so viele Mittel bewilligt wie im ersten vollständigen Förderjahr 2016. Diese Zunahme ist unter anderem auf den erhöhten monatlichen Zuschuss zurückzuführen, der zu durchschnittlich um ca. 700 Euro (Ausbildungsbeginn von April 2019 bis Juli 2020) bzw. ca. 1.000 Euro (Ausbildungsbeginn von August 2020 bis Juli 2021) höheren Bewilligungen führte. Die Abnahme ab dem Jahr 2021 ist auf die sinkende Förderhöchstdauer zum Ende des Förderzeitraums zurückzuführen, die trotz eines höheren Zuschusses zu einer insgesamt sinkenden Fördersumme und damit gegebenenfalls auch sinkender Nachfrage führte. Legte man für den gesamten Förderzeitraum fiktiv den anfänglich geltenden Zuschuss in Höhe von 200 Euro fest, wären – eine unveränderte Nachfrage vorausgesetzt – insgesamt nur ca. 13,5 Mio. Euro bewilligt worden, und damit ca. 1,5 Mio. Euro weniger als tatsächlich bewilligt wurden.

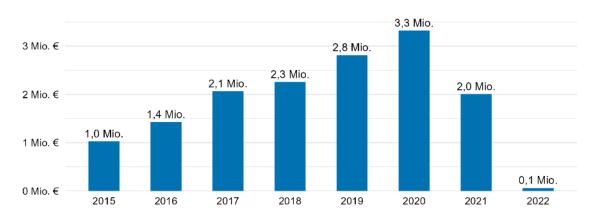


Abbildung 6: Summe bewilligter ESF-Mittel nach Förderjahr

Quelle: ESF-Bavaria, Report 105 (Stand: 25.04.2023). Die Summe der bewilligten Mittel je Vorhaben wurden jeweils für das Jahr angerechnet, in dem die Förderung begann.

5.2 Umsetzung: Begonnene Ausbildungsverhältnisse

Da es sich bei "Fit for Work" um eine Individualförderung handelt, entspricht die Anzahl der geförderten Vorhaben auch der Anzahl der geförderten Auszubildenden. Mit insgesamt 3.265 geförderten Auszubildenden wurde der Zielwert für den programmspezifischen Outputindikator von 3.200 (vgl. Kapitel 3) erreicht bzw. mit 102 % leicht überschritten. Dass das verfügbare Fördermittelbudget nicht vollständig verausgabt wurde und gleichzeitig der Outputzielwert erreicht wurde, ist darauf zurückzuführen, dass bei der Kalkulation des Outputzielwerts von einem konstanten durchschnittlichen Bewilligungszeitraum ausgegangen wurde, der sich nah an der Förderhöchstgrenze von 22 Monaten bewegte. Da, wie in Kapitel 5.1 dargestellt, der durchschnittliche Bewilligungszeitraum ab dem Jahr 2021 abnahm, sanken für diesen Zeitraum die Kosten pro Förderfall, weshalb mit verringertem Budget weiterhin Ausbildungsverhältnisse gefördert wurden.

Dass die Umsetzung nicht linear verlief, wird unter anderem in Abbildung 7 ersichtlich. Die meisten Vorhaben starteten im Jahr 2020 (n = 622, 19 %). Dass im Jahr 2020 mehr Vorhaben begannen als in den Jahren 2018 (n = 520, 16 %) und 2019 (n = 560, 17 %) könnte auch mit den wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zusammenhängen. Zum Start des Ausbildungsjahres im dritten Quartal 2020 dürfte sich die wirtschaftliche Lage für

einige Betriebe bereits verschlechtert haben, was möglicherweise dazu führte, dass sie aktiv nach finanzieller Förderung suchten. Dass parallel zur Hochphase der COVID-19-Pandemie die meisten Ausbildungsverhältnisse gefördert wurden, ist ein gutes Ergebnis, da der allgemeine Ausbildungsmarkt in den Jahren 2020 und 2021 um etwa 10 % im Vergleich zu den Vorjahren eingebrochen war (vgl. Kapitel 2). Insbesondere in einer solchen Phase marktbenachteiligte junge Menschen beim Übergang in die Ausbildung zu fördern, ist aus unserer Sicht sinnvoll. Die Förderdynamik nahm bereits im Jahr 2021 (480 Bewilligungen) ab, obwohl Ausbildungsverhältnisse bis Ende des Jahres 2022 förderfähig waren. Zu Beginn des Ausbildungsjahres im August 2021 war eine Förderung nur noch für maximal 17 Monate möglich, anstelle von ursprünglich 22 Monaten. Trotz einer Erhöhung des monatlichen Förderbetrags war die absolute Förderhöchstsumme – verglichen mit einem Ausbildungsstart im August 2020 – um mehr als 1.000 Euro niedriger. Im letzten Förderjahr 2022 starteten nur noch 26 Vorhaben (1 %), da in diesem Jahr der Start des Ausbildungsjahres im August nicht mehr durch den Förderzeitraum abgedeckt war.

Dass die höchsten Förderzahlen parallel zur COVID-19-Pandemie erreicht wurden, ist auch vor dem Hintergrund des kurzfristig im Jahr 2020 eingeführten Bundesprogramms "Ausbildungsprämie" beachtlich (vgl. Kapitel 3). Die "Ausbildungsprämie" konnte für Ausbildungsverhältnisse beantragt werden, die zwischen dem 1. August 2020 und dem 15. Februar 2022 begannen. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 war "Fit for Work" finanziell deutlich attraktiver. Die Förderhöchstsumme lag bei 5.500 Euro, gegenüber 2.000 Euro für die "Ausbildungsprämie" oder 3.000 Euro für die "Ausbildungsprämie plus". Im Ausbildungsjahr 2021/2022 war dieser Unterschied deutlich geringer bzw. verkehrte sich für einige Betriebe auch ins Gegenteil. Aufgrund der zum Ende der Förderperiode verkürzten Förderhöchstdauer lag die Förderhöchstsumme für "Fit for Work" für Ausbildungsverhältnisse ab August 2021 bei 4.420 Euro. Gleichzeitig wurde die "Ausbildungsprämie" auf 4.000 Euro und die "Ausbildungsprämie plus" auf 6.000 Euro erhöht. Bei Inanspruchnahme der "Ausbildungsprämie" war die Förderung somit finanziell in etwa ähnlich attraktiv, die "Ausbildungsprämie plus" war dagegen deutlich attraktiver. Die "Ausbildungsprämie plus" konnten Betriebe beantragen, die mehr Ausbildungsverträge abschlossen als im Durchschnitt der letzten drei Jahre. Insbesondere kleine Betriebe erfüllten diese Voraussetzung häufig, da sie beispielsweise nur alle zwei oder drei Jahre einen Ausbildungsvertrag abschließen (Bundesagentur für Arbeit 2022b: 9). Die "Ausbildungsprämie plus" machte etwa zwei Drittel aller ausgezahlten Prämien aus (Bundesagentur für Arbeit 2022b: 9). Sie wurde zu 80 % von Betrieben mit unter 50 Beschäftigten beantragt. Da "Fit for Work" mehrheitlich kleine Betriebe förderte (siehe weiter unten), war das Bundesprogramm für Ausbildungsverhältnisse ab August 2021 somit im direkten Vergleich für viele Betriebe finanziell attraktiver. Dass "Fit for Work" zunächst finanziell attraktiver und dann finanziell unattraktiver war, kann erklären, warum die Förderzahlen im Jahr 2020 ihren Höhenpunkt erreichten und im Jahr 2021 abnahmen. Beide Programmen überschnitten sich hinsichtlich ihrer Zielsetzung und ihrer Zielgruppe aber nur teilweise (vgl. Kapitel 3). Zudem setzt ein 1:1-Vergleich beider Programme voraus, dass Betriebe vollständiges Wissen über beide Programme und ihre Fördervoraussetzungen besaßen, was nicht für alle Betriebe realistisch ist.

Für das Ausbildungsjahr 2021/2022 wurden in Bayern circa 6.900 Ausbildungsprämien ausgezahlt, was einem Anteil von 8,5 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen entspricht (Bundesagentur für Arbeit 2022b: 11). Ein Vergleich dieses Anteils zwischen den Bundesländern ist nicht uneingeschränkt möglich, da sich die Wirtschaftsstruktur und die Pandemiebetroffenheit zwischen den Ländern unterscheidet. Mit 8,5 % entsprach der Anteil für Bayern aber in etwa dem bundesweiten Anteil von 8 % (Bundesagentur für Arbeit 2022b: 10f). Für das Ausbildungsjahr 2020/2021 werden keine regionalisierten Daten ausgewiesen. Da die Inanspruchnahme bundesweit in beiden Jahren ähnlich hoch war (Bundesagentur für Arbeit 2022b: 8), dürften in Bayern auch für das Ausbildungsjahr 2020/2021 ähnlich viele Prämien ausgezahlt worden sein. In absoluten Zahlen besaß die "Ausbildungsprämie" somit ein deutlich höheres Gewicht als "Fit for Work". Da sie den Kreis der förderfähigen Ausbildungsverhältnisse nicht auf marktbenachteiligte junge Menschen einschränkte, überrascht dies nicht. Diese Zielgruppe ist, sofern sie gleichzeitig auch ausbildungsreif ist, vermutlich kleiner als die Zahl der von Kurzarbeit oder von Umsatzrückgängen betroffenen Betriebe im Jahr 2020. Die hohe Zahl der ausgezahlten Prämie zeigt aber, dass die Ausbildungsbetriebe grundsätzlich gewillt sind, Fördermittel zu beantragen. Vermutlich half der "Ausbildungsprämie" auch die zusätzliche Aufmerksamkeit der überregionalen Berichterstattung, die "Fit for Work" nicht besitzt.

Die Konkurrenz zwischen beiden Programmen lässt sich nicht schlussendlich bewerten. Insgesamt scheint sie nicht besonders hoch gewesen zu sein, da sich die Förderzahlen für beide Programme eher gering zwischen beiden Jahren unterscheiden. Wir halten es für denkbar, dass die deutlich medienwirksamere "Ausbildungsprämie" im Jahr 2020 Betriebe auf Fördermöglichkeiten aufmerksam machte, die zuvor nicht von "Fit for Work" wussten. Einige dieser Betriebe könnten bei ihrer Recherche zur "Ausbildungsprämie" auf "Fit for Work" gestoßen sein, was – neben weiteren Faktoren – den Förderhöhepunkt im Jahr 2020 erklären könnte. Die abnehmenden Förderzählen im Jahr

2021 könnten dagegen teilweise auf die zunehmend finanziell attraktivere "Ausbildungsprämie" zurückzuführen sein. Hätte es eine sehr starke Konkurrenz zwischen "Ausbildungsprämie" und "Fit for Work" gegeben, hätten wir erwartet, dass die Förderzahlen für "Fit for Work" im Jahr 2021 noch stärker abgenommen hätten. Dass dies nicht so ist, führen wir darauf zurück, dass (a) nicht alle Betriebe von beiden Fördermöglichkeiten wussten und (b) nicht alle Betriebe die Fördervoraussetzungen der "Ausbildungsprämie" erfüllten. Zu letzteren zählt vor allem eine erheblich verschlechterte wirtschaftliche Lage, die entweder durch Kurzarbeit oder starken Umsatzrückgang nachzuweisen war. Betriebe, deren wirtschaftliche Lage sich nicht (erst) im Jahr 2020 verschlechterte, konnten eine Förderung für Ausbildungsverhältnisse mit marktbenachteiligten jungen Menschen also nur über "Fit for Work" erhalten. Zudem könnten die Nachweispflichten für "Fit for Work" für kleinere Betriebe einfacher zu erfüllen gewesen sein. Für "Fit for Work" mussten primär Nachweise zur auszubildenden Person erbracht werden. Für die "Ausbildungsprämie" mussten mitunter Umsatzrückgänge im Vergleich zum Jahr 2019 in Höhe von 50 % in zwei bzw. in Höhe von 30 % in fünf aufeinanderfolgenden Monaten nachgewiesen werden. In den ersten beiden Förderjahren 2015 (n = 246, 8%) und 2016 (n = 330, 10%) begannen deutlich weniger Vorhaben. Wir führen dies auf eine Anlaufphase zurück, die bei Förderprogrammen häufig zu beobachten ist und im Zuge derer administrative Prozesse eingespielt werden müssen und die Förderung potenziellen Zuwendungsempfängern bekannt gemacht werden muss. "Fit for Work" müsste in dieser Phase einen Startvorteil gehabt haben, da ein ähnliches Förderprogramm bereits in der Förderperiode 2007-2013 umgesetzt wurde. Die vorherigen Prozesse konnten aber nicht nahtlos fortgeführt werden, da in der Förderperiode 2007-2013 zu etwa 70 % "zusätzliche Ausbildungsstellen" gefördert wurden, die nicht nur von der Zielgruppe der Förderperiode 2014-2020 besetzt werden konnten (Kalvelage & Scheller 2017: 28f.). "Fit for Work" wurde somit teilweise neu ausgerichtet. Unsere frühere Analyse abgelehnter Projektanträge legt nahe, dass viele Betriebe die spezifischen Fördervoraussetzungen falsch verstanden (Kalvelage & Scheller 2017: 18f.). Die hohe Zahl aus formalen Gründen abgelehnter Anträge deutete einerseits auf wenig Vorerfahrung der in der Regel kleinen Betriebe in der Antragstellung hin. Andererseits mussten sich sowohl die Betriebe als auch das ZBFS anfangs umstellen. Auch im Zuge unserer Betriebsbefragung wurde die Antragstellung kritisiert, inklusive der damit einhergehenden Authentifizierung. Die Betriebe hatten die Möglichkeit, Hinweise für die zukünftige Förderung zu machen. Neben vielen Einzelaspekten, die häufig nicht im Einflussbereich des Förderprogramms oder der ESF-Förderung insgesamt liegen, wurde bei dieser offenen Frage primär die Antragstellung als zu aufwendig und unverhältnismäßig bemängelt. Diese Kritik beobachten wir häufig bei der Fördermittelgewährung und die Kritik ist aus Sicht einzelner Betriebe, deren Kerngeschäft nicht das Fördermittelmanagement ist, nachvollziehbar. Aufgrund administrativer und rechtlicher Vorgänge liegt ein möglichst einfaches Antragsverfahren allerdings nur selten im Einflussbereich der Programmverantwortlichen.

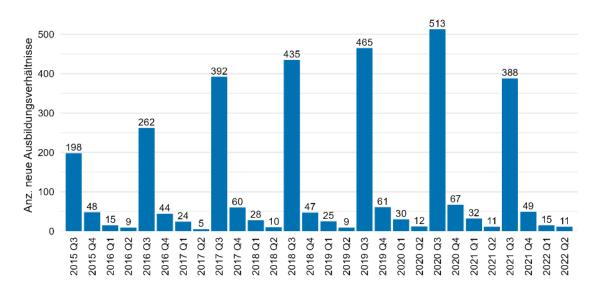


Abbildung 7: Anzahl neuer Ausbildungsverhältnisse nach Quartal

Quelle: ESF-Bavaria, Report 105 (Stand: 25.04.2023). Gezählt wurde der Beginn der Bewilligung, nicht der Beginn der Ausbildung.

Abbildung 7 macht zudem deutlich, dass sich die Förderdynamik von "Fit for Work" stark am Ausbildungsjahr orientiert. 81 % aller Vorhaben begannen im dritten Quartal, in das auch der übliche Start des Ausbildungsjahres im August fällt. Der Förderbeginn und der Ausbildungsbeginn liegen insgesamt sehr nah zusammen. Für 89 % der geförderten Ausbildungsverhältnisse sind der Förderbeginn und der Ausbildungsbeginn identisch. Für weitere 5 % begann die Förderung innerhalb von zwei Monaten nach dem Ausbildungsbeginn. Für die verbleibenden 5 % lagen zwischen dem Ausbildungs- und dem Förderbeginn mehr als zwei Monate. Weit überwiegend steht die Förderung somit in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausbildungsbeginn, woraus wir schlussfolgern, dass die Betriebe das Schließen eines Ausbildungsvertrags und den Fördermittelantrag zusammen gedacht haben. Ob die Förderung dabei einen relevanten Anreiz setzte oder lediglich mitgenommen wurde, wird nachfolgend tiefergehend analysiert.

Merkmale der geförderten Auszubildenden

Nachfolgend werden die geförderten Auszubildenden näher beschrieben. Zentral ist die Unterscheidung in unterschiedliche Zielgruppen, die sich vor allem aus den spezifischen Fördervoraussetzungen ableiten. Darüber hinaus werden die Auszubildenden anhand der gemeinsamen ESF-Outputindikatoren nach sozio-ökonomischen Merkmalen beschrieben. Hierzu zählt auch eine Analyse der Ausbildungsberufe, die die Auszubildenden absolvierten.

Grundsätzlich förderfähig waren nur Ausbildungsverhältnisse mit jungen Menschen, die die Fördervoraussetzungen erfüllten (vgl. Kapitel 3). Diese lassen sich in allgemeine und spezifische Voraussetzungen unterteilen. ²⁹ Die allgemeinen Voraussetzungen sind mit Blick auf das übergeordnete Ziel, marktbenachteiligten jungen Menschen die Aufnahme einer Berufsausbildung zu erleichtern und etwaige Mehraufwände der Betriebe bei der Ausbildung zu kompensieren, naheliegend: Der Ausbildungsbetrieb musste in Bayern ansässig sein und die Auszubildende bzw. den Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach den geltenden Normen ausbilden. Nicht förderberechtigt waren öffentliche Einrichtungen. Die Auszubildenden durften noch keine Ausbildung abgeschlossen haben und bei Ausbildungsbeginn nicht älter als 25 Jahre alt sein.

Geschlecht

Gefördert wurden 2.606 männliche (80%) und 659 weibliche (20%) Auszubildende. In Bezug auf zentrale Indikatoren des Bildungssystems im Allgemeinen und des Berufsbildungssystems im Speziellen schneiden Frauen durchschnittlich besser ab als Männer. Im Übergangsbereich, der nicht ausbildungsreife junge Menschen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten soll, waren Frauen mit zuletzt 40% beispielsweise unterrepräsentiert (BIBB 2023: 84). ³⁰ Ihr Anteil an den durch "Fit for Work" geförderten Auszubildenden erscheint uns aber dennoch als gering. Zwar lag der Anteil der nicht formal qualifizierten 20- bis 34-Jährigen in Bayern für Männer mit 16% zuletzt höher als für Frauen mit 12% (BIBB 2023: 290). Aus unserer Sicht dürfte sich aus diesem höheren Förderbedarf für junge Männer aber kein Verhältnis von vier zu eins für die Förderung dualer Ausbildungsverhältnisse ergeben. Das ungleiche Geschlechterverhältnis führen wir auf Selbstselektionseffekte bei der Beantragung von Fördermitteln durch die Betriebe zurück, da die Fördermittelnachfrage nicht direkt gesteuert wird. Vermutlich haben aus unterschiedlichen Gründen vor allem Betriebe aus Branchen mit männerdominierten Ausbildungsberufen Fördermittel beantragt. Um das ungleiche Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen, weisen wir nachfolgend geschlechtsspezifische Anteilswerte aus, wo immer uns dies relevant erscheint und mithilfe unserer Daten fundiert möglich ist.

²⁸ In knapp 1 % der Fälle lag der Ausbildungs- nach dem Förderbeginn. Zumeist handelte es sich um einige Tage, sodass wir von einzelnen Fehleingaben beim Ausbildungsbeginn ausgehen, die unabhängig von einer korrekten formalen Prüfung sind.

²⁹ Zusätzlich mussten wie bei jeder öffentlichen Förderung administrative Voraussetzungen erfüllt werden, wie beispielsweise eine ordnungsgemäße und fristgerechte Antragstellung.

³⁰ Unter die nicht formal qualifizierten Personen fallen Personen ohne dualen oder schulischen Berufsabschluss und ohne Hochschulabschluss, einschließlich etwaiger Äquivalente. Sofern eine Person sich noch in der Schule, in der Ausbildung oder im Studium befindet, wird sie nicht zur Basis hinzugezählt (BIBB 2023: 286).

Alter, Arbeitsmarktstatus, Vorbildung

Durchschnittlich waren die Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn knapp 18 Jahre alt.³¹ Die jüngsten Auszubildenden waren 14 Jahre und die ältesten Auszubildenden 24 Jahre alt. Der Median, für den die Auszubildenden nach Alter sortiert und anschließend der mittlere Wert bestimmt wird, liegt bei 17 Jahren, was darauf hindeutet, dass einige ältere Auszubildende den Durchschnitt etwas nach oben ziehen und der Schwerpunkt der Altersverteilung unterhalb von 18 Jahren liegt. Diese Altersverteilung unterscheidet sich nicht relevant zwischen verschiedenen Subgruppen. Einen signifikanten Unterschied nach Geschlecht gibt es nicht und auch für die spezifischen Fördervoraussetzungen lassen sich kaum relevante Unterschiede finden. Altbewerbende und Teilzeitauszubildende sind etwas älter, Auszubildende ohne Schulabschluss und ehemalige Praxisklassenschülerinnen und -schüler sind etwas jünger. Lediglich 9 % der Auszubildenden waren unmittelbar vor Förderbeginn arbeitslos gemeldet. Die übrigen Auszubildenden waren entweder nicht erwerbstätig (76%), beispielsweise weil sie erst vor Kurzem die Schule verlassen hatten oder zuvor an einer anderen Bildungsmaßnahme teilnahmen, oder erwerbstätig (16%), was bei einem Auseinanderfallen von Ausbildungs- und Förderzeitraum mitunter auch auf die geförderte Ausbildung zurückzuführen sein kann. Die schulische Vorbildung der Auszubildenden muss für das ESF-Monitoring nicht verpflichtend differenziert nach unterschiedlichen Schulabschlüssen erfasst werden. Wir können daher nicht verlässlich ausweisen, wie viele Auszubildende beispielsweise einen regulären oder einen qualifizierenden Mittelschulabschluss erreicht hatten. Der Förderrichtline entsprechend besaßen 93 % bei Förderbeginn maximal einen Abschluss der Sekundarstufe I gemäß der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED-Level 1/2). Wir nehmen an, dass für die verbleibenden 7 % weitere, spezifische Fördervoraussetzungen, wie etwa eine zusätzliche Förderung durch die Assistierte Ausbildung oder eine Teilzeitausbildung, vorlagen. Die spezifischen Fördervoraussetzungen analysieren wir nachfolgend tiefergehend. Hinsichtlich Alter, Arbeitsmarktstatus und Vorbildung entsprechen die Auszubildenden insgesamt den Erwartungen, die sich aus der allgemeinen Zielgruppendefinition ableiten lassen.

Ausländische Herkunft

Die Integration junger Menschen mit ausländischer Herkunft wird mit Blick auf das Berufsbildungssystem sowohl als Chance als auch als Herausforderung beschrieben (vgl. Kapitel 2). Zweifelsfrei besteht für diese Gruppe ein erhöhter Förderbedarf, der sich je nach Zuwanderungsgeschichte unterscheidet. Der Anteil nicht formal qualifizierter 20- bis 34-Jähriger betrug für Personen ohne Migrationshintergrund zuletzt 11 %, für Personen ohne eigenen Migrationshintergrund, aber mit Migrationshintergrund von Eltern oder Großeltern, 20 % und für Personen mit eigenem Migrationshintergrund 38 % (BIBB 2023: 292). Innerhalb der zuletzt genannten Gruppen ist die Quote insbesondere für aus Kriegs- und Krisengebieten Zugewanderte mit zuletzt 64 % besonders hoch (BIBB 2023: 293).

Anhand der im ESF-Monitoring erfassten Indikatoren lässt sich der Migrationshintergrund der über "Fit for Work" geförderten Auszubildenden näherungsweise abbilden. Da es sich beim Migrationshintergrund um ein datenschutzrechtlich sensibles Merkmal handelt, konnten die Angaben hierzu verweigert werden, wovon 25 % aller geförderten Auszubildenden Gebrauch machten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Angabe überproportional häufig von Personen verweigert wird, auf die ein Migrationshintergrund zutrifft. Die nachfolgenden Anteilswerte, die sich jeweils nur auf alle gültigen Angaben beziehen, sind daher voraussichtlich unterschätzt.

27 % der Auszubildenden wurden nicht in Deutschland geboren und besitzen damit eine eigene Zuwanderungsgeschichte. Nimmt man Auszubildende hinzu, die in Deutschland geboren wurden, aber nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, erhöht sich der Anteil auf 30 %. Zusätzlich wurden die Betriebe, die diese Angaben erfassten, gefragt, ob die Eltern oder Großeltern der oder des Auszubildenden nach Deutschland zugewandert sind. Nimmt man diesen Migrationshintergrund in der erweiterten Definition hinzu, erhöht sich der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf insgesamt 43 %. Deutschlandweit hatten zuletzt 37 % der 15- bis 25- Jährigen einen Migrationshintergrund.³³ "Fit for Work" förderte junge Menschen mit Migrationshintergrund somit ungefähr ihrem

³¹ Der Europäischen Kommission wird das Alter bei Maßnameeintritt berichtet. Da die Förderfähigkeit für "Fit for Work" aber vom Alter bei Ausbildungsbeginn abhängt, berichten wir hier leicht abweichende Zahlen. Die Unterschiede sind allgemein gering, da der Maßnahmebeginn und der Ausbildungsbeginn bei den meisten Auszubildenden auf den gleichen Tag fallen.

³² Unter Kriegs- und Krisengebieten fallen die Länder Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

³³ Statistisches Bundesamt (2023). Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Migrationsstatus - Tabelle 12211-0200. <u>Link zum Datensatz (Genesis-Online)</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023

Bevölkerungsanteil entsprechend. Da junge Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt einen höheren Förderbedarf besitzen (siehe oben zum Anteil formal nicht Qualifizierter), dürfte ihr Anteil an der förderfähigen Zielgruppe aber insgesamt deutlich höher liegen als an der Gesamtbevölkerung.³⁴

Über "Fit for Work" konnten auch Drittstaatsangehörige mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus, das heißt ohne Personen im laufenden Asylverfahren und mit Duldung, gefördert werden (vgl. Kapitel 3). Der Aufenthaltsstatus wurde im Zuge der Antragsstellung geprüft und das Prüfergebnis erfasst. Aus diesem Prüfergebnis können wir daher indirekt schließen, wie hoch der Anteil der Drittstaatsangehörigen war. Zu berücksichtigen ist, dass es sich hierbei um eine andere Datenbasis als zuvor handelt, unter anderem da diese Angabe nicht verweigert werden konnte. Bezogen auf alle 3.265 Auszubildenden lässt sich unter diesen Einschränkungen ein Anteil von Drittstaatsangehörigen in Höhe von 32 % ermitteln. Dieser hohe Anteil von Auszubildenden ohne EU-Staatsangehörigkeit deutet darauf hin, dass die zuvor genannten Anteile von Auszubildenden mit Migrationshintergrund aufgrund der Antwortverweigerungsoption insgesamt unterschätzt sind. Ein großer Teil der Drittstaatsangehörigen dürfte vor dem Hintergrund der verstärkten Zuwanderung insbesondere junger Männer im Förderzeitraum aus Kriegs- und Krisengebieten stammen. Geflüchtete sind in der Berufsbildungsstatistik aus unterschiedlichen Gründen schwierig zu erfassen, weshalb Vergleichswerte vorsichtig zu interpretieren sind. Die beste Näherung bilden bei der Arbeitsagentur gemeldete, als "ausbildungsreif" geltende Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund. Der Frauenanteil in dieser Gruppe schwankte im Förderzeitraum stark und nahm zuletzt zu (2016: 21 %, 2017: 15 %, 2018: 16 %, 2019: 20%, 2020: 25%, 2021: 28%, 2022: 31%; BIBB 2023: 301). Der Frauenanteil unter den durch "Fit for Work" geförderten, drittstaatsangehörigen Auszubildenden betrug 14 %. Der Frauenanteil unter allen geförderten Auszubildenden mit Migrationshintergrund betrug 17 %. Bei der Interpretation dieses Frauenanteils ist zu berücksichtigen, dass Frauen die Angaben häufiger verweigerten als Männer (Verweigerungsquote: 30 % ggü. 23 %). Der Anteil weiblicher Auszubildender mit Migrationshintergrund ist damit potenziell stärker unterschätzt als der männlicher Auszubildender.

Schlussfolgerungen mit Blick auf "Fit for Work" ziehen wir vor dem Hintergrund dieser komplexen Datenlage nur mit der gebotenen Vorsicht. Junge Menschen mit ausländischer Herkunft bilden insgesamt eine große Gruppe. Vor dem Hintergrund der vermutlich selektiv verweigerten Antworten zum Migrationshintergrund und dem hohen Anteil Drittstaatsangehöriger gehen wir davon aus, dass etwa jede bzw. jeder zweite Auszubildende einen Migrationshintergrund besaß. Knapp ein Drittel stammt aus einem Drittstaat, worunter mutmaßlich auch viele Geflüchtete fallen. Die Förderbedarfe innerhalb der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft können sich stark unterscheiden und sind beispielsweise für Auszubildende, die in dritter Generation in Deutschland leben, anders als für kürzlich zugewanderte Geflüchtete aus einem Kriegsgebiet. Ohne Zweifel bestehen aber sowohl für junge Menschen mit länger oder kürzer zurückliegender Zuwanderungsgeschichte vor dem Hintergrund der deutlich erhöhten Quoten formal nicht Qualifizierter Förderbedarfe. Das insgesamt ungleiche Geschlechterverhältnis ist dabei auch auf den allgemein hohen Anteil insbesondere junger Männer unter allen Geflüchteten und im Übergangssektor insgesamt zurückzuführen. Auf Basis unserer näherungsweisen Berechnungen wurden Frauen durch "Fit for Work" dennoch unterproportional gefördert. Ihr Anteil unter den Drittstaatsangehörigen und unter allen Personen mit Migrationshintergrund ist jeweils kleiner als in den übergeordneten Populationen. Wie bereits zuvor erwähnt, führen wir dies auch darauf zurück, dass die Fördermittelvergabe nicht direkt gesteuert wird, sondern von der Fördermittelnachfrage durch Ausbildungsbetriebe abhängt. Da das Berufswahlverhalten junger Menschen sich geschlechtsspezifisch stark unterscheidet (vgl. Kapitel 2), kann es zu einem nicht intendierten Ungleichgewicht kommen, etwa wenn in traditionell eher männlich dominierten Berufen ein stärkerer Überhang an Ausbildungsstellen besteht und Betriebe daher verstärkt dazu geneigt sind, marktbenachteiligte junge Menschen auszubilden.

Neben den Angaben zum Migrationshintergrund werden eine mögliche Behinderung und eine mögliche sonstige Benachteiligung als besonders sensible Merkmale erfasst. Beide Angaben können verweigert werden, wovon 15 % (Behinderung) bzw. 23 % (sonstige Benachteiligung) Gebrauch machten. 1 % der Auszubildenden mit gültiger Angabe besaßen eine Behinderung (18 Auszubildende). Eine sonstige Benachteiligung besaßen 10 % (257 Auszubildende). Unter eine sonstige Benachteiligung können funktionaler Analphabetismus, Drogenabhängigkeit oder ein fehlender Abschluss der Grundschule fallen. Beide Angaben treffen nur auf eine kleine Gruppe von Auszubildenden

³⁴ Eine genauere Bestimmung ist nicht möglich, da ein möglicher Migrationshintergrund in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst wird. Die Berufsbildungsstatistik erfasst nur die Staatsangehörigkeit.

zu. Da die sonstige Benachteiligung zudem nicht näher erfasst wird, lassen sich mit Blick auf "Fit for Work" keine relevanten Schlussfolgerungen ziehen.

Spezifische Fördervoraussetzungen

Durch spezifische Voraussetzungen wurde der Kreis förderfähiger Ausbildungsverhältnisse weiter eingeschränkt. Eine Auswertung für die wichtigsten Fördervoraussetzungen befindet sich in Tabelle 3.35 Für 22 % der weiblichen und 25 % der männlichen Auszubildenden traf mehr als eine Fördervoraussetzung zu, weshalb sich die Summen in Tabelle 3 auf über 100 % addieren. 42 % der Auszubildenden gelten als "Altbewerbende". Diese Fördervoraussetzung ist in quantitativer Hinsicht die wichtigste, gefolgt von der zusätzlichen Förderung durch die Assistierte Ausbildung (und vormals der ausbildungsbegleitenden Hilfen) mit 28 %, dem vorherigen Besuch einer Praxisklasse mit 19 % und einem fehlenden Schulabschluss mit 17 %. Nur 2 % der geförderten Auszubildenden absolvierten ihre Ausbildung in Teilzeit. Für 21 % der geförderten Auszubildenden traf keine der zuvor genannten Voraussetzungen zu. Diese Gruppe lässt sich anhand der uns vorliegenden Daten nicht näher eingrenzen. Wir gehen davon aus, dass sie primär aus Auszubildenden mit Mittelschulabschluss oder qualifizierendem Mittelschulabschluss besteht. Diese Zielgruppe war zeitweise förderfähig, sofern sie ihre Ausbildung später als üblich nach dem 1. August des Schulentlassjahres begann, ihren vorherigen Ausbildungsbetrieb z.B. aufgrund einer Insolvenz gewechselt oder eine vorherige Ausbildung nicht beendet hatte. Eine geschlechtsspezifische Analyse deutet vor allem auf durchschnittlich schlechtere schulische Leistungen der männlichen Auszubildenden hin. Verglichen mit den weiblichen Auszubildenden erhielten sie häufiger externe Unterstützung während der Ausbildung (30 % ggü. 23 %), besaßen häufiger keinen Schulabschluss (18 % ggü. 12 %) und haben geringfügig häufiger zuvor eine Praxisklasse besucht (19 % ggü. 17%). Demgegenüber waren die weiblichen Auszubildenden unter den Altbewerbenden (52 % ggü. 39%) und unter den Teilzeitauszubildenden (6 % ggü. 1 %) überrepräsentiert.

Tabelle 3: Anzahl und Anteil geförderter Auszubildender nach spezifischer Fördervoraussetzung

Fördervoraussetzung:	Insgesamt		Frauen		Männer	
Auszubildende	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
, die im Schulentlassjahr nicht direkt eine Ausbildung begannen (sog. "Altbewerber/innen")	1.371	42%	345	52%	1.026	39%
, die zusätzlich durch externe Maßnahmen (AsA, abH) unterstützt wurden	923	28%	149	23%	774	30%
, die zuvor eine Praxisklasse besuchten	611	19%	109	17%	502	19%
ohne Schulabschluss	558	17%	76	12%	482	18%
, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolvierten	58	2%	39	6%	19	1%
auf die sonstige Fördervoraussetzungen zutrafen	676	21%	115	17%	561	22%

Quelle: ESF-Bavaria, Report 108 (Stand: 25.04.2023). Auszubildende können mehr als eine Fördervoraussetzung erfüllen. Die Fördervoraussetzungen wurden mehrfach leicht angepasst. Die Angaben unterliegen leichten Unschärfen.

Da die Fördervoraussetzungen im Laufe des Förderzeitraums mehrmals geändert wurden, besitzt diese Analyse insgesamt leichte Unschärfen. Häufig handelte es sich um sprachliche Präzisierungen und kleinere Eingrenzungen der Zielgruppe. Ab August 2017 waren beispielsweise anderweitig ESF-geförderte Teilzeitauszubildende nicht mehr förderfähig. Zu den aus unserer Sicht relevantesten Änderungen zählt die Öffnung der Förderung für Altbewerberinnen und Altbewerber mit einem qualifizierenden Mittelschulabschluss und für junge Menschen mit (qualifizierendem) Mittelschulabschluss, die im Schulentlassjahr später als üblich erst nach dem 1. August eine Ausbildung begannen. Diese teilweise Öffnung einzelner Fördervoraussetzungen für Schulabsolventen mit qualifizierendem Mittelschulabschluss galt ab dem 1. August 2017. Die Öffnung für Ausbildungsverhältnisse, die nach dem üblichen Beginn des Ausbildungsjahres im August geschlossen wurden, galt ab dem 1. August 2021. In beiden Fällen handelt es sich um junge Menschen, die nicht direkt in eine Ausbildung einmündeten. Einbezogen wurden dabei auch junge Menschen mit qualifizierendem Mittelschulabschluss, also ehemalige Schülerinnen und Schüler, die in der Regel leistungsstärker sind als ihre übrigen Mitschülerinnen und -schüler an Mittelschulen.

³⁵ Aus den Angaben im Monitoring lässt sich nicht für jeden Förderfall die Zugehörigkeit zu einer spezifischen Zielgruppe herleiten. Wir haben daher Förderfälle, für die dies nicht möglich, unter "Sonstige" zusammengefasst.

Betrachtet man die Fördervoraussetzungen zusätzlich nach der Staatsangehörigkeit, findet man vor allem für den Anteil der Altbewerbenden und den Anteil der zusätzlich durch externe Maßnahmen unterstützen Auszubildenden kleinere Unterschiede. Der Anteil der Altbewerbenden ist unter den Drittstaatsangehörigen mit 33 % niedriger als unter den Deutschen bzw. EU-Staatsangehörigen mit 46 %. Unter den zusätzlich extern unterstützten Auszubildenden sind Drittstaatsangehörige dagegen mit 35 % (ggü. 25 %) überrepräsentiert. Für die ehemaligen Praxisklassenschülerinnen und -schüler (3 Prozentpunkte), die Auszubildenden ohne Schulabschluss (1 Prozentpunkt) und die Teilzeitauszubildenden (1 Prozentpunkt) unterscheidet sich die Verteilung nach Staatsangehörigkeit weniger stark. Die bereits zuvor beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede reproduzieren sich weitgehend auch unter der zusätzlichen Berücksichtigung der Staatsangehörigkeit. Insgesamt sind die Unterschiede damit erwartbar und verdeutlichen vor allem die Bedeutung der spezifischen Fördervoraussetzungen.

Ausbildungsberufe

Die Auszubildenden wurden in 139 von insgesamt 1.286 Berufsgattungen ausgebildet. Zwei Berufsgattungen sind besonders häufig vertreten: Berufe in der Kraftfahrzeugtechnik und Verkaufsberufe ohne Produktspezialisierung. Jeweils 349 Auszubildende (11 %) absolvierten eine Ausbildung in diesen Bereichen. Beide Bereiche stehen stellvertretend für das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten der Auszubildenden bzw. die berufsspezifische Geschlechterseggregation am Arbeitsmarkt: Während nur 1 % der Frauen eine Ausbildung im Bereich "Kraftfahrzeugtechnik" begannen (Männer: 13 %), liegt der Frauenanteil in den Verkaufsberufen ohne Produktspezialisierung bei 25 % (Männer: 7 %). Eine geschlechtsspezifische Differenz von über 10 Prozentpunkten gibt es zudem bei Berufen im Verkauf von Back- und Konditoreiwaren (13 % Frauen, 1 % Männer) und bei Berufen im Friseurgewerbe (13 % Frauen, 2 % Männer). Drei der vier besonders geschlechtsspezifsich seggregierten Berufsgattungen werden somit von Frauen dominiert. Die Hälfte (51 %) aller weiblichen Auszubildenden begann eine Ausbildung in einer dieser drei frauendominierten Berufsgattungen. Jede zweite Auszubildende began ihre Ausbildung somit entweder in einem Verkaufsberuf oder im Friseurgewerbe. Bei allen Berufen, die von mehr als 3 % "aller Frauen begonnen wurden, handelt es sich um allgemein frauendominierte Berufe. Die durch "Fit for Work" geförderten Auszubildenden reproduzieren damit allgemeine Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Wir werten dies nicht negativ, da die Förderung den Abbau dieser Ungleichheiten nicht als Ziel hatte. "Fit for Work" leistete damit, auch vor dem Hintergrund des allgemein niedrigen Anteils geförderten Frauen allerdings auch keinen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Am bayerischen Ausbildungsstellenmarkt gab es über den gesamten Förderzeitraum einen Angebotsüberhang, das heißt, es gab mehr Ausbildungsplätze als Bewerbende (vgl. Kapitel 2). Insbesondere von Betrieben, die offene Stellen nicht besetzen können, ist zu erwarten, dass sie ihre Anforderungen an Auszubildende absenken und eher bereit sind, marktbenachteiligte junge Menschen auszubilden. Die Ausbildung in einem stark nachgefragten Beruf hat für die Auszubildenden Vorteile, da sie damit potenziell nach dem Abschluss ihrer Ausbildung eine gute Arbeitsmarktposition besitzen. Wir haben analysiert, in welchen Berufsgruppen die Auszubildenden ausgebildet wurden. Zusätzlich berücksichtigt wurde hierbei, ob es sich um sogenannte "Engpassberufe" nach Definition der Arbeitsagentur handelt. ³⁶ Die Arbeitsagentur bewertet dafür jährlich anhand von sechs Indiaktoren die Fachkräftesituation für 142 Berufsgruppen. Berufe gelten als Engpassberufe, sofern sie einen kritischen Gesamtwert überschreiten. Für das Berichtsjahr 2022 trifft dies in Bayern auf 42 von 142 (30 %) Berufsgruppen zu. Nicht alle Berufsgruppen sind durch "Fit for Work" förderfähig und die Bewertung der Berufsgruppen kann sich zwischen verschiedenen Berichtsjahren leicht unterscheiden. Insgesamt bildet die Klassifikation als Engpassberuf aber einen guten Indikator für die Bewertung der zukünftigen Arbeitsmarktsituation der geförderten Auszubildenden und bildet zudem ab, in welchen Bereichen Betriebe besonders stark von Stellenbesetzungsproblemen betroffen sind.

In Abbildung 8 sind die 23 häufigsten Berufsgruppen dargestellt. Berufsgruppen, auf die unter 1 % aller Auszubildenden entfallen, wurden zu einer Gruppe zusammengefasst. Insgesamt begannen 83 % der Auszubildenden eine Ausbildung in einem Engpassberuf, was für die Arbeitsmarktsituation der Auszubildenden gut ist. In diesen Berufen sind die durchschnittliche Vakanzzeit, das Verhältnis von Arbeitssuchenden zu Stellen, die Arbeitslosenquote, die Veränderungen des Anteils sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, die Abgangsquote in Arbeitslosigkeit und die mittlere Entgeltentwicklung aus Sicht der Auszubildenden positiv. Für Betriebe, die Stellen in diesen Berufsgruppen besetzen wollen, ist die Situation dagegen kehrseitig negativ. "Fit for Work" kann somit in

³⁶ Bundesagentur für Arbeit (2023). Fachkräfteengpassanalyse 2022. <u>Link zum Datensatz (.zip)</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023.

volkswirtschaftlicher Hinsicht einen Beitrag zur Verringerung unbesetzter Stellen leisten. Gleichzeitig wird deutlich, dass ein Überangebot an Ausbildungsstellen und große Engpässe auf Seiten der Betriebe allgemein zu einer Öffnung von Ausbildungsstellen für marktbenachteiligte junge Menschen führen können. Welche Bedeutung die finanzielle Förderung in diesem Zusammenhang spielt, wird zu einem späteren Zeitpunkt vertieft analysiert.

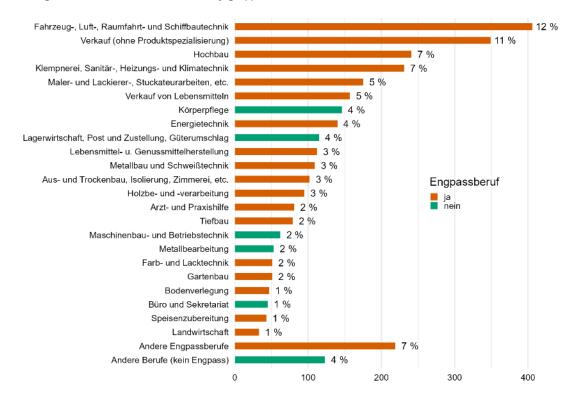


Abbildung 8: Anteil Auszubildender nach Berufsgruppen

Quelle: ESF-Bavaria, Report 108 (Stand: 25.04.2023); Bundesagentur für Arbeit (2023). Fachkräfteengpassanalyse 2022. Link zum Datensatz (.zip). Zugegriffen: 25. Oktober 2023. Hinweise: Einzeln dargestellt sind nur Berufsgruppen, auf die mindestens 1 % aller Ausbildungsverhältnisse entfallen. Die übrigen Berufsgruppen wurden zusammengefasst.

Vor dem Hintergrund des zuvor skizzierten Spannungsfelds zwischen Angebot und Nachfrage und dem hohen Anteil an Auszubildenden in Engpassberufen stellt sich die Frage, ob die Auszubildenden verstärkt in Berufe ausgewichen sind, die nicht ihrem eigentlichen Wunsch entsprachen, aber realistischer zu erreichen waren. Entgegen unseren Erwartungen ist dies nicht der Fall. 38 % der Auszubildenden gaben in unserer Befragung an, eine Ausbildung in ihrem "Wunschberuf" begonnen zu haben; bei weiteren 23 % sei der Beruf "so ähnlich wie mein Wunschberuf". 29 % übten einen Beruf aus, an den sie zuvor nicht gedacht hatten bzw. der ihnen zuvor nicht bekannt war. Nur für 10 % handelte es sich um eine "Notlösung, weil ich keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen habe". Aus Sicht der Auszubildenden ist dieses Ergebnis positiv, da die Wahrscheinlichkeit von vorzeitigen Vertragslösungen bei stärker Übereinstimmung von Wunsch und Realität sinkt. Die Auszubildenden münden somit in Berufe ein, die in den meisten Fällen nah an ihrem Wunsch liegen oder diesem zumindest nicht widersprechen. ³⁷ Die mittel- bis langfristige Arbeitsmarktperspektive ist für die meisten zudem gut, da ihre Berufsgruppen stark nachgefragt sind.

30

³⁷ Nicht ausschließen können wir retrospektive Normalisierungen des ursprünglichen Berufswunsches, auch um in der persönlichen Selbstwahrnehmung keine schlechte Entscheidung getroffen zu haben. Auch unter der Annahme einer solchen Verzerrung halten wir unsere Schlussfolgerung für plausibel. Wir finden keine Anzeichen für einen besonders hohen Anteil von "Notlösungen".

Merkmale der geförderten Betriebe

Auch wenn das primäre Ziel von "Fit for Work" darin besteht, marktbenachteiligte junge Menschen in den Ausbildungsmarkt zu integrieren, sind die ausbildenden Betriebe die direkten Zuwendungsempfänger. Sie erhalten einen finanziellen Zuschuss, der als Anreiz dienen soll, marktbenachteiligte junge Menschen auszubilden, die sie ohne Zuschuss gegebenenfalls nicht ausgebildet hätten. Die Auszubildenden profitieren indirekt durch ihre Ausbildung und ihre reguläre Vergütung von diesem Zuschuss, haben aber keinen direkten finanziellen Vorteil. Nachfolgend analysieren wir daher die Struktur der ausbildendenden Betriebe näher.

Tabelle 4: Anzahl geförderter Ausbildungsverhältnisse je Betrieb

Anzahl Auszubildende, für die jeweils ein Betrieb Zuschüsse erhalten hat	Bet	riebe	Auszubildene		
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Insgesamt	2.242	100%	3.265	100%	
1 Auszubildende/r pro Betrieb	1.859	83%	1.859	57%	
2 Auszubildende pro Betrieb	235	10%	470	14%	
3-4 Auszubildende pro Betrieb	99	4%	333	10%	
5-9 Auszubildende pro Betrieb	37	2%	223	7%	
10-19 Auszubildende pro Betrieb	10	0%	126	4%	
20 und mehr Auszubildende pro Betrieb	2	0%	254	8%	

Quelle: ESF-Bavaria, Report 108 (Stand: 25.04.2023). Die Betriebsdaten wurden für jeden Förderfall neu erfasst. Da andere Schreibweisen für denselben Betrieb bei unserer Methode zu mehreren Einträgen führen, ist die Zahl der Betriebe vermutlich leicht überschätzt. Die Zahl der pro Betrieb geförderten Ausbildungsverhältnisse ist folglich vermutlich leicht unterschätzt.

Die Betriebe beantragten die Förderung grundsätzlich für jede Auszubildende und jeden Auszubildenden separat. Sie können Förderung für mehr als ein Ausbildungsverhältnis erhalten; auch mehrere parallele Förderfälle pro Betrieb sind möglich. In Tabelle 4 ist die Zahl der insgesamt geförderten Betriebe und der pro Betrieb geförderten Auszubildenden dargestellt. Die 3.265 geförderten Auszubildenden entfallen auf 2.242 Betriebe. Rechnerisch erhielt jeder Betrieb also Zuschüsse für ca. 1,5 Auszubildende. Tatsächlich ist die Verteilung aber sehr ungleichmäßig. 83 % der Betriebe nahmen die Förderung nur für ein Ausbildungsverhältnis in Anspruch. Zwei Betriebe nahmen die Förderung zusammen 254 mal in Anspruch (Betrieb A: 131 mal, Betrieb B: 123 mal). ³⁸ Insgesamt ca. 1,1 Mio. Euro ESF-Mittel wurden an diese beiden Betriebe ausgezahlt, was ca. 8 % aller insgesamt ausgezahlten Fördermittel entspricht. Es handelt sich um zwei überregionale Handelsunternehmen, die primär im Einzel- und Großhandel tätig sind.

Bei über drei Viertel (78%) aller Betriebe handelt es sich gemäß unserer Befragung allerdings um Kleinst- und Kleinbetriebe, die maximal 49 Mitarbeitende haben (vgl. Abbildung 9). Fasst man gemäß EU-Definition kleine und mittlere Betriebe bzw. Unternehmen (KMU) mit bis 249 Mitarbeitenden zusammen, beläuft sich der Anteil auf 94%. Bei dieser Interpretation ist zu berücksichtigen, dass für die Grundgesamtheit unserer Befragung Betriebe nur einmal gezählt wurden, auch wenn sie mehr als einen geförderten Auszubildenden besaßen. Die zuvor genannten Anteilswerte beziehen sich daher auf alle Betriebe, die grundsätzlich gefördert wurden. Die beiden zuvor genannten Betriebe mit jeweils über 100 geförderten Auszubildenden werden für diese Analyse nur jeweils einmal gezählt und nicht gemäß ihres Gewichts an den insgesamt geförderten Auszubildenden.

Deutschlandweit bildeten KMU zuletzt etwa 71 % aller Auszubildenden aus. ³⁹ Dass der KMU-Anteil für "Fit for Work" mehr als 20 Prozentpunkte über diesem Referenzwert liegt, ist positiv, da insbesondere kleine und mittlere Unternehmen auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Regel weniger sichtbar sind und zudem weniger Ressourcen besitzen, um Mehraufwände in der Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen auszugleichen. Vermutlich

³⁸ Zur sprachlichen Vereinfachung verwenden wir einheitlich den Begriff "Betriebe" für die Zuwendungsempfänger. Theoretisch müsste in Unternehmen als rechtliche Einheiten und Betriebe als Orte der Leistungserbringung unterschieden werden. Im Fall der beiden hier näher beschriebenen Zuwendungsempfänger ist diese Unterscheidung relevant, da sie als zwei Einzelhandelsunternehmen vermutlich jeweils mehrere Betriebsstätten besitzen.

³⁹ Institut für Mittelstandsforschung (2023). Mittelstand im Überblick - Kennzahlen der KMU nach Definition der EU-Kommission. Link zur Tabelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023. Der zuletzt verfügbare Datenstand bezieht sich auf den 31.12.2020.

spiegelt dieser hohe KMU-Anteil aber auch wider, dass KMU besondere Stellenbesetzungsprobleme besitzen und dass die Förderhöchstsumme von etwa 4.000-5.000 Euro in Relation zum Umsatz für kleinere Betriebe einen stärkeren Anreiz darstellt als für größere Betriebe. In Bezug auf ihre Branchenzugehörigkeit spiegeln die Betriebe im Wesentlichen die zuvor dargestellten Berufsgruppen ihrer Auszubildenden. Wir verzichten daher auf eine detailierte Darstellung, auch weil die Europäische Kommission für das ESF-Monitoring eine teilweise von der nationalen Definition abweichende Branchenklassifikation vorgeschrieben hat, die zu weniger präszisen und aussagekräftigen Analysen führt.

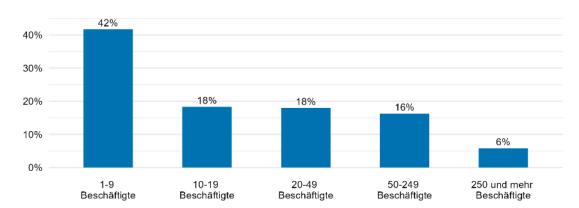


Abbildung 9: Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet. "Ohne Angabe" (10%) herausgerechnet.

Die Betriebe verteilen sich über alle Regionen Bayerns. Die meisten Auszubildenden wurden von Betrieben in Schwaben ausgebildet (702), die wenigsten von Betrieben in Oberfranken (348). Dazwischen liegen Oberbayern (616), die Oberpfalz (457), Unterfranken (388), Niederbayern (380) und Mittelfranken (374). Auszubildende wurden in allen 96 Landkreisen und kreisfreien Städten Bayerns gefördert. Diese insgesamt gute regionale Abdeckung ist positiv; die Förderung besitzt in regionaler Hinsicht keine blinden Flecken. In den Landkreisen Cham und Ansbach wurden mit jeweils 97 Auszubildenden besonders viele Auszubildenden gefördert; etwa 14 mal mehr als im Stadtkreis Rosenheim und im Landkreis Kronach mit jeweils 7 Auszubildenden. Die absolute Zahl geförderter Auszubildender berücksichtigt dabei nicht, wie viele förderbedürftige junge Menschen in einer Region leben und wie viele potenzielle Ausbildungsbetriebe in einer Region ansässig sind.⁴⁰ Wir haben daher die Zahl der geförderten Auszubildenden in einer Region in das Verhältnis zur Bevölkerungszahl als grober Näherung für die regionalen Bedarfe gesetzt.⁴¹ In Abbildung 10 befindet sich eine Übersicht für alle 96 Landkreise und kreisfreien Städte Bayerns. Bayernweit wurden ca. 24 Auszubildende pro 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner gefördert. Diese Auszubildendenquote unterscheidet sich zwischen den 96 Kreisen. In circa der Hälfte der Kreise wurden jeweils weniger bzw. mehr als 24 Auszubildende je 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner gefördert. Für die mittlere Hälfte (zweites und drittes Quartil) liegt die Quote zwischen 16 und 38 Auszubildenden. Nach oben gibt es zwei starke Ausreißer: In den kreisfreien Städten Memmingen und Weiden in der Oberpfalz wurden mit 133 bzw. 118 Auszubildenden pro 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner besonders viele Auszubildende gefördert, deutlich mehr als im drittplazierten Landkreis Hof mit einer Quote von 81. Auch wenn es damit teilweise regionale Unterschiede gibt, sind diese insgesamt eher klein. Aufgrund der dezentralen Förderstruktur, die beispielsweise nicht von einzelnen Bildungsträgern in Ballungsgebieten abhängig ist, konnte "Fit for Work" somit Auszubildende und ihre Ausbildungsbetriebe in allen Regionen Bayerns erreichen. 32 % der Betriebe stammten aus ländlichen Gebieten, 50 % aus kleinstädtischen Gebieten und 17 % aus städtischen Ballungsgebieten. Im Vergleich zur allgemeinen Verteilung der bayerischen Bevölkerung sind damit kleinstädtische Gebiete etwas über- und Ballunsgebiete etwas unterrepräsentiert (ländliche Gebiete: 32 %, kleinstädtische Gebiete: 39 %, städtische Ballungsgebiete: 29%). Aus unserer Sicht ist diese leichte Abweichung neutral bis positiv, da die tendenziell eher

 $^{^{\}rm 40}$ Unsere Analyse bezieht sich nur auf den Arbeitsort der Auszubildenden.

 $^{^{41}}$ Am 31.12.2022 hatte Bayern 13.369.393 Einwohnerinnen und Einwohner.

benachteiligten Gebiete außerhalb der Ballungsräume überrepräsentiert sind. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass die Bewertung in Relation zur allgemeinen Bevölkerung nicht vollständig die Arbeitsmarktstrukturen widerspiegelt.

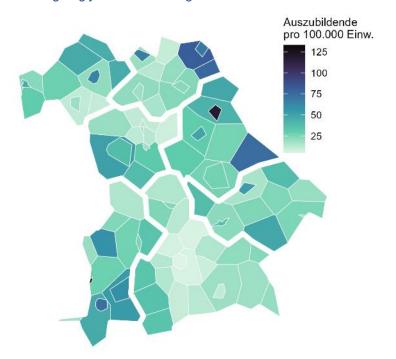


Abbildung 10: Regionale Verteilung der geförderten Ausbildungsverhältnisse

Quellen: ESF-Bavaria, Report 105 (Stand: 25.04.2023); Statistisches Bundesamt (2023). Kreisfreie Städte und Landkreise nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte am 31.12.2022. Link zum Datensatz (.xlsx). Zugegriffen: 25. Oktober 2023. © EuroGeographics bezüglich der Verwaltungsgrenzen.

Um einschätzen zu können, welche Bedeutung die ESF-Förderung für die geförderten Betriebe besaß, haben wir die Betriebe gefragt, wie viele Auszubildende in den letzten Jahren eine Ausbildung in ihrem Betrieb begannen und wie viele dieser Auszubildenden ESF-gefördert waren. Leider können wir die zugehörigen Fragen nur eingeschränkt analysieren, da die Antwortverweigerungsquote – stark abweichend von allen übrigen Fragen – mit 40 % sehr hoch ist. Wir führen dies darauf zurück, dass die Betriebe um Angaben für die letzten fünf (Welle 1) bis sieben (Welle 3) Ausbildungsjahre gebeten wurden. Zwar wurde den Betrieben explizit freigestellt, Angaben auch zu schätzen. Der Aufwand schien aus Sicht vieler Betriebe für eine freiwillige Befragung aber offenbar zu hoch. Wir beschränken unsere Analyse daher auf die wesentlichen Ergebnisse für das jeweils letzte Ausbildungsjahr, für das wir von der durchschnittlich höchsten Datenqualtät ausgehen. Da die Betriebe erst nach dem Ende des geförderten Ausbildungsverhältnisses kontaktiert wurden, bezieht sich diese Auswertung nicht auf das Ausbildungsjahr, in dem die oder der namentlich genannte, geförderte Auszubildende ihre bzw. seine Ausbildung begann. Wir können daher in etwa abschätzen, wie hoch der Anteil ESF-geförderter Auszubildender an allen Auszubildenden ist, nachdem bereits mindestens einmal ESF-Förderung in Anspruch genommen wurde.

31 % der antwortenden Betriebe hatten im letzten Ausbildungsjahr keine bzw. keinen Auszubildenden, unabhängig von einer eventuellen Förderung. 33 % hatten eine bzw. einen Auszubildenden, die bzw. der zu 89 % ungefördert war. 21 % hatten zwei oder drei Auszubildende, die zu 81 % (bei zwei Auszubildenden) bzw. 83 % (bei drei Auszubildenden) ungefördert waren. Die verbleibenden 15 % aller Betriebe hatten mehr als drei Auszubildende. Die Quote der ungeförderten Betriebe beträgt in dieser Gruppe 75 %. Zu berücksichtigen ist, dass mit der Zahl der Auszubildenden auch die Wahrscheinlichkeit steigt, für mindestens ein Ausbildungsverhältnis Förderung zu erhalten. Die Quote der ungeförderten Betriebe ist daher nicht damit gleichzusetzen, wie hoch der Anteil der geförderten Auszubildenden an allen Auszubildenden ist. Unter den größeren Ausbildungsbetrieben mit vier oder mehr Auszubildenden, die für mindestens eine bzw. einen Auszubildenden Förderung erhielten (4 % aller Betriebe), erhielt beispielsweise etwa die Hälfte (2 % aller Betriebe) für mindestens jedes vierte Ausbildungsverhältnis Förderungmittel. Insgesamt erhielten 11 % aller Betriebe im letzten Ausbildungsjahr für mindestens ein Ausbildungsverhältnis Fördermittel. Auch bei vorsichtiger Interpretation lässt sich in der Gesamtschau festhalten,

dass "Fit for Work" von fördererfahrenen Betrieben nicht besonders häufig in Anspruch genommen wird. Die meisten fördererfahrenen Betriebe erhielten zu einem späteren Zeitpunkt keine erneute Förderung. Budgetär betrachtet kann dies positiv sein, da die Mitnahmeeffekte für fördererfahrene Betriebe somit begrenzt sind. Würden viele Betriebe beispielsweise ausschließlich junge Menschen aus der Zielgruppe von "Fit for Work" ausbilden, könnten diese, nachdem sie initial von der Förderung erfahren haben, permanente finanzielle Subventionen erhalten. Ein solches Szenario wäre nicht zwangsläufig negativ, sofern primär Mehraufwände in der Ausbildung kompensiert werden sollen. Der Anreiz, die Ausbildung auch für marktbenachteiligte junge Menschen zu öffnen, wäre allerdings nicht mehr gegeben. Der geringe Anteil erneut geförderter Betriebe ist somit ein Indiz für geringe Mitnahmeeffekte. Gleichzeitig lässt sich daraus ableiten, dass die geförderten Betriebe allgemein nur in geringem Umfang Auszubildende aus der Zielgruppe von "Fit for Work" ausbilden bzw. aufgrund ihrer Erfahrungen möglicherweise von der Ausbildung eines weiteren marktbenachteiligten jungen Menschen absehen. Würden viele Betriebe beispielsweise nach einem ersten geförderten Ausbildungsverhältnis ihre Einstellungskriterien deutlich lockern, unter anderem da sie um die zusätzliche finanzielle Förderung wissen, müsste der Anteil der geförderten Betriebe höher liegen. Indirekt lässt sich vom Anteil der erneut geförderten Betriebe also ableiten, wie viele Betriebe im Referenzjahr marktbenachteiligte junge Menschen in der Förderdefinition von "Fit for Work" ausgebildet haben. Ob und wie sich die Einstellung der Betriebe in dieser Hinsicht geändert hat, wird in Kapitel 5.3 analysiert.

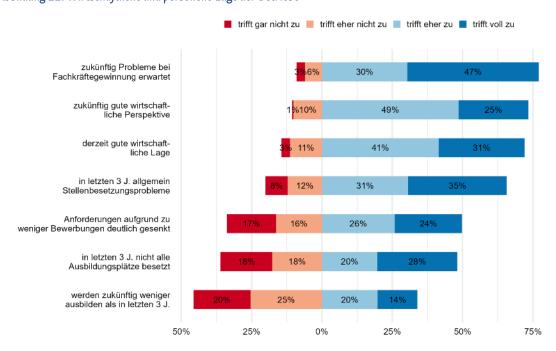


Abbildung 11: Wirtschaftliche und personelle Lage der Betriebe

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

Die geförderten Betriebe befinden sich größtenteils in einer guten wirtschaftlichen Lage, erwarten aber Probleme bei der Fachkräftgewinnung (vgl. Abbildung 11). Jeweils knapp drei Viertel bewerten ihre derzeitige wirtschaftliche Lage (72%) bzw. ihre zukünftige wirtschaftliche Perspektive (73%) "eher" oder "voll" als gut. Zukünftig erwartet allerdings ein ähnlicher hoher Anteil (77%) Probleme zu haben, ausreichend ausgebildete Fachkräfte zu finden. Diese Erwartung dürfte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass etwa zwei Drittel (66%) in den letzten drei Jahren allgemein Probleme hatten, offene Stellen zu besetzen. Diese allgemeinen Stellenbesetzungsprobleme schließen aber nicht immer die Suche nach Auszubildenden ein: Nur knapp die Hälfte (48%) gibt an, in den letzten drei Jahren nicht genügend Auszubildende gefunden zu haben. Ebenfalls etwa die Hälfte (50%) hat aufgrund zu weniger Bewerbungen zuletzt die Anforderungen an Auszubildende abgesenkt. Immerhin etwa ein Drittel (34%) wird zukünftig weniger ausbilden als zuletzt. Wir haben die Betriebe zudem gefragt, wie wichtig vier zentrale Gründe für ihre Entscheidung ist, junge Menschen auszubilden (vgl. Abbildung 12). Nahezu alle Betriebe mit gültiger Antwort gaben an, dass nach den eigenen Bedürfnissen und für den eigenen Bedarf auszubilden (85%) und um jungen Menschen eine Berufsperspektive zu geben (83%) ein "eher wichtiger" oder "sehr wichtiger" Grund sei. Für etwa zwei Drittel (68%) gehört die Ausbildung zum traditionellen Selbstverständnis. Dagegen gab nur gut ein Drittel an, Auszubildende schon im Rahmen ihrer Ausbildung als volle Arbeitskräfte einzusetzen sei ein "eher" oder

"sehr" wichtiger Grund. Insgesamt scheint der Blick der Betriebe bei der Ausbildung somit eher in die Zukunft gerichtet zu sein, für die die meisten Probleme in der Fachkräftegewinnung erwarten. Verglichen mit der allgemeinen Besetzung offener Stellen, sind die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus Sicht der Betriebe etwas kleiner. Aus Fördersicht problematisch ist, dass etwa ein Drittel zukünftiger weniger ausbilden möchte als zuletzt. Trotz einer bereits erhaltenen finanziellen Förderung scheint das Verhältnis von Aufwand zu Ertrag bei der Ausbildung für diese Betriebe nicht mehr attraktiv zu sein. Der Ertrag der Ausbildung, im Sinne des direkten Einsatz der Auszubildenden in Relation zur Ausbildung zukünftiger Fachkräfte, ist an dieser Stelle bereits deutlich. Die Aufwände, die mit der Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen einhergehen, adressieren wir in Kapitel 5.3.

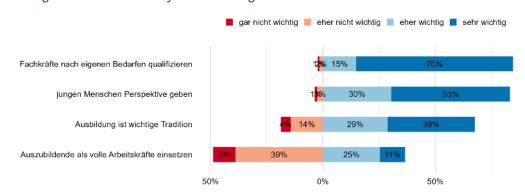


Abbildung 12: Motive der Betriebe für die Ausbildung

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses

Im Anschluss an eine Beschreibung der geförderten Auszubildenden und ihrer ausbildenden Betriebe analysieren wir nachfolgend, wie beide Seiten zusammen fanden. Das Ausbildungsplatzangebot mit der Ausbildungsnachfrage zusammen zu bringen, ist eine der zentralen Herausforderungen für das Berufsbildungssystem (vgl. Kapitel 2).

"Fit for Work" sollte Anreize für Betriebe schaffen, marktbenachteiligte junge Menschen auszubilden. Hinter dieser Zielsetzung steht die implizite Annahme, dass diese Zielgruppe aufgrund niedriger schulischer Vorbildung oder zusätzlichen Unterstützungsbedarfs Probleme hat, einen Ausbildungsplatz zu finden. Für die Mehrheit der befragten Auszubildenden trifft dies nach eigener Einschätzung allerdings nicht zu (vgl. Abbildung 13). Die Auszubildenden sollten auf einer siebenstufigen Skala von "1 = sehr einfach" bis "7 = sehr schwierig" angeben, wie schwierig es für sie war, einen Ausbildungsplatz zu finden. Etwas mehr als die Hälfte (58 %) gab "1", "2" oder "3" an, verortet sich also in der "einfachen Hälfte". Knapp ein Viertel (23 %) verortete sich mit "5", "6" oder "7" in der "schwierigen Hälfte". Die verbleibenden 19 % wählten mit "4" eine neutrale Position. Signifikante Unterschiede bestehen dabei zwischen Frauen (Anteil "eher einfach" bzw. "1, 2, 3": 46 %) gegenüber Männern (62 %), zwischen Drittstaatsangehörigen (47 %) gegenüber EU-Staatsangehörigen (66 %) und zwischen Auszubildenden, die durch zusätzliche Maßnahmen (primär: AsA) unterstützt wurden (48 %), gegenüber Auszubildenden, die nicht zusätzlich unterstützt wurden (65 %).⁴² Unterschiede zwischen diesen Gruppen sind erwartbar und können unterschiedliche Gründe haben. Neben objektiven Arbeitsmarktbenachteiligungen spiegeln die Antworten der Auszubildenden auch deren subjektive Wahrnehmung, die von individuellen und gesellschaftlichen Faktoren geprägt werden. Auch unter der Einschränkung, dass es Unterschiede zwischen subjektiven und objektiven Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche geben kann, bleibt festzuhalten, dass bei weitem nicht jede oder jeder als "marktbenachteiligt" geltende/r Auszubildende/r die Ausbildungsplatzsuche als besonders schwierig empfand. Innerhalb der zuvor genannten Gruppen, die durchschnittlich etwas stärkere Schwierigkeiten angaben, fand jeweils knapp die Hälfte die Ausbildungsplatzsuche eher oder sogar sehr einfach. Wir finden zudem keine statistsich signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Schwierigkeitsgrad bei der Suche und der Übereinstimmung von Wunsch- und tatsächlichem Ausbildungsberuf (siehe oben). Auch Auszubildende, die die

⁴² Sofern nicht explizit erwähnt, bestehen keine weiteren relevanten Gruppenunterschiede. Wir prüfen Unterschiede jeweils nach den Merkmalen, mit denen wir zuvor die Auszubildenden beschrieben haben.

Suche eher oder sehr schwierig fanden, mussten in Bezug auf ihren Wunschberuf keine stärkeren Kompromisse eingehen als Auszubildende, die die Suche eher oder sehr einfach fanden.

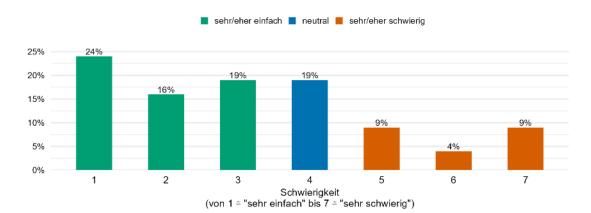


Abbildung 13: Schwierigkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden (Auszubildende)

Quelle: ISG-Auszubildendenbefragung (2019-2023), ungewichtet.

Auszubildende, die die Schwierigkeit der Ausbildungsplatzsuche auf der siebenstufien Skala mit mindestens drei bewerteten, wurden nach den Gründen für ihre (teilweisen) Schwierigkeiten gefragt. Unter den acht möglichen Antwortoptionen sticht keine besonders hervor: Jeweils ein Viertel gab an, dass die Betriebe zu hohe Anforderungen gestellt hätten (25 %) oder dass die eigenen Schulnoten bzw. der eigene Schulabschluss zu schlecht gewesen sei (25 %). Es folgen "wusste nicht genau, was ich wollte" (18 %), "wusste nicht, bei welchen Betrieben ich mich bewerben sollte" (17 %), "es gab zu wenig Ausbildungsplätze" (14 %), "die vorhandenen Ausbildungsplätze fand ich nicht gut" (13 %), "habe mich zu wenig angestrengt" (7 %) und "zu wenig Zeit für Bewerbungen" (3 %). Es gab zudem die Möglichkeit, eine freie Antwort einzugeben, welche 22 % wahrnahmen. Die meisten nannten dabei individuelle Gründe. Auffällig sind zwei Gruppen von Antworten: Immerhin 9 % führten ihre Schwierigkeiten unter anderem auf ihre ausländische Herkunft zurück. Neben Diskriminierungserfahrungen wurde insbesondere von Geflüchteten eine Sprachbarriere genannt. Vereinzelt gaben zudem junge Frauen, insbesondere mit Kindern, an, die Betriebe hätten ihnen gegenüber Vorbehalte gehabt. Relevante statistische Zusammenhänge zwischen den einzelnen Gründen finden wir nicht. Insgesamt sind die Schwierigkeiten der geförderten Auszubildenden somit unterschiedlich gelagert und umfassen ein als nicht passend empfundenes Ausbildungsplatzangebot, objektive und subjektive Benachteiligungen im Bewerbungsprozess und Orientierungsschwierigkeiten.

Dass die meisten Auszubildenden eher wenige Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche hatten, zeigt sich auch an der durchschnittlich eher niedrigen Zahl an versendeten Bewerbungen und geführter Vorstellungsgespräche. Die Auszubildenden, die zu beiden Fragen eine plausible Angabe machten (76%), versendeten durchschnittlich acht Bewerbungen (Median: 3 Bewerbungen) und führten durchschnittlich ein Vorstellungsgespräch (Median: 1 Vorgestellungsgespräch). Die großen Differenzen zwischen Durchschnitt und Median weisen bereits auf die Schiefe der Verteilung hin (vgl. Abbildung 14), die stark von einem kleinen Teil Auszubildendener mit deutlich mehr Bewerbungen und Vorstellungssprächen beeinflusst wird. Beide Verteilungen sind deutlich rechtsschief, das heißt, die Angaben ballen sich im einstelligen Bereich. Um diese Schiefe sichtbar zu machen, haben wir die Angaben aller Auszubildenden, die mindestens eine Bewerbung verfasst und mindestens ein Vorstellungsgespräch geführt haben, statistisch umgerechnet. Die Fläche innerhalb der farblich markierten Bereiche summiert sich auf 100 %. Je höher der Wert des sogenannten "Kerneldichteschätzers" ist, desto mehr Angaben liegen im zugehörigen Bereich. Da es nur wenige Auszubildende mit mehr als zehn Bewerbungen oder Gesprächen gibt, haben wir die X-Achse zudem logarithmisch gestaucht, um die Verteilung unterhalb von zehn Bewerbungen bzw. Gesprächen sichtbar zu machen. Insgesamt unternahm der überwiegende Teil der Auszubildenden somit nur wenige Bewerbungsaktivitäten. Etwa die Hälfte hat beispielsweise nur bis zu drei Bewerbungen versendet und ein Vorstellungsgespräch geführt.

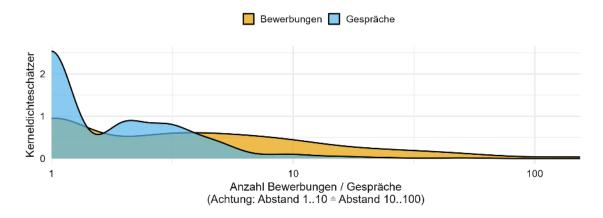


Abbildung 14: Anzahl Bewerbungen und Vorstellungsgespräche (Auszubildende)

Quelle: ISG-Auszubildendenbefragung (2019-2023), ungewichtet.

Die geringe durchschnittliche Zahl an Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen deutet auf die Rolle zusätzlicher Vermittlerinnen und Vermittler bei der Ausbildungsplatzsuche hin. Wir haben die Auszubildenden gefragt, wie sie ihren Ausbildungsbetrieb gefunden haben (vgl. Abbildung 15). Am häufigsten nannten sie ihr privates Umfeld (38%) und ein Praktikum bzw. Probearbeiten beim Betrieb (33%). Angebote wie die Berufsberatungen der Arbeitsagenturen, die Vermittlung der Jobcenter oder die Berufsinformationszentren (13%) sowie eine Vermittlung über die Lehrkraft in der Schule (10%) wurden demgegenüber seltener genannt. Eher selten kam der erste Kontakt über eine direkte Ansprache der oder des Auszubildenden (12% direkt, 12% über Internet) oder des Betriebs (2% direkt, 1% über Veranstaltung, 0% in Schule) zustande. Insgesamt kam der erste Kontakt bei etwas mehr als der Hälfte über Dritte (privates Umfeld, öffentliche Angebote, Lehrkraft) zustande. Hinzuzuzählen sind potenziell noch einige Auszubildende, die ihr vorheriges Praktikum, Probearbeiten oder eine andere Beschäftigung beim Betrieb über Dritte gefunden haben. Alles in allem spielen vermittelnde Personen somit eine wichtige Rolle. Diese Vermittlung über Dritte scheint vor dem Hintergrund der durchschnittlich eher niedrigen Zahl an Bewerbungen zielgerichtet zu funktionieren.



Abbildung 15: Erster Kontakt zum Betrieb (Auszubildende)

Quelle: ISG-Auszubilden den befragung (2019-2023), ungewichtet.

Vergleicht man die Anworten der Auszubildenden mit den Antworten der Betriebe, denen eine weitgehend ähnliche Frage gestellt wurde, werden kleinere Unterschiede sichtbar (vgl. Abbildung 16). Laut den Betrieben kam der erste Kontakt am häufigsten über Praktika und Probearbeitstage (26 %) zustande. Am zweithäufigsten wurde eine formelle Bewerbung auf eine Stellenausschreibung genannt (20 %). Mit Blick auf die Antworten der Auszubildenden könnten diese Bewerbungen sowohl auf Recherchen der Ausbildenden selbst als auch auf Vermittlung oder Unterstützung durch Dritte zurückzuführen sein. Dies würde erklären, warum der Kontakt über das private Umfeld der Auszubildenden von den Betrieben vergleichweise seltener genannt wurde (17 %).

In der Gesamtschau können wir nicht mit Sicherheit sagen, wie häufig die Auszubildenden ohne fremde Unterstützung zum Ausbildungsbetrieb gefunden haben. Dass das private Umfeld, Praktika und Bewerbungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz besonders wichtig sind, ist offenkundig und vor dem allgemeinen Forschungsstand (vgl. Kapitel 2) plausibel. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen spielen dagegen scheinbar – zumindest in der subjektiven Wahrnehmung von Auszubildenden und Betrieben – keine besonders große Rolle. Die Mechanismen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz weichen für die durch "Fit for Work" geförderten Auszubildenden somit scheinbar eher geringfügig von dem ab, was für den Ausbildungsstellenmarkt allgemein gilt.

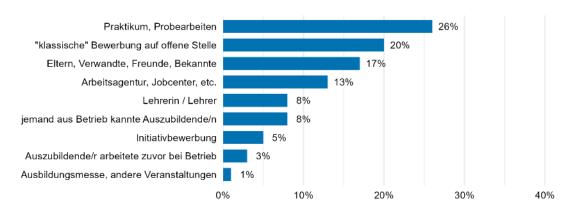


Abbildung 16: Erster Kontakt zum Auszubildenden (Betriebe)

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

In unserer qualitativen Studie fanden wir sehr ähnliche Ergebnisse (Kalvelage & Scheller 2017: 22f.). Praktika und andere praktische Bewährungsproben waren der wichtigste Zugangsweg. Insbesondere in Situationen, in denen die Betriebe anhand beobachtbarer Marktbenachteiligungen, wie schlechter schulischer Leistungen oder einer direkten Zuwanderungsgeschichte, zunächst skeptisch waren, spielte das Kennenlernen der Auszubildenden für die Betriebe eine wichtige Rolle. Anhand unserer Interviews zeigte sich zudem, dass in vielen Fällen eine Kombination unterschiedlicher Kontaktwege ausschlaggebend war, was wir über unsere Befragung nicht gut abbilden können. In unterschiedlichen Konstellationen waren laut den Betrieben auch private Kontakte aus dem Umfeld des Betriebs oder der Auszubildenden, Qualifizierungsträger, Lehrkräfte oder Vermittlerinnen und Vermittler der Arbeitsagenturen und Jobcenter in das Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses involviert. Im Ergebnis sollte das Zustandekommen des Ausbildungsverhältnis nicht nur auf einzelne, wesentliche Faktoren für sich zurückgeführt werden.

Bedeutung des finanziellen Zuschusses

Der finanzielle Zuschuss ist die wesentliche Intervention von "Fit for Work". Er soll die Entscheidungen der Betriebe beeinflussen. Auf der Outputebene soll der Zuschuss den Betrieben einen Anreiz bieten, einen Ausbildungsvertrag mit einem marktbenachteiligten jungen Menshen abzuschließen. Auf der Ergebnisebene soll der Zuschuss einen Anreiz bieten, den Ausbildungsvertrag auch bei Problemen und Betreuungsmehraufwänden nicht vorzeitig zu lösen. Nachfolgend analysieren wir zunächst die Bedeutung des Zuschusses beim Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses. In Kapitel 5.3 analysieren wir darauf aufbauend die Bedeutung bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

Den Effekt des Zuschusses auf das Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses eindeutig zu bestimmen, ist ohne ein experimentelles Design mit einer Kontroll- und einer Interventionsgruppe nicht möglich. Durch unsere Betriebsbefragung können wir diesen Effekt also nur näherungsweise bestimmen. Wir haben die Betriebe gefragt, wie wichtig der Zuschuss – "im Vergleich zu anderen Entscheidungsfaktoren" – für oder gegen die Entscheidung war, die oder den namentlich genannte Auszubildende oder genannten Auszubildenden auszubilden (vgl. Abbildung 17). Auf der zehnstufigen Skala waren nur die beiden Endpunkte bewusst polarisierend beschrieben. Trotz hart formulierter Aussagen wurden beide Skalenendpunkte am häufigsten genannt. 21 % der Betriebe gaben an, der Zuschuss sei nicht wichtig gewesen und habe bei der Entscheidung keine Rolle gespielt. 16 % gaben an, der Zuschuss sei sehr wichtig gewesen; ohne Zuschuss hätten sich diese Betriebe gegen das Ausbildungsverhältnis

entschieden. Im Bereich einer eher niedrigen Bedeutung des Zuschusses (Angaben 2-4) finden sich auffällig wenige Beobachtungen, was wir darauf zurückführen, dass Betriebe in deren Selbstverständnis andere Faktoren wichtiger sind, sich häufiger für die klare Einordnung als "nicht wichtig" entschieden haben als dies am anderen Skalenende gilt. Dass ein im Verhältnis zum betrieblichen Umsatz eher niedriger Förderbetrag vergleichsweise seltener gegenüber Faktoren wie der zu erwartenden Arbeitsproduktivität oder Betreuungsmehraufwände entscheidend ist, halten wir auch für plausibel. Einen unterschiedlich hohen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen einen jungen Menschen fanden wir auch bereits in unseren früheren Betriebsinterviews (Kalvelage & Scheller 2017: 26f.). Neben einzelnen Betrieben, die sich eindeutig an einem der beiden Enden verorteten, gaben uns viele Betriebe auch stark abwägende Antworten, bei denen sie viele Faktoren berücksichtigten. Einige blickten auch in die Zukunft und sahen den Zuschuss als Ausgleich für möglicherweise noch entstehende Probleme.

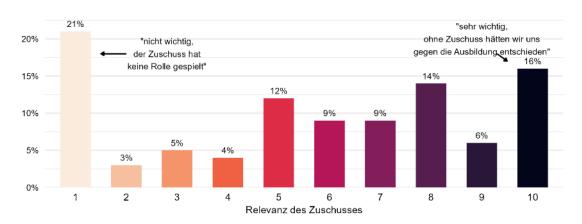


Abbildung 17: Relevanz des Zuschusses für Vertragsabschluss (Betriebe)

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

Um das ungleiche Antwortverhalten auszugleichen, fassen wir die Betriebe für weitere Analysen daher in drei Gruppen zusammen:

- Betriebe, für die der Zuschuss eine geringe Bedeutung hatte (Angabe 1-3; 29 %)
- Betriebe, für die der Zuschuss eine mittlere Bedeutung hatte (Angabe 4-7; 34 %)
- Betriebe, für die der Zuschuss eine hohe Bedeutung hatte (Angabe 8-10; 36 %)

Für etwa ein Drittel spielte der Zuschuss damit eine geringe bis hin zu keine Rolle. Die beabsichtigte Anreizwirkung ist für diese Betriebe somit gering bis hin zu nicht vorhanden. Für etwa zwei Drittel scheint der Zuschuss dagegen einen Anreiz dargestellt zu haben. Für ein Drittel war er sehr wichtig bis hin zu ausschlaggebend. Für das letzte Drittel spielte er eine mittelgroße Rolle und floss vermutlich neben anderen Faktoren in eine konsolidierte Entscheidung ein. Bei dieser Interpretation ist das potenziell strategische Antwortverhalten der Betriebe zu berücksichtigen. Anders als bei Angaben etwa zur Betriebsgröße, zu den zukünftigen Erwartungen der wirtschaftlichen Lage oder bei der Bewertung der oder des Auszubildenden könnten die Betriebe als direkte Zahlungsempfänger geneigt sein, den Zuschuss tendenziell als wichtiger zu bewerten als er tatsächlich war. ⁴³ Wir interpretieren die Größenordnung daher bewusst grob.

Die Bedeutung des Zuschusses unterscheidet sich statistisch signifikant nach Betriebsgröße (vgl. Abbildung 18). Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat, desto geringer ist die Bedeutung des Zuschusses. Für Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten hatte der Zuschuss zu 43 % eine hohe Bedeutung. Für Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten fällt dieser Anteil um mehr als 20 Prozentpunkte niedriger (20 %) aus. Wie zuvor in Abbildung 9 dargestellt, haben nur 6 % aller geförderten Betriebe 250 oder mehr Beschäftigte. Aufgrund der niedrigen Fallzahl können wir diese Gruppe daher nicht separat ausweisen. Tendenziell nimmt der Anteil der Betriebe, für die der Zuschuss eine hohe

⁴³ Selbstverständlich sind auch gegenläufige Effekte denkbar, etwa wenn Betriebe nicht einräumen wollen, dass ein finanzieller Zuschuss sie in ihrer Entscheidung beeinflussen konnte. Wir schätzen diese Effekte aber als vergleichsweise niedriger ein.

Bedeutung hat, in diesen größeren Betrieben nochmals stärker ab. Setzt man die absolute Fördersumme von etwa 4.000-5.000 Euro ins Verhältnis zum betrieblichen Umsatz sind diese Ergebnisse plausibel.

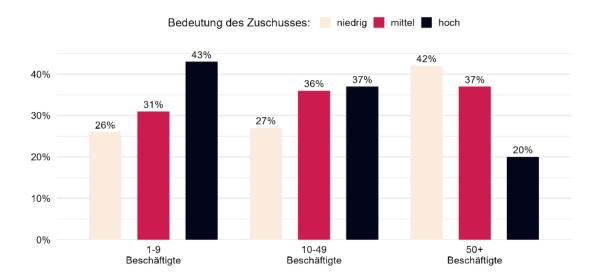


Abbildung 18: Relevanz des Zuschusses, nach Betriebsgröße (Betriebe)

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

Für die Anzahl der ingesamt pro Betrieb geförderten Auszubildenden und die unterschiedlichen Auszubildendenzielgruppen, gemessen über die Fördervoraussetzungen, finden wir keine statistisch signifikanten Unterschiede. Die Bedeutung des Zuschusses variiert also beispielsweise signifikant nicht zwischen Betrieben, die eine Auszubildende oder einen Auszubildenden ohne Schulabschluss ausbilden, und Betrieben, die eine Auszubildende oder einen Auszubildenden mit zusätzlicher Unterstützung durch die Assistierte Ausbildung ausbilden. Aus Sicht der Betriebe ist die persönliche Einschätzung über die Leistungsfähigkeit vermutlich relevanter als die schulische Vorbildung; zumindest innerhalb der Gruppe allgemein marktbenachteiligter junger Menschen.

Die Zielgruppe von "Fit for Work" bewegt sich, wie in Kapitel 2 dargestellt, auf einem volkswirtschaftlichen Markt und konkurriert mit anderen jungen Menschen. Die Subvention der Betriebe soll diesen Markt beeinflussen, kann aber auch negative Nebeneffekte mit sich bringen. Sie kann beispielsweise zur Verdrängung nicht förderfähiger Zielgruppen aus einzelnen Ausbildungsbereichen führen. Da durch "Fit for Work" im Verhältnis zum gesamten Ausbildungsstellenmarkt nur wenige Ausbildungsverhältnisse gefördert werden, ist dieser Einfluss allgemein begrenzt. Auf kleinen Ausbildungsmärkten sind Verdrängungseffekte aber denkbar. Wie schon bei der Bewertung des Zuschusses zuvor lässt sich eine solche Fragestellung ohne ein experimentells Design nie endgültig beantworten. Auf Basis unserer Befragung finden wir aber nur sehr geringe Hinweise auf mögliche Verdrängungseffekte. Wir haben die Betriebe gefragt, ob sie sich aufgrund des Zuschusses gegen andere Bewerberbende entschieden haben. Die überwiegende Mehrheit verneint dies eindeutig (87%). Weitere 9 % konnten oder wollten die Frage nicht beantworten. In diesen Fällen könnte es beispielweise keine weiteren Bewerberinnen oder Bewerber gegeben haben, die Betriebe empfanden die Frage als zu hypothetisch oder wollten eine Bevorzugung nicht angeben. Nur die verbleibenden 3 % gaben an, sich aufgrund des Zuschusses gegen eine andere Bewerberin bzw. einen anderen Bewerber entschieden zu haben. Dieses Ergebnis lässt aus unserer Sicht den Schluss zu, dass unintendierte Verdrängungseffekte für "Fit for Work" nur eine geringe Rolle spielen. Die eher niedrige Fördersumme dürfte in dieser Hinsicht vorteilhaft sein, da sie andere Entscheidungsfaktoren für viele Betriebe wahrscheinlich nicht eindeutig aushebelt. Häufig dürften die Betriebe zudem kaum eine andere Wahl gehabt haben, da sie vor dem Hintergrund der teils großen Angebotsüberhänge auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht unbedingt Bewerberinnen oder Bewerber mit formal höhrer Qualifikation haben, die nicht durch "Fit for Work" förderfähig sind. Schließt man Mitnahmeeffekte gedanklich aus, dürften einige Betriebe somit nur die Wahl haben, einen marktbenachteiligten jungen Menschen entweder auszubilden oder nicht auszubilden. Aus Fördersicht ist dies der bestmögliche Fall, da in diesem Szenario der Zuschuss seine größte Wirkung besitzen kann. Bei der Individualförderung durch "Fit for Work" müssen die Betriebe, anders als bei Projektfördungen, alle administrativen Prozesse selbstständig umsetzen. Da es sich hierbei für die meisten Betriebe nicht um ihr

Kerngeschäft handelt, muss ihnen die Fördermöglichkeit zudem überhaupt bekannt sein. Wir haben die Betriebe daher gefragt, wie sie zum ersten Mal von der Fördermöglichkeit erfahren haben (vgl. Abbildung 19). Drei Wege sind besonders wichtig. 39 % haben über eine eine Kammer, Innung, einen Verband oder eine vergleichbare Einrichtung von "Fit for Work" erfahren. 31 % wurden von Lehrkräften oder Sozialpädagoginnen oder -pädagogen aufmerksam gemacht. 21 % suchten eigenständig und aktiv nach Fördermöglichkeiten. Dass Betriebe direkt über andere Betriebe bzw. Geschäftspartnerinnen oder -partner (5 %) oder über ihr privates Umfeld (3 %) aufmerksam wurden, ist dagegen selten. Auch über öffentliche Werbung, wie Newsletter oder Flyer, wurden nur sehr wenige aufmerksam (2 %). Insgesamt unterstreichen diese Angaben, dass auch in der Individualförderung institituionelle Multiplikatoren eine wichtige Rolle spielen. Zwei Drittel aller Betriebe wurden über ihnen selbst nahestehende Einrichtungen oder über den Auszubildenden nahestehende Personen auf die Förderung aufmerksam. Dass etwa ein Fünftel aktiv nach Fördermöglichkeiten gesucht hat, zeigt die Relevanz eines übersichtlichen Internetangebots. Wichtiger als das Verteilen von Fylern ist nach unseren Ergebnissen ein suchmaschinenobtimiertes Internetangebot.

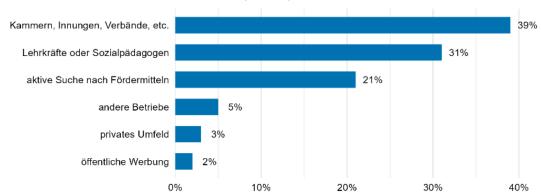


Abbildung 19: Erster Kontakt zum Förderprogramm (Betriebe)

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

In unseren qualitativen Interviews fragten wir die Betriebe unter anderem, zu welchem Zeitpunkt sie von der Förderung erfuhren (Kalvelage & Scheller 2017: 22f.). Sofern der erste Kontakt über Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte oder Qualifizierungsträger zustande kam, erfuhren die Betriebe teils bereits im Zuge des ersten Kontakts von der finanziellen Förderung. Sofern der erste Kontakt anderweitig zustande kam, fragten die Betriebe häufiger bei den ihnen nahestehenden Kammern, Innungen oder Wirtschaftsverbänden nach Fördermöglichkeiten bzw. suchten anderweitig selbst nach Förderung. Teils stand zu diesem Zeitpunkt bereits mehr oder weniger fest, dass sie den jungen Menschen ausbilden wollten. Keine der beiden Varianten ist notwendigerweise besser als die andere, da beide Vor- und Nachteile haben. Erfährt ein Betrieb bereits beim ersten Kennenlernen von einer finanziellen Förderung, ist er möglicherweise kompromissbereiter und senkt seine Erwartungen an die Leistungsfähigkeit. Möglicherweise führt die in Aussicht gestellte Förderung aber auch zu zusätzlicher Stigmatisierung. Zudem werden Mitnahmeeffekte, wenn Betriebe explizit auf die Förderung aufmerksam gemacht werden, deutlich wahrscheinlicher, da die Betriebe keine weiteren Suchkosten haben und die Fördervoraussetzungen gewissermaßen vorab geklärt sind. Erfährt ein Betrieb erst von der Förderung, wenn er sich schon vorentschieden hat, kann die Förderung den letzten Anstoß geben. Die Nachfragen bei Kammern und eigenständiges Suchen signalisieren uns, dass einige Betriebe noch letzte Argumente suchten. Es kann allerdings auch sein, dass die Betriebe eher zufällig von der Förderung erfahren haben oder allgemein informiert wurden. In diesen Fällen wäre die Entscheidung für die Förderung unabhängig von der Entscheidung für die Ausbildung. Bei individueller staatlicher Förderung wird dieser Konflikt letztlich nie vollständig aufzulösen sein.

5.3 Ergebnisse: Abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse

Auf der Outputebene soll der finanzielle Zuschuss einen Anreiz setzen, einen Ausbildungsvertrag mit einem marktbenachteiligten jungen Menschen zu schließen. Der Beginn einer Ausbildung stellt aber noch kein Ergebnis im Sinne einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt dar. Das Ergebnis ist erst erreicht, sofern die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen ist. Auf der Ergebnisebene soll der finanzielle Zuschuss daher einen Anreiz setzen, potenzielle Mehraufwände in der Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen, verglichen mit nicht marktbenachteiligten jungen Menschen, auszugleichen. Wir analysieren zunächst, wie die Auszubildenden und die Betriebe den Verlauf der Ausbildung bewerten. Hierzu zählen unter anderem eventuelle Probleme aus beiden Perspektiven und ein Vergleich zu anderen Auszubildenden aus betrieblicher Perspektive. Anschließend analysieren wir die tatsächlichen Ergebnisse, das heißt unter anderem, wie viele Ausbildungsverhältnisse erfolgreich beendet wurden.

Verlauf der Ausbildung

Ausbildungsverträge werden in der Regel für mindestens zwei Jahre geschlossen. Wie auch bei anderen Beschäftigungsformen kann es in diesem Zeitraum zu Konflikten zwischen Auszubildenden und Betrieben kommen. Die Ursachen für diese Konflikte können von beiden Seiten hervorgerufen werden, etwa weil Auszubildende vermindert leistungsfähig sind oder weil Betriebe schlechte Ausbildungsbedingungen bieten. Wir haben daher sowohl die Auszubildenden als auch ihre Betriebe um eine Bewertung der jeweils anderen Seite gebeten. Da wir mit Stichproben arbeiten, handelt es sich dabei nicht um eine 1:1-Bewertung beider Seiten. Beide Stichproben überschneiden sich, sind aber nicht deckungsgleich. Da wir mehrfach geförderte Betriebe nur einmal berücksichtigen können (vgl. Kapitel 4), wäre eine perfekte Überschneidung theoretisch gar nicht möglich und aufgrund unterschiedlich hoher Antwortwahrscheinlichkeit potenziell methodisch verzerrt. Die Zahl der Förderfälle, für die sowohl eine Bewertung der bzw. des Auszubildenden und des zugehörigen Betriebs vorliegt, ist zudem leider zu gering, um die beiderseitige Bewertung zu vergleichen. Da wir aber davon ausgehen, beide Seiten für sich über unsere Stichproben gut abzubildenden (vgl. Kapitel 4), können wir die Bewertung beider Seiten auf aggregierter Ebene miteinander vergleichen.

... aus Sicht der Auszubildenden

Die Bewertung der Auszubildenden wird in Abbildung 20 dargestellt.

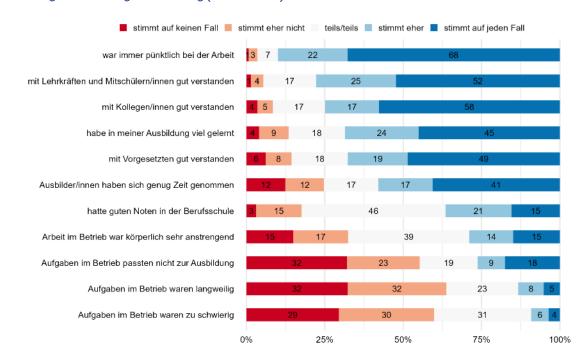


Abbildung 20: Bewertung der Ausbildung (Auszubildende)

Quelle: ISG-Auszubildendenbefragung (2019-2023), ungewichtet.

Aus Sicht der meisten Auszubildenden gab es nur wenige Probleme während der Ausbildung. Jeweils mindestens zwei Drittel stimmten "eher" oder "auf jeden Fall" zu, immer pünktlich bei der Arbeit gewesen zu sein (90 %), sich mit Lehrkräften sowie Mitschülerinnen und Mitschülern (77 %), Kolleginnen und Kollegen (75 %) und Vorgesetzten (68 %) gut verstanden zu haben. Die Anteile derjenigen, die diesen Aussagen "eher nicht" oder "auf keinen Fall" zustimmten, liegen jeweils unter 15 %, teils sogar unter 5 %. Eine Mehrheit ist auch mit den Ausbildungsbedingun-

gen zufrieden. 69% stimmten der Aussage, viel gelernt zu haben, (eher) zu. 58% stimmten der Aussage, die Ausbilderinnen und Ausbilder sich hätten genug Zeit genommen, (eher) zu. Andersherum gefragt stimmten 27% (eher) zu, ihre Aufgaben hätten nicht zur Ausbildung gepasst, und 13% bzw. 10% fanden, ihre Aufgaben seien (eher) zu langweilig bzw. (eher) zu schwierig gewesen. Den Aussagen zu guten Noten in der Berufsschule und zu körperlich sehr anstrengender Arbeit stimmten vergleichsweise viele Auszubildende teilweise zu (46% bzw. 39%). Dass viele Auszubildende teils körperlich stärker belastet waren ist plausibel, da große Teile keiner Büro-, sondern einer Handwerks- oder Handelstätigkeit nachgingen. Auch die insgesamt eher gemischte Bewertung der eigenen Berufsschulnoten ist vor dem Hintergrund der insgesamt schulisch eher gering vorgebildeten Zielgruppen plausibel. Da die überwiegende Mehrheit entweder keinen, einen theorieentlasteten oder einen regulären Mittelschulabschluss hatte, ist es aus unserer Sicht ein positives Ergebnis, dass nur 18% von (eher) schlechten Berufsschulnoten berichteten.

Etwa ein Drittel (36%) der Auszubildenden gab an, während der Ausbildung Probleme gehabt zu haben, die über kleinere Schwierigkeiten und Streitereien hinausgingen und sie stark belastet hätten. In einer offenen Abfrage konnten die Auszubildenden diese Probleme näher beschreiben, was fast alle taten (91%). Die Antworten der Auszubildenden spiegeln im Wesentlichen die Probleme, die bereits aus Abbildung 20 ersichtlich sind: Schlechte schulische Leistungen und Konflikte insbesondere mit Vorgesetzten sowie anderen anleitenden Personen. Neben eher einzelfallspezifischen Problemen, wie beispielsweise privaten Problemen oder Konflikten mit Behörden, fallen über die zuvor genannten Hauptprobleme hinaus vor allem Sprachprobleme auf. 11% der Auszubildenden mit gültiger offener Angabe nannten dies explizit. Bezogen auf alle Auszubildende, also auch solche ohne Probleme, handelt es sich aber um ein eher kleines Problem, das insgesamt weniger als 4% der Auszubildenden betraf.

... aus Sicht der Betriebe

Die Betriebe haben die Auszubildenden anhand von sechs Dimensionen bewertet (vgl. Abbildung 21).

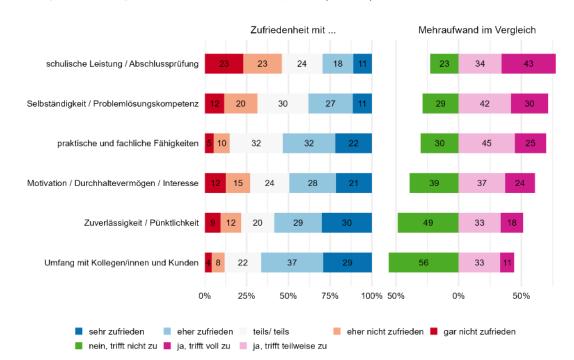


Abbildung 21: Bewertung der Auszubildenden und Mehraufwände (Betriebe)

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

Um diese Bewertung besser einordnen zu können, wurden Betriebe, die in den letzten fünf Jahren mindestens eine weitere bzw. einen weiteren Auszubildenden hatten, gefragt, ob die Ausbildung der bzw. des namentlich genannten

Auszubildenden mit mehr Aufwand oder Problemen verbunden war als bei anderen Auszubildenden. ⁴⁴ Die Dimensionen in Abbildung 21 sind nach Mehraufwand absteigend geordnet, das heißt, die Dimension mit den größten Unterschieden zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden ist ganz oben. Die Zufriedenheit mit der bzw. dem Auszubildenden hängt insgesamt mit der Bewertung potenzieller Mehraufwände zusammen. Dieser Zusammenhang ist nicht überraschend, da die allgemeine Bewertung in aller Regel das Ergebnis eines Abgleichs zwischen erwarteter und tatsächlicher Leistung ist. Die Erwartung wird wiederrum durch Erfahrungen mit anderen Auszubildenden beeinflusst.

Mit einer Ausnahme überwiegen die positiven Bewertungen die negativen Bewertungen. Besonders zufrieden sind die Betriebe mit dem Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden. Etwa um den Faktor 5,5 mal mehr Betriebe sind in dieser Hinsicht mit ihren Auszubildenden "eher" oder "sehr" zufrieden als "eher nicht" oder "gar nicht" zufrieden. Fährigkeiten" (Faktor 3,6) und "Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit" (Faktor 2,8) überwiegen die (eher) zufriedenen Betriebe die (eher) unzufriedenen Betriebe deutlich. Für die Motivation, das Durchhaltevermögen und das Interesse (Faktor 1,8) sowie die Selbstständigkeit und Problemlösungskompetenz (Faktor 1,2) ist das Verhältnis etwas weniger positiv. Die schulischen Leistungen werden als einzige Dimension mehrheitlich negativ bewertet (Faktor 0,6). Die Zufriedenheit der Betriebe passt damit insgesamt zur zuvor dargestellten Einschätzung der Auszubildenden. Die Auszubildenden bewerten ihre eigenen schulischen Leistungen zwar nicht überwiegend als schlecht. Berücksichtigt man, dass es sich um eine Eigenbewertung handelt und vergleicht man diese Aussage mit den übrigen Aussagen, zeigt sich aber eine höhere Skepsis in Bezug auf die eigenen schulischen Leistungen. Für die übrigen Dimensionen lassen sich ähnliche Abweichungen feststellen.

Trotz dieser mehrheitlich zufriedenen Bewertung auf fünf von sechs Dimensionen, zeigt der Vergleich mit anderen Auszubildenden, dass die Ausbildung aus Sicht der Betriebe mit Zusatzaufwänden und Problemen verbunden war. Das Verhältnis von Betrieben, die keine Mehraufwände sehen, gegenüber Betrieben, laut denen Mehraufwände "teilweise" oder "voll" zutreffen, ist für alle sechs Dimensionen negativer. Haut im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kunden und bei Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sieht etwas mehr als die Hälfte bzw. die Hälfte der Betriebe keine Mehraufwände. Bei den übrigen vier Dimensionen überwiegen die Betriebe, die "ja, trifft teilweise zu" oder "ja, trifft voll zu" angaben, die Betriebe, die "nein, trifft nicht zu" angaben. Auch wenn nur 15 % der Betriebe mit den praktischen und fachlichen Fähigkeiten der Auszubildenden dezidiert unzufrieden waren, stimmten 45 % "teilweise" und weitere 25 % "voll" zu, Mehraufwände gehabt zu haben. Eine positive Gesamtbewertung der Auszubildenden bedeutet aus Sicht der Betriebe somit nichts zwangsläufig, dass die Ausbildung aus ihrer Sicht ohne Mehraufwände und Probleme verlief.

Insgesamt sahen 84 % der Betriebe in mindestens einer der sechs Dimensionen mindestens einen teilweisen Mehraufwand. Dieser hohe Anteil sollte nicht absolut für sich interpretiert werden und zur Schlussfolgerung führen, dass die geförderten Auszubildenden in Summe immer aufwendiger auszubilden waren als andere Auszubildende. Ließe man die Betriebe die gleichen Dimensionen für andere, nicht geförderte Auszubildende bewerten, würde man vermutlich auch für diese Auszubildenden häufig mindestens eine Dimension finden, auf der sie aus betrieblicher Sicht negativ von der Vergleichsgruppe abwichen.

Betriebe, die von mindestens einem teilweisen Mehraufwand berichteten, haben wir gefragt, ob der Zuschuss ausreichte, um den Mehraufwand auszugleichen. 13 % stimmten "voll" zu, weitere 43 % stimmten "eher" zu. 56 % sehen ihre Mehraufwände also tendenziell durch den Zuschuss kompensiert. 36 % stimmten "eher" nicht zu und 8 % gaben an, dies treffe "auf keinen Fall" zu. Die Betriebe sind somit in etwa hälftig gespalten. Dass die meisten Betriebe "eher" in die eine oder die andere Richtung zustimmten (zusammen 79 %), zeigt aus unserer Sicht, dass eine Mehrheit den Zuschuss zumindest teilweise als Kompensation anerkennt und sich vor allem über dessen Gewicht

⁴⁴ 78 % aller Betriebe bewerteten sowohl die geförderte Auszubildende bzw. den geförderten Auszubildenden als auch potenzielle Mehraufwände im Vergleich zu anderen Auszubildenden. Aufgrund dieser hohen Schnittmenge unterscheiden wir im Text nicht zwischen Betrieben, die nur die geförderte Auszubildende bzw. den geförderten Auszubildenden bewerteten, und Betrieben, die beide Bewertungen abgaben.

⁴⁵ Berechnet als Summe "zufriedener" Betriebe (66%) im Verhältnis zur Summe "unzufriedener" Betriebe (12%).

⁴⁶ Wir stellen hier zwei "Ja"-Kategorien einer "Nein"-Kategorie gegenüber, da uns primär interessiert, ob die Betriebe überhaupt Mehraufwände sehen. Auch "teilweise" bzw. kleine Mehraufwände könnten einen finanziellen Zuschuss rechtfertigen. Wir vernachlässigen demgegenüber die potenzielle Unterscheidung, ob es "eher keine" oder "gar keine" Mehraufwände gab.

uneinig ist. Bei dieser Einordnung ist zu berücksichtigen, dass diese Frage nicht allen geförderten Betrieben gestellt wurde, sondern nur Betrieben, die (a) Vergleichswerte durch andere Auszubildende hatten und (b) mindestens teilweise Mehraufwände bei der oder dem geförderten Auszubildenden sahen. Nicht alle Betriebe konnten oder wollten die Frage zudem beantworten (11 % verweigerten). Die Höhe des Zuschusses im Vergleich zu Ausbildungsmehraufwänden wurde, bezogen auf alle Betriebe in unserer Stichprobe, zu 51 % beantwortet. Die berichteten Anteile müssen also vorsichtig interpretiert werden. Betriebe, die überhaupt keine Mehraufwände sahen, wären vermutlich dem Anteil der Betriebe zuzuordnen, die ihre Mehraufwände durch den Zuschuss (eher) kompensiert sahen. Für die Betriebe, die aufgrund fehlender Vergleichsauszubildender keine Angabe machen konnten, könnte der Zuschuss sowohl zu niedrig als auch zu hoch gewesen sein.

Unsere Auszubildenden- und unsere Betriebsbefragung bestätigen die Ergebnisse, die wir in unseren zuvor geführten explorativen Betriebsinterviews gefunden haben (Kalvelage & Scheller 2017: 23f.). Die Betriebe nannten unter anderem zu wenig eigenverantwortliches Arbeiten, was eine stärkere Anleitung erfordere, und niedrigere Lernfähigkeiten und -bereitschaft, was eine stärkere Kontrolle erfordere. Häufig wurden zudem mangelhafte schulische Leistungen und fehlende Zuverlässigkeit bzw. viele Fehltage genannt. Insgesamt erforderte die Ausbildung laut der von uns interviewten Betriebe somit einen höheren Kommunikationsaufwand, verbunden mit einer auch emotional teils für die Verantwortlichen belastenden Situation, die nicht direkt auf betriebliche Abläufe zurückzuführen ist. Die Einschätzung über den Umfang der Mehraufwände variierte deutlich, von keinen echten Mehraufwänden, über einige Stunden pro Woche bis hin zu "einem Drittel höher" als bei anderen Auszubildenden. Die Bewertung der Mehraufwände ist insgesamt nicht isoliert auf einzelne Faktoren, wie etwa die schulischen Vorleistungen, das private Umfeld oder eine Zuwanderungsgeschichte zurückzuführen, sondern ergibt sich eher als Abgleich mit Erwartungen der Betriebe. Mehraufwände aufgrund sprachlicher Probleme wurden beispielsweise weniger kritisch bewertet, da sie zuvor bekannt waren und die Betriebe sich darauf eingestellt hatten. Demgegenüber kann beispielsweise mangelnde Zuverlässigkeit vorab nur schwierig abgeschätzt werden. Die von uns interviewten Betriebe waren mit der Höhe der Förderung von zu diesem Zeitpunkt 200 Euro pro Monat mehrheitlich zufrieden und sahen ihre Mehraufwände weitgehend damit abgegolten (Kalvelage & Scheller 2017: 26f.). Einige Interviewte, die von keinen oder geringen Mehraufwänden berichteten, verstanden den Zuschuss nach unserer Interpretation teilweise auch als Anerkennung ihrer Mehraufwände oder sahen ihn als Absicherung für zukünftige Probleme. 47

Ergebnisse der Ausbildung: Abschluss, Vertragslösung, nicht bestandene Prüfung

Der Beginn und ein guter Verlauf einer Ausbildung sind die beiden wesentlichen Voraussetzungen, um einen Ausbildungsabschluss zu erreichen. Dieser Abschluss ist eines der wesentlichen Ziele von "Fit for Work". Einerseits dient der Abschluss als Indikator für erfolgreiches Lernen und ein gesteigertes Humankapital. Andererseits ist der Abschluss auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiges Signal für potenzielle Arbeitgeber. Ein erfolgreicher Abschluss ist somit zweifelsfrei von Vorteil für die Zielgruppe von "Fit for Work". Wie einleitend in Kapitel 2 bereits diskutiert, ist die Quote derjenigen mit erfolgreichem Abschluss nicht allein aussagekräftig. Junge Menschen am Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt befinden sich häufig in einer Orientierungsphase, im Zuge derer sie unter Umständen auch feststellen, dass der begonnene Ausbildungsberuf nicht zu ihren Interessen und Fähigkeiten passt. Eine frühzeitige Umorientierung ist in diesem Sinne für die langfristige Erwerbsintegration auch nicht notwendigerweise schädlich. Hinzu kommen private Veränderungen oder externe Einflüsse wie Betriebsinsolvenzen oder ein veränderter Aufenthaltstitel.

Der Zielwert für den programmspezifischen Ergebnisindikator beträgt 57 % (vgl. Kapitel 3). Als positives Ergebnis im Sinne des Ergebnisindikators wird nur der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gezählt. Wir ermitteln die Zielereichung seit dem Berichtsjahr 2018 im Rahmen unserer Auszubildendenbefragung und berichten alle Werte im Zuge der Jahresberichterstattung, die für das ESF-Monitoring durchgeführt wird. ⁴⁸ Berücksichtigt werden dafür nur eindeutige Angaben, die sich auf ein beendetes Ausbildungsverhältnis beziehen. Ausbildungsverhältnisse, die beispielsweise zum Zeitpunkt der Befragung trotz Angabe im Monitoring noch nicht beendet sind, fließen weder in

⁴⁷ Die Interviews in unserer früheren Studie führten wir mit Betrieben, deren gefördertes Ausbildungsverhältnis größtenteils noch nicht beendet war. Schlussfolgerungen bezüglich eines stabilisierenden Effektes sind daher nur begrenzt möglich.

⁴⁸ Die Berichterstattung zum Ergebnisindikator begann mit dem Berichtsjahr 2018, weil erst zu diesem Zeitpunkt eine aussagekräftige Zahl an Ausbildungsverhältnissen beendet war. Die Förderung startete im August 2015 und hatte eine reguläre Laufzeit von 22 Monaten. Nach zwei Jahren sind aber noch nicht alle Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen, weshalb wir erstmals für das Berichtsjahr 2018 die Zielerreichung ermittelt haben.

den Zähler noch in den Nenner ein. Die Ergebnisse sind in Tabelle 5 dargestellt. Da wir die Zielerreichung über Stichproben erheben, berechnet sich der Gesamtwert nicht ausschließlich als Produkt der Einzelberichtsjahre, sondern wird mithilfe des Gewichts der einzelnen Jahre separat berechnet. Die Angabe in der letzten Spalte berechnet sich somit nicht als reiner Durchschnitt der Einzeljahre. Der Zielwert wurde nur als Gesamtziel festgelegt und nicht nach Geschlecht oder Berichtsjahr differenziert.

Tabelle 5: Anteil erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsverhältnisse

Auszubildende / Berichtsjahr	2018	2019	2020	2021	2022	Insgesamt
Zielwert, insgesamt						<u>57%</u>
Frauen	92%	100%	94%	92%	61%	87%
Männer	60%	84%	88%	72%	79%	78%
Insgesamt	69%	88%	89%	75%	75%	<u>79%</u>

Quelle: ISG-Auszubildendenbefragung (2019-2023), ungewichtet. Achtung: Die Stichprobegröße unterscheidet sich je nach Berichtsjahr und ist insbesondere für Frauen teilweise sehr klein (n < 20). Wir weisen alle Werte aus, weil diese an die Europäische Kommission berichtet werden mussten. Vergleiche nach Jahr oder Geschlecht sollten nur sehr vorsichtig durchgeführt werden.

Bis einschließlich des Berichtsjahres 2022 liegt der Ist-Wert mit 79 % deutlich über dem Soll-Wert von 57 %. Verglichen mit den allgemein Vertragslösungsquoten für Ausbildungsverhältnisse in den Bereichen Handwerk sowie Industrie und Handel (vgl. Kapitel 2), die die Grundlage für den Zielwert bildeten, werden die geförderten Ausbildungsverhältnisse deutlich seltener vorzeitig gelöst. Die finale Zielerreichung wird erst mit dem Abschlussbericht der ESF-Förderperiode ermittelt, da bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund der zeitverzögerten Erhebung noch weitere Daten einfließen. Auf Basis der bisherigen Erhebungen gehen wir davon aus, dass der Zielwert insgesamt erreicht und vermutlich auch überschritten wird. Weibliche Auszubildende schließen ihre Ausbildung tendenziell etwas häufiger erfolgreich ab als männliche Auszubildende, was vor dem Hintergrund des Forschungsstandes plausibel ist.

Dass der Zielwert aktuell deutlich überschritten wird, kann mehrere Ursachen haben. Ohne ein experimentelles Design können wir diese Ursachen nicht letztgültig beweisen, können sie aber vor dem Hintergrund der bisher gesammelten empirischen Befunde und dem Forschungsstand plausibilisieren. Zunächst wollen wir auf mögliche methodische Ursachen für den hohen Ist-Wert hinweisen. Wie ausführlich in Kapitel 4 dargestellt, basiert unsere Erhebung auf einer Stichprobe, die verzerrt sein kann. Wir mussten die Auszubildenden auf unterschiedlichen Wegen kontaktieren und konnten sie nicht zur Teilnahme verpflichten. Möglicherweise haben sich Auszubildende, deren Ausbildung positiv verlief, häufiger an unserer Befragung beteiligt als Auszubildende, deren Ausbildung negativ verlief. Diesen Effekt können wir methodisch nicht kontrollieren. Wir haben die Stichprobe anhand des Geschlechts und anhand der Fördervoraussetzungen mit der Grundgesamtheit verglichen und keine signifikanten Unterschiede gefunden (vgl. Kapitel 4). Andere Merkmale, die die Antwortwahrscheinlichkeit relevant beeinflussen könnten, liegen uns leider nicht vor. Da wir auch bei der Auswertung anderer erhobener Merkmale keine unplausiblen Ergebnisse gefunden haben, deutet aus unserer Sicht aber nichts auf starke Verzerrungen hin. Wir raten trotzdem dazu, die ermittelten Anteilswerte allgemein vorsichtig zu interpretieren. Für den Ausbildungsabschluss gilt dies vermutlich stärker als für andere, zuvor bereits beschriebene Merkmale, da ein Abschluss, verglichen mit einem Abbruch, aus Sicht der Auszubildenden stärker die Einstellung gegenüber der Ausbildung beeinflusst als dies beispielsweise Angaben zu Bewerbungsaktivitäten tun. Diese Einstellung zur Ausbildung kann sich insgesamt verzerrend auf die Teilnahme an unserer Befragung ausgewirkt haben. Vor diesem Hintergrund sollten auch Vergleiche einzelner Berichtsjahre nur sparsam durchgeführt werden, da die durch die Europäische Kommission vorgeschriebene jahresweise Berichterstattung zu unterschiedlich hohen Befragungsbasen führte, was die Varianz erhöht.

Mit Blick auf die Struktur der geförderten Ausbildungsverhältnisse gibt es Gründe die für und gegen eine vergleichsweise hohe Quote erfolgreicher Abschlüsse sprechen. Der Zielwert wurde auf Basis der vom BIBB ermittelten durchschnittlichen Vertragslösungsquote für Ausbildungsverhältnisse mit jungen Menschen in Handwerksberufen festgelegt, die keinen Schulabschluss besitzen. ⁴⁹ Der Zielwert bildet die mithilfe der spezifischen Fördervoraussetzungen festgelegten Zielgruppen insgesamt gut ab. Nicht berücksichtigt sind einerseits Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit von Vertragslösungen tendenziell erhöhen, wie vor allem der vergleichsweise hohe Anteil Drittstaatsangehöriger und der vergleichsweise hohe Anteil kleinerer Betriebe (BIBB 2023: 143ff). Andererseits gibt es

⁴⁹ BIBB (2013). Datenreport 2013. Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Lösung - Tabelle A4.7-1. <u>Link zum Datensatz (.pdf)</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023. Die Basis bildet die bundesweite Quote für das Jahr 2011.

Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit von Vertragslösungen reduzieren, wie beispielsweise die begleitende Unterstützung durch die AsA, die ein relevanter Teil der Auszubildenden erhielt, und vorherige Praxis- bzw. Orientierungsphasen, die vor allem ehemalige Praxisklassenschülerinnen und -schüler überdurchschnittlich häufig absolviert haben dürften. Alle genannten Faktoren können komplex zusammenwirken. Auf Basis der uns zur Verfügung stehenden Daten können wir diese Interaktionen leider nicht fundiert überprüfen. 50

Über die Strukturmerkmale hinaus können vor allem die Ausbildungsmotivation und der Druck auf dem Ausbildungs-bzw. Arbeitsmarkt die guten Ergebnisse erklären. Bei den Betrieben handelt es sich gewissermaßen um "Gatekeeper", die letztlich darüber entscheiden, ob Förderung beantragt wird oder nicht. Da der Antragsprozess eine gewisse Hürde darstellt und die Zielgruppe marktbenachteiligter junger Menschen potenziell mehr Betreuung bedarf, nehmen wir an, dass die geförderten Betriebe ihre Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung stärker abwägen als ansonsten üblich. Die Tatsache, dass die Betriebe ergänzende Förderung beantragt haben und circa ein Fünftel sogar aktiv nach Fördermöglichkeiten gesucht hat, zeigt unseres Erachtens eine grundsätzlich höhere Verbindlichkeit. Einerseits könnten die Betriebe dadurch stärker motiviert sein, auch bei Problemen den Ausbildungsvertrag nicht vorzeitig zu lösen. In diesem Sinne könnte die Förderung positiv wirken, da sie einen Stabilisierungsanreiz setzt. Andererseits könnten die Betriebe verstärkt darauf achten, nur Bewerbende auswählen, denen sie einen Abschluss auch zutrauen. In diesem Sinne könnte die Förderung nicht oder möglicherweise auch negativ wirken, da sie innerhalb der marktbenachteiligten Zielgruppe eher leistungsstärkere Bewerbenden fördert, die möglicherweise auch ohne Förderung einen Ausbildungsplatz gefunden hätten. Hinzu kommen die im Laufe der Zeit zunehmenden Angebotsüberhänge am Ausbildungsstellenmarkt, die Betriebe möglicherweise kompromissbereiter machen. Vier von fünf geförderten Auszubildenden werden in Engpassberufen ausgebildet und die Ausbildung für den eigenen Bedarf ist die wichtigste Ausbildungsmotivation der geförderten Betriebe. Es könnte sich also um eine Positivselektion von Betrieben handeln, die überdurchschnittliche Ergebnisse zur Folge hat. Dass die "Investitionsorientierung" eines Betriebs die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Vertragslösungen reduziert, lässt sich auch empirisch zeigen (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2016). Um die Abschlussquote auch empirisch zu verifizieren, können wir auf unsere Betriebsbefragung zurückgreifen. Vorab weisen wir nochmals darauf hin, dass unsere Betriebsbefragung nicht repräsentativ für alle geförderten Ausbildungsverhältnisse ist bzw. sein kann, sondern dass sie mindestens einmal geförderte Betriebe abbildet (vgl. Kapitel 4). Sie bezieht sich nicht auf alle 3.265 geförderten Ausbildungsverhältnisse, sondern auf 2.242 mindestens einmal geförderte Betriebe. Die Betriebe gehen zwar gewichtet gemäß der Anzahl der von ihnen geförderten Auszubildenden und ihrer Branche in die Stichprobe ein, die Grundgesamtheiten sind aber nicht deckungsgleich, weshalb die Abschlussquote auch bei idealer Datenlage zwischen Auszubildenden- und Betriebsbefragung nicht übereinstimmen muss. Nichtsdestotrotz bildet die Betriebsbefragung einen guten Anhaltspunkt.

68% der befragten Betriebe gaben an, dass die oder der Auszubildende, auf den bzw. die sie als Betrieb in der Befragung Bezug nehmen sollten, die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Dieser Wert liegt etwas unterhalb des zuvor beschriebenen Anteils von 79%, den wir mithilfe der Auszubildendenbefragung ermittelt haben. Er liegt aber ebenfalls oberhalb des Zielwerts. Beide Ist-Werte wurden über Stichproben ermittelt, weshalb sie – wie auch alle übrigen berichteten Werte – innerhalb eines statistischen Intervalls einige Prozentpunkte nach oben oder unten abweichen können. Dass die Betriebe eine niedrigere Abschlussquote berichteten, werten wir als Hinweis auf eine Positivselektion in unserer Auszubildendenbefragung, die sich aber nicht auf alle Merkmale beziehen muss. Zu den Fragen, wer die Ausbildung gelöst hat oder ob die bzw. der Auszubildende nach dem erfolgreichen Abschluss übernommen wurde, finden wir beispielsweise konsistente Verteilungen in beiden Stichproben (siehe unten).

Laut Betriebsbefragung schlossen damit 32 % der Auszubildenden ihre Ausbildung nicht ab. Diese Gruppe unterteilt sich in Fälle, in denen die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde (8 % bezogen auf alle Angaben zu dieser Frage), Fälle, in denen die oder der Auszubildende den Vertrag vorzeitig gelöst hat (18 %), und Fälle, in denen der Betrieb den Vertrag vorzeitig gelöst hat (7 %). Betrachtet man nur die nicht erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnisse, handelt es sich somit zu etwa der Hälfte um eine vorzeitige Lösung des Auszubildenden und zu jeweils

⁵⁰ Einzelne Faktoren haben wir jeweils für sich geprüft. Wir finden keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und spezifischer Fördervoraussetzung. Aufgrund komplexer und möglicherweise gegenläufiger Wirkungen lassen sich daraus allerdings keine fundierten Aussagen ableiten, unter anderem da wir Auszubildendenmerkmale nicht mit Betriebsmerkmalen kombinieren können.

etwa einem Viertel um eine nicht bestandene Abschlussprüfung bzw. eine vorzeitige Lösung des Betriebs. ⁵¹ Eine nur um wenige Prozentpunkte abweichende Verteilung finden wir auch in unserer Auszubildendenbefragung, im Zuge derer wir den Auszubildenden ohne Abschluss eine vergleichbare Frage gestellt haben.

Zwei Gruppen analysieren wir nachfolgend tiefergehend. Für Auszubildende, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, analysieren wir den Übergang in das erste Beschäftigungsverhältnis und die Frage, ob sie selbst oder ihre Betriebe zwischenzeitlich überlegten, den Vertrag vorzeitig zu lösen. Für Auszubildende, die ihren Vertrag entweder selbst gelöst haben oder bei denen der Betrieb den Vertrag gelöst hat, analysieren wir primär mithilfe offener Angaben die Gründe und was sie im Anschluss an die Ausbildung taten.

Erfolgreicher Ausbildungsabschluss

46 % der Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich abschlossen, wurden danach von ihrem Ausbildungsbetrieb unbefristet als Fachkraft übernommen. Weitere 20 % wurden befristet als Fachkraft übernommen. 21 % wollten nicht im Betrieb weiterarbeiten. In lediglich 13 % aller erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse ist das Ergebnis aus Sicht der Auszubildenden damit eindeutig negativ, das heißt, der Betrieb konnte oder wollte die oder den Auszubildenden nicht übernehmen. Die Angaben der Auszubildenden stimmen insgesamt gut mit den Angaben der Betriebe überein, denen wir eine vergleichbare Frage gestellt haben. ⁵² 47 % der Betriebe gaben an, die Auszubildende oder den Auszubildenden unbefristet übernommen zu haben. Weitere 18 % übernahmen sie oder ihn befristet als Fachkraft. Bei 13 % habe die oder der Auszubildende nicht weiter im Betrieb arbeiten wollen. 18 % der Betriebe konnten oder wollten die oder den ehemaligen Auszubildenden nicht übernehmen.

Auf den erfolgreichen Ausbildungsabschluss folgt für etwa zwei Drittel somit eine unbefristete oder befristete Übernahme und damit der Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Auch Fälle, in denen diese Übernahme nicht zustande kam, sind nicht zwangsweise problematisch (vgl. Kapitel 2). In diesen Fällen kann sich die bzw. der Auszubildende beispielsweise beruflich neu orientiert haben oder umgezogen sein. Betriebe sind zudem nicht immer wirtschaftlich in der Lage, ihre Auszubildenden zu übernehmen. Der Forschungsstand zeigt, dass die meisten Auszubildenden in einer solchen Situation nur kurzzeitig ohne Beschäftigung sind (vgl. Kapitel 2). Natürlich kann eine Übernahme auch auf mangelnde Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit oder fehlende Integration in den Betrieb zurückzuführen sein. Für alle an dieser Stelle genannten Ursachen finden wir in einer offenen Abfrage bei den Betrieben Hinweise. Wir können diese aufgrund niedriger Fallzahlen nicht exakt quantifizieren. Sie spiegeln aus unserer Sicht aber die allgemeinen Bedingungen am Übergang von der Ausbildung in eine weiterführende Beschäftigung und sind nicht spezifisch für "Fit for Work". Dafür spricht auch, dass etwa drei Viertel (74%) der Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, der überwiegend innerhalb eines Jahres nach Ausbildungsabschluss lag, in dem Beruf arbeiteten, für den sie ausgebildet wurden. 14 % arbeiteten in einem anderen Beruf, 4 % machten eine neue Ausbildung und 7 % arbeiteten nicht. Bei den meisten Tätigkeiten, die nicht zum erlernten Berufsbild passten, handelt es sich um Tätigkeiten mit mittlerem Anforderungsniveau (z.B. Elektronikerin oder Elektroniker), also keine reinen Hilfstätigkeiten, die nach kurzer Anlernphase ausgeübt werden können (z.B. Paketzustellerin oder Paketzusteller).

Trotz eines erfolgreichen Abschlusses hat etwa ein Drittel (32 %) der Auszubildenden mindestens einmal ernsthaft überlegt, die Ausbildung abzubrechen. Nur sehr selten spielte bei dieser Überlegung die Berufsschule eine Rolle. Häufige Gründe waren vor allem Probleme am Arbeitsplatz, insbesondere mit Vorgesetzten, und – in jeweils deutlich geringerem Umfang – private Probleme oder Zweifel, ob der gewählte Beruf passend ist. Auch ein Drittel der Betriebe hat mindestens einmal ernsthaft überlegt, das Vertragsverhältnis vorzeitig zu lösen (8 % "sehr häufig", 25 % "gelegentlich"). Die Betriebe nannten mit großem Abstand vor allem motivationale Probleme und Unzuverlässigkeit bzw. viele Fehltage als Gründe für ihre Überlegungen. Darüber hinaus wurden vor allem schulische Probleme und teilweise Fehlverhalten gegenüber anderen Personen genannt.

⁵¹ Alle Auswertungen für nicht abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse basieren auf niedrigen Fallzahlen. Um keine falsche Präzision zu suggerieren, fassen wir Anteile daher an dieser und weiteren Stellen sprachlich zusammen. Wir können auch nicht berücksichtigen, dass Ausbildungsverhältnisse in Einzelfällen auch auf Betriebsinsolvenzen zurückzuführen sind.

⁵² Abweichend von der Abfrage bei den Auszubildenden konnten die Betriebe auch offen antworten, sofern keine der vorgegebenen Antwortoptionen passte. In der Regel ließen sich diese Antworten zuordnen. Bei 3 % trat aber auch eine Konstellation auf, die wir ansonsten nicht berücksichtigt haben: Auszubildende hatten die Ausbildung zur "Verkäufer/n" oder zum "Verkäufer" abgeschlossen und schlossen eine Ausbildung zur oder zum "Einzelhandelskaufmann/-frau" beim Betrieb an. Dies ist hier nicht mitgezählt, aber positiv zu werten.

Betriebe, die mindestens einmal ernsthaft über eine Vertragslösung bzw. einen Aufhebungsvertrag nachgedacht haben, haben wir offen gefragt, inwiefern sie bei dieser Überlegung den Zuschuss berücksichtigt haben. Es handelt sich um eine Subgruppe aller Betriebe. Nicht alle machten zudem eine eindeutige Angabe, weshalb wir diese Angaben nur als Tendenzen und in absolute Zahlen ausweisen. Insgesamt können wir die Antworten von 90 Betrieben auswerten. 60 Betriebe äußersten eindeutig, den Zuschuss nicht berücksichtigt zu haben (zum Beispiel: "gar nicht", "spielte keine Rolle", "nicht berücksichtigt"). Die verbleibenden 30 Betrieben berücksichtigten den Zuschuss mindestens teilweise (zum Beispiel: "ein wenig", "war ein Argument", "ohne hätten wir vorher gelöst"). In der zuletzt genannten Gruppe überwiegen Antworten, die einen kleinen Einfluss erkennen lassen, eindeutig Antworten, bei denen der Zuschuss ein großes Gewicht hatte. Übergreifend verdeutlichen fast alle Antworten, dass nur sehr wenige Betriebe ein Ausbildungsverhältnis allein wegen des Zuschusses weiterführten. Auch Betriebe, die einen kleinen Einfluss beschreiben, sehen letztlich andere Einflussfaktoren als deutlich einflussreicher. Vielfach dürfte der Zuschuss somit keinen oder nur einen sehr kleinen Stabilisierungseffekt gehabt haben. Da der Zuschuss monatlichen zwischen 200-260 Euro lag, überrascht dieses Ergebnis nicht. Wir werten es trotzdem als positiv, dass ein relevanter Teil der Betriebe den Zuschuss in den Abwägungsprozess einbezog. Häufig handelte es sich laut der Aussagen der Betriebe um ein kompliziertes Verhältnis, im Zuge dessen ein kleiner Faktor die Entscheidung beeinflusst haben kann.

Vorzeitige Vertragslösung

Die Gruppe der Auszubildenden, die ihre Ausbildung nicht erfolgreich abgeschlossen haben, ist vergleichsweise klein. Wir können sie über unsere Stichproben daher nicht gut abbilden und weisen nachfolgend primär Tendenzen aus. Insgesamt ähneln die Abbruchgründe inhaltlich und in ihrer Relevanz den Gründen, die Auszubildende und Betriebe mit Kündigungsgedanken angegeben haben (siehe zuvor). Sofern der Abbruch von den Auszubildenden ausging, nannten diese am häufigsten Probleme am Arbeitsplatz, insbesondere mit Vorgesetzten. Probleme in der Berufsschule, private Probleme oder ein nicht mehr als passend empfundener Beruf wurden vergleichsweise seltener angegeben. Sofern der Abbruch vom Betrieb ausging, ist dieses Verhältnis ähnlich. Zusätzlich gaben einzelne Auszubildende an, ihre eigene Unzuverlässigkeit sei ein Grund gewesen. Unzuverlässigkeit und viele Fehltagen wurden von den Betrieben dagegen am häufigsten als Gründe für die vorzeitige Vertragslösung genannt. Darüber hinaus nannten die Betriebe motivationale Probleme, mangelnde Leistung am Arbeitsplatz und in der Berufsschule sowie teils Vertrauensbrüche.

Vorzeitige Vertragslösungen sind, wie einleitend in Kapitel 2 dargestellt, nicht mit einem vollständigen Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Ein Vertrag kann beispielsweise auch gelöst werden, weil eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender den Wohnort wechselt und die Ausbildung bei einem anderen Betrieb fortführt. Auch eine berufliche Neuorientierung, im Zuge derer eine Ausbildung in einem anderen Beruf begonnen wird, ist möglich. Beide Szenarien sind nicht negativ und wirken sich auch nicht zwangsweise negativ auf die mittelfristige Erwerbsbiografie aus (vgl. Kapitel 2). Im Sinne der ESF-Förderung handelt es sich somit zwar um "negative Ereignisse", mit Blick auf die mittel- und langfristige Arbeitsmarktintegration muss es sich aber nicht gleichzeitig um ein negatives Ergebnis handeln. Da wir nur wenige Auszubildende mit Vertragslösungen in unserer Stichprobe haben, können wir deren Verbleib nicht fundiert analysieren. Die vorliegenden Antworten unterstreichen aber, dass Vertragslösungen nicht mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen sind, da sie belegen, dass Einzelne ihre Ausbildung bei einem anderen Betrieb fortgesetzt oder eine andere Ausbildung begonnen haben.

Effekte über das einzelne Ausbildungsverhältnis hinaus

"Fit for Work" soll über das unmittelbare Ergebnis, jungen Menschen den Abschluss einer Ausbildung zu ermöglichen, auch zu strukturellen bzw. gesellschaftlichen Verbesserungen führen. Diese Effekte können wir aufgrund des begrenzten Zeithorizonts und der begrenzten Datenlage nicht quantifizieren. Vor dem Hintergrund der Situation auf dem bayerischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt können wir strukturelle Effekte auf Basis unserer vorherigen Analysen zu den eingesetzten finanziellen Inputs, der umgesetzten Fördermaßnahme, der Zahl begonnener und dem Anteil erfolgreich abgeschlossener Ausbildungsverhältnisse aber theoretisch plausibilisieren.

Der Bedarf nach einer Förderung für junge Menschen mit niedrigem oder keinem Schulabschluss bzw. mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf leitet sich aus unserer sozio-ökonomischen Analyse eindeutig ab. Diese Zielgruppe befindet sich am stark institutionalisierten Ausbildungsmarkt in Konkurrenz mit formal und vielfach auch tatsächlich besser qualifizierten jungen Menschen. Der Übergang in eine berufliche Ausbildung ist für diese Zielgruppe gleichzeitig wichtig, da ihr nur wenige andere institutionalisierte Bildungssysteme offenstehen und da sie im Falle

einer fehlenden Berufsausbildung deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen ist als mit erfolgreicher Berufsausbildung. Qualifizierungspotenziale dieser Zielgruppe nicht abzurufen wirkt sich direkt negativ auf ihre soziale Teilhabe und ihre ökonomische Situation aus. Darüber hinaus gibt es indirekte Negativeffekte, etwa durch eine stärkere Belastung der Sozialsysteme und durch fehlende Fachkräfte für den Arbeitsmarkt. Letzteres zeichnet sich in einigen Bereichen des bayerischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zunehmend stärker ab.

Das verfügbare Fördermittelbudget begrenzt die Wirkung, die "Fit for Work" bei der Verringerung dieser strukturellen Probleme leisten kann. Es wurde im betrachteten Förderzeitraum weitgehend ausgeschöpft, was eine notwendige Vorbedingung für eine positive Gesamtwirkung ist. Da die Höhe der ausgezahlten Fördermittel direkt mit der Zahl der geförderten Ausbildungsverhältnisse zusammenhängt, konnte die Förderung in quantitativer Hinsicht so viele Ausbildungsverhältnisse fördern, wie sie auf Basis des zwischenzeitlich reduzierten Fördermittelbudgets erreichen wollte. Vier von fünf Auszubildenden wurden in einem Engpassberuf ausgebildet, womit ein direkter Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels geleistet wird. Wir können nicht letztgültig bewerten, inwiefern die Ausbildungsverhältnisse auch ohne den Zuschuss zustande gekommen wären, da die Betriebe in diesen Bereichen ihre Anforderungen aufgrund mangelnder Ausbildungsplatznachfrage auch allgemein absenken müssen. Immerhin zwei Drittel der Betriebe messen dem Zuschuss nach eigener Auskunft aber eine mittlere bis hohe Bedeutung bei. Die geförderten Ausbildungsverhältnisse endeten insgesamt deutlich häufiger positiv mit einem Ausbildungsabschluss als dies vor dem Hintergrund der höheren Aufwände in der Ausbildung dieser Zielgruppe zu erwarten war. Ob dies im engen Sinne auf die Förderung zurückzuführen ist, können wir nicht letztgültig bewerten. Die Betriebe scheinen die Förderung aber zumindest teilweise zu berücksichtigt zu haben und betrachteten sie vor allem als Kompensation und Anerkennung. Alles in allem kommen wir zu dem Schluss, dass "Fit for Work" einen Beitrag zur Verringerung struktureller Probleme leistet. Durch die mehrheitlich erfolgreiche Ausbildung wurde sowohl die Situation der geförderten jungen Menschen als auch die Situation ihrer Betriebe verbessert. Dies dürfte sich mittelfristig auch positiv auf den bayerischen Arbeitsmarkt auswirken. Wir treffen mit dieser Schlussfolgerung dabei keine positive oder negative Aussage über das Kosten-Nutzen-Verhältnis der eingesetzten Fördermittel, sondern stellen im Wesentlichen fest, dass die Förderung strukturell positive Veränderungen unterstützt.

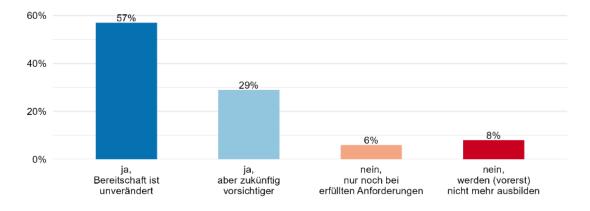


Abbildung 22: Bereitschaft, erneut einen marktbenachteiligten jungen Menschen auszubilden (Betriebe)

Quelle: ISG-Betriebsbefragung (2019-2021), gewichtet.

Über das geförderte Ausbildungsverhältnis hinaus, haben wir die Betriebe konkret gefragt, ob sie zukünftig wieder eine oder einen Auszubildenden mit ähnlichen Voraussetzungen ausbilden würden (vgl. Abbildung 22). Wir nehmen an, dass sich die Einstellung der Betriebe gegenüber marktbenachteiligten jungen Menschen insgesamt verbessern kann, sofern sie eine oder einen Auszubildenden erfolgreich ausgebildet haben, etwa indem Vorurteile und Stigmatisierungen abgebaut werden. 57 % gaben an, unverändert wieder bereit zu sein, einen jungen Menschen mit ähnlichen Voraussetzungen auszubilden. Weitere 29 % wären dazu auch bereit, sind aber bei zukünftigen Auswahlverfahren auf Basis der gemachten Erfahrungen vorsichtiger. 6 % würden zukünftig keinen marktbenachteiligten jungen Menschen ausbilden, es sei denn, ihre Anforderungen an dessen Leistungsfähigkeit würden vollständig erfüllt. 8 % gaben an, vorerst keinen jungen Menschen mit ähnlichen Voraussetzungen mehr auszubilden. Insgesamt sind somit nur 14 % sehr skeptisch. Nimmt man Betriebe hinzu, die bei der Auswahl vorsichtiger sein wollen, haben zusammen 43 % der Betriebe mindestens leichte Vorbehalte. Nicht prüfen können wir, inwiefern Betriebe auch mit Blick auf nicht marktbenachteiligte junge Menschen grundsätzlich weniger kompromissbereit sind – ob sich diese

teilweise Skepsis also gegebenenfalls nicht nur auf marktbenachteiligte junge Menschen bezieht. Unser Fazit ist daher gemischt: Einerseits lehnen nur wenige Betriebe die zukünftige Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen eindeutig ab. Andererseits ist auch nur etwas mehr als die Hälfte ohne weitere Voraussetzung für eine erneute Ausbildung bereit. Vorurteile abzubauen gelingt somit zwar in relevantem Umfang, aber nicht uneingeschränkt.

Wir haben die Betriebe zudem gefragt, ob sie bzw. ihre Ausbilderinnen und Ausbilder im Förderzeitraum an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung ihrer Ausbildungskompetenzen teilgenommen haben. Wir wollten primär prüfen, ob es Schnittmengen zur ebenfalls ESF-geförderten Weiterbildungsförderung (Förderaktion 4) gab und ob sich die Betriebe gegebenenfalls auf die Ausbildungsmehraufwände von marktbenachteiligten jungen Menschen eingestellt haben. Dies trifft nur auf einzelne Betriebe zu. Die Ausbilderinnen bzw. Ausbilder dieser Betriebe besuchten unter anderem Weiterbildungen zur Verbesserung interkultureller Kompetenzen, zur Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund oder zu den "Erwartungen der Generation Z". Offensichtliche Schnittmengen zu Förderaktion 4 finden wir nicht. Die meisten dieser Weiterbildungen scheinen von Kammern und Innungen durchgeführt worden zu sein. Danach gefragt, ob und welche Weiterbildungsangebote sie sich beim Ausbau ihrer eigenen Ausbildungskompetenzen wünschen, machten ebenfalls nur wenige eine verwertbare Angabe. Gewünscht wurden Weiterbildungen zum Ausbildungsmarketing, zur Verbesserung von Coaching- und Kommunikationskompetenzen, zum besseren Verständnis der Bedürfnisse jüngerer Generationen und zum Umgang mit Sprachproblemen. Auch in unseren ausführlicheren Interviews gab es diesbezüglich kaum konkrete Bedarfe (Kalvelage & Scheller 2017: 26).

6. Fazit und Handlungsempfehlungen

Über "Fit for Work" erhielten bayerische Ausbildungsbetriebe in den Jahren 2015 bis 2022 finanzielle Zuschüsse aus dem Europäischen Sozialfonds für die Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen. Marktbenachteiligte junge Menschen beginnen seltener eine berufliche Ausbildung und beenden diese häufiger ohne Abschluss. Der finanzielle Zuschuss sollte potenziellen Ausbildungsbetrieben einen Anreiz bieten, einen Ausbildungsvertrag mit einem benachteiligten jungen Menschen abzuschließen und diesen nicht vorzeitig zu lösen.

Unsere sozio-ökonomische Analyse des bayerischen Ausbildungsstellenmarkts bestätigt diese Förderbedarfe. In mehreren Ausbildungssegmenten gab es mehr Ausbildungsstellen als Bewerbende. Trotz dieses Überhangs gab es Probleme bei der Zusammenführung von Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsstellen, die unterschiedliche Ursachen haben. Das Berufsbildungssystem steht insgesamt vor einer Reihe systemischer Herausforderungen, die insbesondere die Integration von marktbenachteiligten jungen Menschen betreffen. Vor allem junge Menschen ohne Schulabschluss und Auszubildende in ausbildungsbegleitenden Maßnahmen waren in quantitativer Hinsicht wichtige Zielgruppen für "Fit for Work". Hinzu kommen junge Menschen, die nicht im Schulentlassjahr eine Ausbildung beginnen, sondern erst in einem der darauffolgenden Jahre. Diese Gruppe wird teilweise unpräzise mit dem Begriff "Altbewerberinnen" und "Altbewerber" beschrieben, weil unterstellt wird, dass sie sich mindestens einmal erfolglos um einen Ausbildungsplatz beworben hat. Es kann sich aber auch nur um einen für junge Menschen am Übergang von der Schule zum Arbeitsmarkt normalen Orientierungsprozess handeln, der nicht unbedingt mit einer erfolglosen Ausbildungssuche einhergeht. Ehemalige Praxisklassenschülerinnen und -schüler sowie Teilzeitauszubildende bildeten vergleichsweise kleine Zielgruppen, die aber einen hohen Förderbedarf besitzen. Ehemalige Praxisklassenschülerinnen und -schüler haben maximal einen theorieentlasteten Mittelschulabschluss erreicht, der von Betrieben als Signal für eine verminderte Ausbildungsreife gedeutet werden kann. Junge Menschen, die eine Ausbildung in Teilzeit absolvieren möchten, tun dies nicht unbedingt aufgrund einer verminderten Leistungsfähigkeit, sondern weil sie durch externe Faktoren wie Familienarbeit nicht Vollzeit arbeiten können. Die Teilzeitausbildung wurde in den letzten Jahren gesetzgeberisch flexibilisiert, ist in der betrieblichen Praxis aber noch sehr selten.

6.1 Zentrale Ergebnisse unserer Evaluation

Wir fassen unsere Ergebnisse auf den Ebenen der von uns erstellten Programmlogik von "Fit for Work" zusammen. Die Programmlogik leitete unsere Evaluation, im Zuge derer wir Interviews mit Programmverantwortlichen und Ausbildungsbetrieben führten, Förderdaten aus dem begleitenden Monitoring analysierten und geförderte Auszubildende und ihre Betriebe zu "Fit for Work" standardisiert befragten.

Input

Das verfügbare Budget von 14,5 Mio. Euro ESF-Mitteln wurde zu 93 % umgesetzt. Wir bewerten diese fast vollständige Umsetzung als gut. Da über den gesamten Förderzeitraum konstant nur etwa 90 % der bewilligten Mittel abgerufen wurden, hätten theoretisch noch mehr Vorhaben bewilligt werden können, um so auch die letztlich nicht verausgabten ESF-Mittel in Höhe von ca. 1,0 Mio. Euro zu nutzen. Dies hätte allerdings vorausgesetzt, die Bewilligungsquote über die bisherigen 103 % weiter zu erhöhen. Das ursprünglich zu Beginn der Förderperiode festgelegte, mehr als doppelt so hohe Budget von 30 Mio. Euro ESF-Mitteln wäre bei ähnlichen Rahmenbedingungen vermutlich nicht umsetzbar gewesen, weshalb die frühzeitige Budgetreduzierung Ende des Jahres 2017 sinnvoll war. Auf Basis unserer Analyse der durchschnittlichen Fördermonate und des durchschnittlichen Zuschusses gab es – unter der Annahme gleicher Rahmenbedingungen – nur wenig Potenzial für eine höhere Fördermittelabsorption. Die Förderhöchstdauer wurde durchschnittlich bereits sehr stark ausgereizt und musste aufgrund des Endes der Förderperiode ab dem Jahr 2021 notwendigerweise abgesenkt werden. Der monatliche Zuschuss wurde dreimal erhöht und war am Ende 30 % höher als zu Beginn. 76 % aller Ausbildungsverhältnisse wurden über den gesamten ursprünglich bewilligten Zeitraum bezuschusst und nur bei 14 % aller Ausbildungsverhältnisse wurde der ursprüngliche Bewilligungszeitraum, vermutlich aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen, um mehr als sechs Monate unterschritten. Eine höhere Fördermittelabsorption wäre aus unserer Sicht daher nur möglich gewesen, indem entweder die Nachfrage zusätzlich gesteigert worden wäre oder indem der monatliche Zuschuss früher und/oder noch deutlich stärker erhöht worden wäre. Eine Ausweitung der Förderhöchstdauer ist aus unserer Sicht dagegen nicht sinnvoll, da administrative Nachteile entstünden, beispielsweise im Zuge der notwendigen Kürzung zum Ende des Förderzeitraums und durch längere Wartezeiten auf die tatsächliche Auszahlung für die Ausbildungsbetriebe.

Umsetzung

Mit insgesamt 3.265 geförderten Ausbildungsverhältnissen wurde das quantitative Ziel für den Output zu 102 % erfüllt. Mit Ausnahme des letzten Ausbildungsjahres stiegen die Förderzahlen kontinuierlich und erreichten in den Förderjahren 4, 5 und 6 ihren Höhepunkt. In den Förderjahren 6 und 7 gab es eine förderpolitische Überschneidung zur vom Bund kurzfristig im Jahr 2020 eingeführten "Ausbildungsprämie" für von der COVID-19-Pandemie betroffene Ausbildungsbetriebe. Für eine starke Konkurrenz finden wir allerdings keine Belege.

Frauen waren mit einem Anteil von nur 20 % unter allen geförderten Auszubildenden unterrepräsentiert. Zwar ist der Förderbedarf von Männern in der Zielgruppe durchschnittlich höher und sie bilden auch insgesamt den größeren Anteil an dualen Auszubildenden. Wir halten ein Geschlechterverhältnis von vier zu eins trotzdem für unausgewogen und führen dies darauf zurück, dass insbesondere Betriebe aus dem männlich dominierten Handwerk und der Industrie Zuschüsse beantragten. Auf Basis der verfügbaren Daten schätzen wir, dass etwa jede zweite Auszubildende bzw. jeder zweite Auszubildende einen Migrationshintergrund besaß und dass etwa ein Drittel aller Ausbildungsverträge mit Drittstaatsangehörigen geschlossen wurde. Da Personen mit Zuwanderungsgeschichte auch in der Zielpopulation marktbenachteiligter junger Menschen überdurchschnittlich vertreten sind, halten wir dies für ein gutes Ergebnis. Positiv ist zudem, dass 83 % aller Auszubildenden in Engpassberufen ausgebildet wurden und dass nur 10 % angaben, bei ihrer Ausbildung handele es sich um eine Notlösung. Die Arbeitsmarktchancen der Auszubildenden in diesen stark nachgefragten Berufen sind somit gut. Die Betriebe können zudem teils dringend benötigte Fachkräfte gewinnen.

Kritischer bewerten wir die Verteilung der spezifischen Fördervoraussetzungen, die die Marktbenachteiligung der jungen Menschen näherungsweise abbilden sollen. Den größten Anteil machen Auszubildende aus, die nicht direkt im Schulentlassjahr ihre Ausbildung begannen. Diese Gruppe kann benachteiligt sein, da sie mit einer kleinen "Lücke im Lebenslauf" möglicherweise zunächst erfolglos nach einem Ausbildungsplatz gesucht hat. Der Anteil von Auszubildenden, die nach eigener Auskunft eher oder sehr große Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche hatten, ist mit 23 % aber gering. Für die älteren Schulabsolventinnen und -absolventen finden wir dabei keine signifikanten Unterschiede. Schwierigkeiten werden eher von Männern gegenüber Frauen, von Drittstaatsangehörigen gegenüber EU-Staatsangehörigen und von mit zusätzlichen Maßnahmen geförderten Auszubildenden berichtet. Auch die insgesamt eher geringe Zahl an versendeten Bewerbungen und geführter Vorstellungsgespräche deutet auf keine erhöhten Schwierigkeiten für ältere Schulabsolventinnen und -absolventen hin. Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche anhand objektiver Kriterien nachzuweisen und einfach administrativ zu prüfen, ist kompliziert, weshalb die Näherung über das Schulentlassjahr grundsätzlich geeignet ist. Unter der Annahme begrenzter Fördermittel halten wir den etwas weiter zurückliegenden Schulabschluss aber für die am wenigsten geeignete Näherung an eine Marktbenachteiligung. Die übrigen Näherungen in Form weiterer spezifischer Fördervoraussetzungen sind aus unserer Sicht gut geeignet. Die zweitgrößte Gruppe bilden zusätzlich mit Arbeitsmarktmaßnahmen geförderte Auszubildende, die drittgrößte Gruppe ehemalige Praxisklassenschülerinnen und -schüler, die viertgrößte Gruppe junge Menschen ohne Schulabschluss und die mit Abstand kleinste Gruppe Teilzeitauszubildende. Wie einleitend bereits beschrieben, kann für alle diese Gruppen von einer Marktbenachteiligung ausgegangen werden.

Zuwendungsempfänger und direkte Adressaten von "Fit for Work" sind die Ausbildungsbetriebe. Zu 78 % handelt es sich um Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Nimmt man mittelgroße Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten hinzu, beträgt der Anteil an allen geförderten Betrieben 94 %. 83 % aller Betriebe erhielten nur einmal einen Zuschuss, was wir primär darauf zurückführen, dass kleine Betriebe in der Regel nur wenige und nicht in jedem Jahr Auszubildende haben. "Fit for Work" erreicht somit zu einem sehr großen Teil Betriebe, die bei der Suche nach Auszubildenden benachteiligt sind und die weniger Ressourcen besitzen, um Ausbildungsmehraufwände auszugleichen. Es gibt allerdings auch einen kleinen Teil größerer Betriebe, die in diesem Sinne nicht benachteiligt sind. Insbesondere zwei große Einzel- und Großhandelsunternehmen mit jeweils mehreren hundert Millionen Euro Umsatz haben in hohem Umfang Zuschüsse erhalten. Mit jeweils über 500.000 Euro direkten ESF-Zuschüssen entfielen auf diese beiden Unternehmen etwa 8 % aller insgesamt ausgezahlten Zuschüsse. Wir halten dies für kritisch, da die Anreizwirkung des Zuschusses in Höhe von 4.000 bis 5.000 Euro für ein einzelnes Ausbildungsverhältnis in diesen großen Unternehmensstrukturen vermutlich sehr gering oder gar nicht vorhanden ist. Der Zuschuss fließt in diesen Fällen vermutlich in übergeordnete Strukturen und spielt für die Personen, die über die Einstellung entscheiden und

die jungen Menschen praktisch ausbilden, vermutlich kaum eine Rolle. Die stärkste Wirkung beim Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses entfaltet der Zuschuss nach unserer Analyse, wenn er individuell und als ein Faktor in einer Multifaktorenentscheidung abgewogen wird. Dies trifft vor allem auf kleine Betriebe zu. Jeweils etwa ein Drittel der Betriebe maß dem Zuschuss bei der Abwägung für oder gegen die Ausbildung des betreffenden jungen Menschen eine niedrige, eine mittlere oder eine hohe Bedeutung bei. Die selbstberichtete Bedeutung des Zuschusses nahm signifikant mit der Betriebsgröße ab. Einige Betriebe werten den Zuschuss schlicht als Anerkennung für häufig nicht eindeutig finanziell zu berechnende Mehraufwände. In dieser eher intuitiven Kosten-Nutzen-Abwägung der Vor- und Nachteile einer Ausbildung kann der finanzielle Zuschuss den Ausschlag geben – sofern er keine dauerhafte Subvention darstellt, an die sich Betriebe gewöhnen. Zu vermeiden sind daher – zugespitzt formuliert – Szenarien, in denen jede bzw. jeder neu eingestellte Auszubildende von Personalverantwortlichen standardmäßig auf vorliegende Fördervoraussetzungen geprüft wird und anschließend ein eingeübter Förderantrag gestellt wird.

Ergebnisse und Wirkungen

Die finanzielle Förderung eines Ausbildungsverhältnis ist noch kein Ergebnis im Sinne einer verbesserten Arbeitsmarktsituation einzelner Personen oder Betriebe oder im Sinne einer strukturellen Verbesserung am Arbeitsmarkt. Wir haben daher untersucht, inwiefern der Zuschuss zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss beigetragen hat. Dieser Untersuchung lag die Annahme zugrunde, dass die Ausbildung marktbenachteiligter junger Menschen mit Mehraufwänden verbunden ist. Ausbildungsverhältnisse können allgemein, wie andere Beschäftigungsverhältnisse auch, konfliktbehaftet sein und die Arbeitsproduktivität von Auszubildenden sowie die Ausbildungsbedingungen von Betrieben können besser oder schlechter sein. Mehraufwände sind also nicht zwangsweise auf Defizite im Zusammenhang mit einer Benachteiligung zurückzuführen.

Auch unter dieser Einschränkung finden wir Belege dafür, dass die Ausbildung für die Betriebe durchschnittlich mit Mehraufwänden gegenüber der Ausbildung nicht marktbenachteiligter junger Menschen verbunden war. Trennscharf quantifizieren können wir diese Mehraufwände nicht, unter anderem da auch die Betriebe diese eher qualitativ und abstrakt bewerten. Wichtig zu betonen ist zudem, dass nicht jedes geförderte Ausbildungsverhältnis mit Mehraufwänden für die Betriebe verbunden war. Potenzielle Mehraufwände pauschal mit einem Zuschuss abzugelten, ist aus unserer Sicht insgesamt sinnvoll, da Mehraufwände von den Betrieben beim Abschluss des Ausbildungsvertrags auch nur begrenzt zu antizipieren sind. Der Zuschuss wirkt für die Betriebe gewissermaßen als Versicherungsleistung und kann helfen, erwartete Mehraufwände im Vorhinein abzumildern. Treten Probleme auf, kann der Zuschuss als subjektive Rechtfertigung für die eigene Mehrarbeit herangezogen werden. Um die Wirkung des Zuschusses zu bewerten ist es daher entscheidender, die Erwartungen der Betriebe an Mehraufwände zugrunde zulegen – und nicht spätere, tatsächliche Aufwände. Die Marktbenachteiligung eines jungen Menschen, zum Beispiel in Form eines niedrigen Schulabschlusses, kann einem Betrieb Mehraufwände signalisieren. Erhält dieser Betrieb einen Zuschuss zur Ausbildung, preist er Mehraufwände in begrenztem Umfang vermutlich ein. Sofern sich die tatsächlichen Mehraufwände im erwarteten Rahmen bewegen, wirkt der Zuschuss somit stabilisierend. Ist die Ausbildung mit mehr als den erwarteten Aufwänden verbunden, besitzt der Zuschuss nach unserer Analyse aber nur noch einen geringen Effekt. Der Zuschuss kann somit nur in begrenztem Rahmen stabilisierend wirken. Dies ist auch plausibel, da er im Verhältnis des Nutzens, den sich Betriebe von der Ausbildung versprechen, eher gering ist. Die Höhe des Zuschusses ist vor diesem Hintergrund aus unserer Sicht angemessen und wir erwarten nicht, dass ein sehr viel höherer Zuschuss einen wesentlich höheren Stabilisierungseffekt hätte.

79 % der geförderten Auszubildenden schließen nach unserer Erhebung ihre Ausbildung erfolgreich ab. Dieser Wert ist zum Berichtszeitpunkt vorläufig, da er im Rahmen des Monitorings, über die Evaluation hinaus, zeitverzögert erhoben wird. Der aktuelle Wert liegt deutlich über dem programmspezifischen Zielwert von 57 %. Diese positive Abweichung kann methodische Ursachen haben. Mit unserer Betriebsbefragung haben wir vergleichsweise einen Wert von 68 % ermittelt. Insgesamt liegt die Zielerreichung somit deutlich über den Erwartungen, insbesondere beim Vergleich mit den allgemeinen Vertragslösungsquoten im Berufsbildungssystem. Wir führen dies primär auf eine umfangreichere Abwägung der Betriebe bei der Entscheidung für oder gegen die Ausbildung zurück. Die Festlegung auf die Ausbildung kann höher sein, wenn eine bewusste Entscheidung für die Ausbildung eines marktbenachteiligten jungen Menschen und für die Beantragung von Fördermitteln getroffen wurde. Betriebe wägen bei marktbenachteiligten jungen Menschen möglicherweise stärker ab und identifizieren die leistungsstärkeren Bewerbenden gezielter. Auch die angespannte Marktlage kann für beide Seiten einen stabilisierenden Effekt haben. Betriebe mit zu geringen Personalressourcen sind vermutlich allgemein stärker geneigt, marktbenachteiligte junge Menschen auszubilden. Darüber hinaus sind sie möglicherweise bei Problemen oder bei verminderter Leistungsfähigkeit auch während der Ausbildung kompromissbereiter als Betriebe, die ausreichend Personal besitzen

und/oder zum nächsten Ausbildungsjahr leichter neue Auszubildende einstellen können. Die Auszubildenden auf der anderen Seite wissen vermutlich ebenfalls, dass sie weniger Ausweichoptionen am Ausbildungsmarkt haben als junge Menschen ohne Marktbenachteiligung und lösen ihre Verträge daher möglicherweise seltener bzw. orientieren sich seltener neu. Zuschüsse wurden zudem nur gewährt, sofern das Ausbildungsverhältnis mindestens sechs Monate bestand. Vertragslösungen, die in die ersten Fördermonate fielen, können wir daher nicht abbilden. Auch dieser fördermethodische Effekt trägt vermutlich zu dem sehr hohen Anteil erfolgreicher Ausbildungsverhältnisse bei, da einige Ausbildungsverhältnisse nachträglich nicht mehr förderfähig waren. Auch trotz eines wahrscheinlich überschätzten Anteils erfolgreicher Auszubildender sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund der geförderten Zielgruppe insgesamt gut. Unseres Erachtens besteht das wesentliche Ziel von "Fit for Work" darin, marktbenachteiligten jungen Menschen mit begrenztem finanziellem Einsatz die praktische Erprobung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dass ein überdurchschnittlich hoher Anteil die Ausbildung erfolgreich abschließt und damit seine Marktbenachteiligung häufig abbaut, ist sehr positiv, wäre unseres Erachtens aber keine strenge Voraussetzung für eine erfolgreiche Förderpolitik. Der anschließende Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelang den meisten Auszubildenden gut.

Strukturell leistete "Fit for Work" in der Gesamtschau einen Beitrag zum Abbau gesellschaftlicher Probleme. Da die Förderung vor allem bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt wirkt, ergeben sich positive Wirkungen sowohl für Betriebe mit einem Arbeits- bzw. Fachkräftebedarf als auch für junge Menschen, die ohne Berufsausbildung häufig langfristig formal unqualifiziert bleiben. Die Förderung stützt das Berufsbildungssystem, das vor mehreren systemischen Herausforderungen steht. Wir halten diese Unterstützung für wichtig, auch um einer Polarisierung des Arbeitsmarktes in Personen mit niedrigem und hohem Qualifikationsniveau vorzubeugen. Eine solche Polarisierung könnte eintreten, sofern beispielsweise Betriebe aufgrund höherer Aufwände weniger ausbilden oder junge Menschen aufgrund eines kurzfristig höheren Einkommens nach der Schule eine Helfertätigkeit beginnen. Auch wenn wir die Kosten und den Nutzen der Förderung nicht fundiert vergleichen können, erscheint uns die Förderung der dualen Ausbildung aufgrund ihres präventiven und investitionsorientierten Charakters sinnvoll. Der vergleichsweise niedrige Zuschuss pro Förderfall kann potenziell langfristige Effekte für Auszubildende und Betriebe haben – auch wenn dies den Nachteil mit sich bringt, dass ein Teil der Ausbildungsverhältnisse vermutlich auch ohne Zuschuss zustande gekommen wäre.

6.2 Handlungsempfehlungen

"Fit for Work" wird in der Förderperiode 2021-2027 fortgeführt. Wir haben daher zentrale Handlungsempfehlungen für die Programmverantwortlichen aus unserer Evaluation abgeleitet. Es handelt sich um fachliche Empfehlungen, die immer vor dem Hintergrund einer verwaltungsrechtlich einfachen Umsetzung geprüft werden sollten. "Fit for Work" profitiert als Individualförderung von schlanken Strukturen und niedrigen Kosten. Beide Vorteile sollten beibehalten werden, insbesondere um die Inanspruchnahme durch kleine Betriebe nicht zu gefährden. Dieser Prüfung können wir nicht vorgreifen und sehen unsere Empfehlungen daher als fachlich begründete Anregungen.

▶ Die Förderung sollte auf kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten beschränkt werden.

Die Anreizwirkung für größere Unternehmen ist nach unserer Evaluation gering. Größere Unternehmen besitzen zudem mehr Ressourcen um Nachteile auszugleichen als kleinere Unternehmen. Einzelne Großunternehmen haben zuletzt aber große Teile des begrenzten Fördermittelbudgets in Anspruch genommen. Die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen zu honorieren halten wir für grundsätzlich legitim. "Fit for Work" ist hierfür aber nicht das geeignete Förderinstrument und sollte sich auch auf einen Nachteilsausgleich für kleinere Unternehmen konzentrieren, ähnlich wie dies die "Ausbildungsprämie" des Bundes im Zuge der COVID-19-Pandemie tat. Die administrative Prüfung der Unternehmensgröße könnte sich auf eine Selbstauskunft der Betriebe beschränken.

Die Liste förderfähiger Marktbenachteiligungen könnte erweitert werden.

Die Liste der spezifischen Fördervoraussetzungen wurde in den letzten Jahren erweitert, um abbilden zu können, welche jungen Menschen als marktbenachteiligt gelten. Wir halten dies für sinnvoll und regen an, die Förderung auf weitere, eindeutig als marktbenachteiligt identifizierbare Zielgruppen auszuweiten. Hierzu zählen wir primär junge Menschen mit Sprachförderbedarf, Alleinerziehende, Menschen mit Behinderungen und junge Menschen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik außerhalb der AsA. Diese Zielgruppen können beim Vorliegen weiterer Fördervoraussetzungen aktuell bereits förderfähig sein. Um sie gezielt zu erreichen, halten wir eine explizite Nennung für sinnvoll. Betriebe müssten die Förderfähigkeit dann nicht mehr indirekt über andere Fördervoraussetzungen herleiten, sondern könnten sie gezielter direkt für sich feststellen. Unbestreitbar liegen in allen Fällen starke

Marktbenachteiligungen vor, die unabhängig von der wirtschaftlichen Situation am Ausbildungsstellenmarkt gelten. Ein Sprachförderbedarf könnte über die erfolgreiche Teilnahme an einem Deutschkurs belegt werden. Unter den aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen könnte das ergänzende Coaching im Bürgergeld nach § 16k SGB II als Marktbenachteiligung gewertet werden. Alleinerziehende und Menschen mit Behinderungen können jeweils zweifelsfrei als Zielgruppen definiert werden.

Die genannten Zielgruppen sind teils schwierig zu erreichen und können – unter der Voraussetzung der weiteren Ausbildungsreife – mitunter auch klein sein. Verglichen mit jungen Menschen, die nicht direkt nach dem Schulentlass eine Ausbildung beginnen, ist ihre durchschnittliche Marktbenachteiligung aber deutlich höher. Sofern Zielgruppen priorisiert werden müssten, plädieren wir dafür, eher die Öffnung von jungen Menschen mit qualifizierendem Mittelschulabschluss zurückzunehmen und dafür gezielt stärker benachteiligte Zielgruppen zu fördern. Zweifelsfrei kann ein qualifizierender Mittelschulabschluss verglichen mit einem mittleren Schulabschluss auf dem Ausbildungsstellenmarkt ein Nachteil sein. Da der bayerische Ausbildungsstellenmarkt im bundesweiten Vergleich am stärksten von Angebotsüberhängen geprägt ist, müssen ausbildungswillige Betriebe ihre Einstellungskriterien aber ohnehin zunehmend lockern. Wir halten es für unvorteilhaft, sollten junge Menschen, bei denen zwischen dem erfolgreichen Schulabschluss und dem Ausbildungsbeginn "nur" eine zeitliche Lücke liegt, in der Zukunft die Mehrheit der Geförderten ausmachen. Sofern weitere Benachteiligungen hinzukommen, etwa eine vorzeitig gelöste vorherige Ausbildung oder eine Vertragslösung aufgrund einer Betriebsinsolvenz, gilt diese Einschränkung nicht.

▶ Teilzeitausbildungsverhältnisse sollten stärker gefördert werden.

Die Teilzeitausbildung wurde zum 1. Januar 2020 reformiert und für unterschiedliche Lebens- und Arbeitssituationen geöffnet. In der Praxis ist sie allerdings weder besonders bekannt noch besonders verbreitet. Um die Öffnung der Teilzeitausbildung förderpolitisch zu hinterlegen, sollte die Teilzeitausbildung in besonderem Maße von "Fit for Work" unterstützt werden. Sie bietet – nicht nur, aber in besonderem Maße – auch für die zuvor genannten Zielgruppen eine Chance. Die Hemmschwelle, ein Teilzeitausbildungsverhältnis zu schließen, dürfte für Betriebe in der Regel hoch sein, da sie organisatorische Nachteile mit sich bringen kann und noch nicht etabliert ist. Potenzielle Teilzeitausbildende dürften in der Regel durch weitere Verpflichtungen gebunden sein, was die Vereinbarkeit mit einer dualen Ausbildung für beide Seiten erschwert. Teilzeitauszubildende erhalten zudem in der Regel eine geringere Vergütung, was sich negativ auf die Ausbildungsneigung auswirken kann. Hinzu kommen vermutlich weitere Marktbenachteiligungen, die überhaupt erst dazu führen, dass eine Ausbildung in Teilzeit angestrebt wird.

Vor diesem Hintergrund halten wir es für sinnvoll, die Fördermöglichkeit von Teilzeitausbildungsverhältnisse einerseits stärker und gezielt herauszustellen und andererseits die Förderhöchstsumme zu erhöhen. Um die finanziellen Einbußen einer Teilzeitausbildung für junge Menschen zu reduzieren, könnte geprüft werden, ob Betriebe – zusätzlich zur bisherigen Pauschale – eine zweite Pauschale erhalten können, die sie als erhöhte Vergütung an die Auszubildenden auszahlen könnten. Alternativ könnte geförderten Teilzeitauszubildenden die Möglichkeit eröffnet werden, eine Pauschale für die Kosten einer Kinderbetreuung oder einer ergänzenden Sprachförderung zu beantragen. Die Betriebe könnten die Auszubildenden bei der Beantragung unterstützen bzw. bereits beim Vertragsabschluss auf ein solches ergänzendes Angebot hinweisen.

Eine zweite Pauschale könnte auch auf weitere Zielgruppen erweitert werden. Mangelende schulische Leistungen bilden teilweise einen den Ausbildungserfolg limitierenden Faktor. Um Betriebe von eigenen Nachhilfeleistungen zu entlasten, könnte eine externe Nachhilfeleistung auf einfachen Nachweis hin pauschal bezuschusst werden. Ein solches Zusatzangebot könnte einige Betriebe dazu veranlassen, zusätzliche Unterstützungsleistungen überhaupt erst in Erwägung zu ziehen oder frühzeitig präventiv zu nutzen. Außerbetriebliche Unterstützung kann zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses beitragen und das Humankapital der Auszubildenden erhöhen. In allen Fällen sollte eine weitere Pauschale einfach zu beantragen sein und möglichst geringe Nachweispflichten erfordern. Denkbar wäre, die Prüferfordernisse für eine zweite Pauschale zu reduzieren, da die primäre Prüfung der Förderbedürftigkeit bereits im Rahmen der allgemeinen Förderung des Ausbildungsverhältnisses erfolgt.

Der Förderzeitraum könnte verkürzt und der monatliche Zuschuss dafür erhöht werden.

Aus Sicht der Betriebe ist vor allem die Höhe des insgesamt erhaltenen Zuschusses entscheidend. Die Förderdauer von maximal 22 Monaten wird eher als hinderlich empfunden, da zwischen Beantragung und Auszahlung zwei oder mehr Jahre liegen können. Um die Anreizwirkung zu erhöhen und die Umsetzung zu beschleunigen, könnte die Förderhöchstdauer deutlich verkürzt werden, etwa auf maximal zwölf Monate. Um die Anreizwirkung bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage zu erhöhen, wäre auch eine Auszahlung nach dem Ende der Probezeit

sinnvoll. Im Gegenzug müsste der ESF-Anteil an der pauschalierten Ausbildungsvergütung so erhöht werden, dass die Förderhöchstsumme insgesamt ähnlich hoch ist.

In der Wahrnehmung der Betriebe würde dies die administrative Abwicklung vereinfachen und vermutlich die Zufriedenheit mit der Förderung verbessern. Zwar würde eine solche Verrechnung streng genommen finanziell keinen Unterschied machen und theoretisch wird der stabilisierende Effekt durch den kürzeren Förderzeitraum etwas reduziert. Wir gehen aber davon aus, dass der Ausblick auf einen mehr oder minder festen Betrag einige Monate nach Antragsstellung subjektiv wichtiger ist als ein erst noch final zu berechnender Betrag in zwei Jahren. Diese Annahmen gelten insbesondere für inhabergeführte Kleinstbetriebe, die zudem häufiger von Liquiditätsproblemen betroffen sind und die sich nach einem längeren Zeitraum nicht nochmals neu in die Fördermittelabwicklung einarbeiten möchten. Mit Blick auf die Verstetigung der Ausbildungsverhältnisse ist die Probezeit oder – weiter gefasst – das erste Ausbildungsjahr zudem mit Abstand am entscheidendsten. In diesem Zeitraum finden etwa zwei Drittel aller Vertragslösungen statt. Zwar können auch später noch Vertragslösungen stattfinden, die Lösung eines Ausbildungsverhältnisses nach dem Ende der Probezeit geht aber mit erhöhten Anforderungen einher. Gehen Betriebe diese ein, dürften in der Regel weitreichende Probleme vorliegen, die sich mit einem relativ geringen monatlichen Betrag nach unseren Ergebnissen kaum kompensieren lassen. Wir halten es daher für zentral, vor allem die beidseitige Erprobung in den ersten Monaten zu fördern. Sofern Betriebe zum Ende der Probezeit mit der Ausbildung hadern, stehen sie zu diesem Zeitpunkt vor der Entscheidung, entweder keine oder quasi alle Fördermittel in kurzer Frist zu erhalten. In einer solchen Situation ist der Anreiz, den Vertrag nicht in der Probezeit zu lösen, am höchsten. Bei einem längeren Förderzeitraum ist diese Differenz weniger groß, da die Förderhöchstsumme auch davon abhängt, ob im zweiten Ausbildungsjahr eine Vertragslösung aus anderen Gründen stattfindet.

Auch administrativ könnte eine kürzere Förderdauer Vorteile bringen. Zum Ende der Förderperiode 2014-2020 musste die Förderhöchstdauer sukzessive reduziert werden, um die Förderperiode zu einem festen Stichtag abschließen zu können. Im Ergebnis verlor die Förderung fast zwei Jahre vor ihrem eigentlichen Ende bereits zunehmend an Attraktivität, was sich direkt auf die Zahl der geförderten Ausbildungsverhältnisse auswirkte und praktisch zu einer Förderlücke von einem Ausbildungsjahr führte. Zudem mussten die Förderhinweise überarbeitet und die Prüfprozesse entsprechend angepasst werden, was mit administrativen Aufwänden einhergeht. Sofern eine Überarbeitung der Förderlogik erwogen wird, könnte auf den Erfahrungen der "Ausbildungsprämie" des Bundes aufgebaut werden, die Pauschalbeträge nach dem erfolgreichen Ende der Probezeit auszahlte.

Nicht nur die Betriebe, sondern auch die Auszubildenden, könnten Zuschüsse erhalten.

Bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist das Auswahlverhalten der Betriebe wichtig und soll durch "Fit for Work" beeinflusst werden. Durch starke Überhänge von unbesetzten Ausbildungsstellen entwickelt sich der bayerische Ausbildungsmarkt in einigen Segmenten aber vor allem zu Gunsten potenzieller Auszubildender und bietet ihnen durchschnittlich mehr Wahlmöglichkeiten. Die durchschnittlichen Bewerbendenzahlen in einigen Engpassberufen sind so niedrig, dass Betriebe mitunter ohnehin auf marktbenachteiligte junge Menschen zurückgreifen können. Betriebe in einer solchen Situation benötigen kaum noch zusätzliche Anreize, sondern haben sich gegebenenfalls bereits auf diese Situation eingestellt. Wir regen daher an, über Anreize für potenzielle Auszubildenden in Engpassberufen nachzudenken. Betriebe, die von Engpässen betroffen sind, besitzen nicht notwendigerweise ausreichend finanzielle Ressourcen, um ihre Ausbildungsvergütung eigenständig zu erhöhen. Um Fachkräfteengpässe zu reduzieren, könnte es daher sinnvoll sein, junge Menschen stärker zur Aufnahme von ausgewählten Engpassberufen zu motivieren.

Uns ist bewusst, dass dieser Vorschlag die Förderlogik von "Fit for Work" teilweise verkehrt und nicht einfach zu implementieren ist. Wir halten es dennoch für sinnvoll, über ein ergänzendes Element zur Reduzierung des Fachkräftemangels in einzelnen Berufsfelder nachzudenken. Die Berufsorientierung junger Menschen ist mitunter von Stereotypen und Vorurteilen geprägt, die durch eine positive Konnotation vielleicht reduziert werden könnten. Ein einmaliger Zuschuss, beispielsweise nach dem Ende der Probezeit, könnte das Bild, was junge Menschen von als unbeliebt geltenden Berufen haben, vielleicht beeinflussen. Vergleichbare Anreize werden durch große Unternehmen bereits gesetzt, zusätzlich zu Sachleistungen oder attraktiveren Ausbildungsbedingungen. Denkbar wäre, eine Positivliste von Berufen zu erstellen, für die in den letzten fünf Jahren immer deutliche Engpässe festgestellt wurden. In diesem Fall sollte sich die Förderung auf Kleinstbetriebe beschränken, die mit dem Zuschuss werben könnten und die die Förderung an ihre Auszubildenden weiterleiten könnten. "Fit for Work" böte damit sehr kleinen Betrieben einen Nachteilsausgleich gegenüber großen Unternehmen und könnte auch regionale Arbeitsmärkte för-

dern. Möglich, aber förderrechtlich schwierig umzusetzen, wären auch andere Zuwendungen für die Auszubildenden. Das Ziel bestünde übergreifend darin, nicht nur auf Seiten der Betriebe, sondern auch auf Seiten der Auszubildenden, Anreize zu setzen, da beide Seiten zusammenfinden müssen und Betriebe nicht allein entscheiden.

▶ Kleine Betriebe sollten über Multiplikatorenkampagnen gezielt angesprochen werden.

Die kurzfristig vom Bund eingeführte "Ausbildungsprämie" hat gezeigt, dass Ausbildungsbetriebe Fördermöglichkeiten gerne in Anspruch nehmen. Die "Ausbildungsprämie" war inhaltlich nicht deckungsgleich mit "Fit for Work", erreicht aber sehr viel mehr bayerische Betriebe. Neben der wirtschaftlichen Sondersituation durch die COVID-19-Pandemie führen wir dies auch auf eine höhere öffentliche Aufmerksamkeit und mehr Berichterstattung zurück. Es ist unrealistisch, eine ähnlich hohe Aufmerksamkeit auch für "Fit for Work" zu erreichen. Wir raten dennoch dazu, gezielte Kampagnen mit relevanten Multiplikatoren umzusetzen. Unseres Wissens wird "Fit for Work" kontinuierlich über etablierte Kanäle der Bayerischen Staatsregierung beworben. Wir sehen vor dem Hintergrund unserer vorherigen Empfehlungen zusätzliches Potenzial darin, gezielt für einzelne Zielgruppen bei einem eingegrenzten Kreis förderfähiger Betriebe zu werben. Beispielsweise könnte gemeinsam mit den Kammern im Frühjahr eine Informationskampagne zur Förderung von Teilzeitausbildungen oder zur Förderung von jungen Menschen ohne Schulabschluss durchgeführt werden. Diese Kampagne sollte kurz vor der Bewerbungsphase beginnen, sodass sie bei den Betrieben im Auswahlprozess präsent ist. Sie sollte sich in der Kommunikation auf einzelne, möglicherweise jährlich wechselnde Teilzielgruppen konzentrieren und primär Betriebe mit dem höchsten Förderbedarf adressieren. Die vielfältigen Zielgruppen von "Fit for Work" im Paket unter abstrakten Begriffen wie "Benachteiligung" zu kommunizieren, erscheint uns zu kompliziert. Stattdessen sollten beispielsweise Slogans wie "Bis zu 5.000 Euro Förderung für die Ausbildung von Teilzeitauszubildenden" zusammen mit einem Link zum Online-Fördercheck systematisch und in einem kurzen Zeitraum über Newsletter, Tageszeitungen oder soziale Medien verteilt werden. Ähnlich aktiv und zielgerichtet sollten alle Träger der AsA oder von Maßnahmen an Schulen oder im Übergangssystem kontaktiert werden, deren Teilnehmende unmittelbar förderfähig sind. Diese Maßnahmen enden teilweise genau dort, wo "Fit for Work" ansetzt. Förderketten auszubauen ist daher sinnvoll. So ließe sich Jahr für Jahr eine relevante Zielgruppe in den Fokus rücken und indirekt auch die Teilnehmendenstruktur stärker entsprechend der Förderbedarfe in der Zielpopulation steuern. Wir raten dazu, für gezielte Kampagnen auf professionelle Dienstleister zurückzugreifen, die aus Mitteln der Technischen Hilfe bezahlt werden könnten.

▶ Der Internetauftritt sollte modernisiert und suchmaschinenoptimiert werden.

Neben der Ansprache über Multiplikatoren fanden viele Betriebe auch über eine Internetrecherche zu "Fit for Work". Ein übersichtlicher Internetauftritt ist daher eine zweite, zentrale Säule der Kommunikation. Positiv hervorheben möchten wir an dieser Stelle den "Online-Fördercheck", mithilfe dessen in einer Fragebogenlogik die Fördervoraussetzungen abgeprüft werden. Insbesondere kleine Betriebe sind nicht willens oder in der Lage, komplexe Förderrichtlinien, die zur ordnungsgemäßen Umsetzung zweifelsfrei notwendig sind, zu verstehen. Für ein gutes Internetangebot ist es am wichtigsten, zunächst in wenigen Stichpunkten Interesse zu wecken und auf weitergehende Details an anderer Stelle zu verweisen. Wir raten dazu, die bestehenden Internetangebote noch leichter zugänglich zu machen und regelmäßig auf Kürzungspotenziale und eine ansprechende Nutzeroberfläche zu prüfen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der verwendeten Sprache. Um über Suchmaschinen gut auffindbar zu sein, sollte alltagsnahe Sprache verwendet werden. Nur wenige Betriebe werden beispielsweise nach "Förderung für junge Menschen, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden" oder "Förderung für benachteiligte junge Menschen" suchen, auch wenn es sich in beiden Fällen um förderpolitisch treffende Bezeichnungen handelt. Aus unserer Perspektive ist es wichtig, sprachlich zwischen der Förderrichtline und deren öffentlicher Bewerbung zu differenzieren. Dafür könnte eine Liste mit Schlüsselbegriffen erarbeitet werden, nach denen Betriebe im Zusammenhang mit der Ausbildung suchen. Diese Schlüsselbegriffe sollten strategisch in der Kommunikation verwendet werden. Um ein suchmaschinenoptimiertes Angebot zu erarbeiten und die kommunikativen Ziele stärker herauszuarbeiten, könnte auf einen professionellen Dienstleister zurückgegriffen werden, der aus Mitteln der Technischen Hilfe bezahlt werden könnte.

7. Literaturverzeichnis

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland kompakt 2022. Zentrale Befunde des Bildungsberichts. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- BIBB (2023). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Boll, C., Bublitz, E., & Hoffmann, M. (2015). Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten. HWWI Policy Paper 90. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Buchen, S. (2013). Übergangsprobleme benachteiligter Jugendlicher von der Schule ins Berufsleben unter Genderperspektive. In M. S. Maier & T. Vogel (Hrsg.), Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf (S. 131–148). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <u>DOI-Link</u>
- Bundesagentur für Arbeit (2020). Die weiterentwickelte Assistierte Ausbildung "As Aflex" Informationen der Bundesagentur für Arbeit zur Umsetzung. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Bundesagentur für Arbeit (2022a). Grundlagen: Hintergrundinfo -- Assistierte Ausbildung: Gesetzliche Neuausrichtung und statistische Berichterstattung. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Bundesagentur für Arbeit (2022b). Berichte: Arbeitsmarkt kompakt Bundesprogramm "Ausbildungsplätze sichern". <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. IZA Journal of Labor Policy, 5(1), 1–30. <u>DOI-Link</u>
- Dietrich, H., & Abraham, M. (2018). Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde (S. 77–116). Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI-Link
- Dohmen, D., Sandau, M., & Bayreuther, T. (2023). Monitor Ausbildungschancen 2023. Länderbericht: Bayern. Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Eberhard, V., & Schuß, E. (2021). Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bundesinstitut für Berufsbildung. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Ebner, C. (2013). Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main: Campus-Verlag.
- Ebner, C., & Horn, S. (2016). Offene und geschlossene Berufe in Deutschland Welchen Stellenwert haben formale berufliche Qualifikationen?, 5/2016 (45). Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Eckelt, M., & Schauer, J. (2019). Der Einfluss des regionalen Ausbildungsangebots auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung nicht-studienberechtigter Jugendlicher. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 115(3), 447–485. DOI-Link
- Fitzenberger, B., Heusler, A., Houštecká, A., & Wicht, L. (2022). Stellenangebot, Bewerbungen und neue Ausbildungsverträge: Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt nehmen in der Corona-Krise weiter zu. IAB-Kurzbericht, 19|2022. <u>DOI-Link</u>
- Flohr, M., Menze, L., & Protsch, P. (2020). Berufliche Aspirationen im Kontext regionaler Berufsstrukturen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72(S1), 79–104. <u>DOI-Link</u>
- Granato, M., & Neises, F. (2017). Geflüchtete und berufliche Bildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 187: Bundesinstitut für Berufsbildung. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Holtmann, A. C., Ehlert, M., Menze, L., & Solga, H. (2021). Improving Formal Qualifications or Firm Linkages-What Supports Successful School-to-Work Transitions among Low-Achieving School Leavers in Germany? European Sociological Review, 37(2), 218–237. DOI-Link

www.esf,bayern.de 59

- Holtmann, A. C., Menze, L., & Solga, H. (2017). Persistent Disadvantages or New Opportunities? The Role of Agency and Structural Constraints for Low-Achieving Adolescents' School-to-Work Transitions. Journal of Youth and Adolescence, 46(10), 2091–2113. DOI-Link
- Holtmann, A. C., & Solga, H. (2023). Dropping or stopping out of apprenticeships: The role of performance- and integration-related risk factors. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 46, 469–494. DOI-Link
- Hormel, U. (2013). Ethnisierung von 'Ausbildungsfähigkeit' ein Fall sozialer Schließung in der Migrationsgesellschaft. In M. S. Maier & T. Vogel (Hrsg.), Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf (S. 245–267). Wiesbaden: Springer Fachmedien. <u>DOI-Link</u>
- Kalvelage, G., & Scheller, F. (2017). Evaluation der Förderaktion 1 "Förderung von Ausbildungsstellen". 1. Zwischenbericht an das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- KMK (2021). Vorausberechnung der Zahl der Schülerinnen/Schüler und Absolvierenden 2020 bis 2035; NR. 230; Stand November 2021. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Kohlrausch, B. (2013). Betriebliche Gatekeepingprozesse: Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungsentscheidungen von Betrieben strukturiert sind. In M. S. Maier & T. Vogel (Hrsg.), Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf (S. 225–244). Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI-Link
- Möller, J., & Umkehrer, M. (2015). Are there Long-Term Earnings Scars from Youth Unemployment in Germany? Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 235(4–5), 474–498. <u>DOI-Link</u>
- Patzina, A., & Wydra-Somaggio, G. (2021). Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich: Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. IAB-Kurzbericht, 18|2021. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Rohrbach-Schmidt, D., & Uhly, A. (2016). Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Empirische Pädagogik, 30(3/4), 372–401.
- Seibert, H., & Solga, H. (2005). Can Vocational Training Equalize Job Opportunities? Zeitschrift für Soziologie, 34(5), 364–382.
- Seibert, H., & Wydra-Somaggio, G. (2017). Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht, 20|2017. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355. DOI-Link
- StMAS (2021). Operationelles Programm ESF Bayern 2014-2020, Version 5.1, Beschluss der Kommission: 08.06.2021. <u>Link zur Quelle</u>. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Uhly, A. (2020). Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023
- Weeden, K. A. (2002). Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. American Journal of Sociology, 108(1), 55–101. DOI-Link
- W.K. Kellog Foundation (2004). Logic Model Development Guide. Link zur Quelle. Zugegriffen: 25. Oktober 2023

www.sozialministerium.bayern.de



Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)

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

Autoren: Georg Kalvelage, Dr. Friedrich Scheller (ISG Köln)

Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg Stand: Mai 2022

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

E-Mail: buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlweranstaltungen 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.