SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ): 2. Zwischenbericht (korrigierte Version); im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Becker, Carsten; Grebe, Tim; Lübbers, Thorsten; Popp, Sandra; Dietrich, Hans

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zwischenbericht / interim report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Becker, C., Grebe, T., Lübbers, T., Popp, S., & Dietrich, H. (2010). *Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ): 2. Zwischenbericht (korrigierte Version); im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).* (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB411). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-48207-8

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Gesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH

Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ)

im Auftrag des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

2. Zwischenbericht (korrigierte Version)

Gesellschaft für Innovationsforschung
und Beratung mbH

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des gemeinsam von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Projektes Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung erstellt.

Die Aufgabenstellung wurde vom BMAS vorgegeben.

Berlin/Nürnberg, den 15. November 2010

Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH

Prof. Dr. Carsten Becker
Dr. Tim Grebe
Dr. Thorsten Lübbers
Sandra Popp

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dr. Hans Dietrich

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG 15

2. ANALYSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG 19

2.1. Datenbasis und methodisches Vorgehen 19
2.2. Charakterisierung der Unternehmen 20
2.3. Motive der Teilnahme und Anforderungen der Betriebe an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen 22
2.4. Bereitstellung und Besetzung von Einstiegsqualifizierungen 25
2.5. Ausgestaltung von Einstiegsqualifizierungen 27
2.6. Tätigkeiten und Qualifizierungsinhalte 29
2.7. Vorzeitige Beendigung von Einstiegsqualifizierungen 31
2.8. Betriebliche Bescheinigung und Kammerzertifizierung 33
2.9. Übernahme ehemaliger Teilnehmender an Einstiegsqualifizierungen 36
2.10. Zufriedenheit mit dem Programm und den Kooperationspartnern 40
2.11. Vergleichende Analysen zur Besetzungsproblematik 41
2.12. Fazit Unternehmensbefragung 48

3. ANALYSE DER BEFRAGUNG VON KAMMERN, AGENTUREN FÜR ARBEIT UND GRUNDSICHERUNGSSTELLEN 50

3.1. Datenbasis und methodisches Vorgehen 50
3.2. Akquise und Vermittlung aus Sicht der Kammern 51
3.3. Verlauf von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Kammern 61
3.4. Zertifizierung und betriebliche Bescheinigungen aus Sicht der Kammern 63
3.5. Effekte der Einstiegsqualifizierung aus Sicht der Kammern 66
3.6. Fazit Kammerbefragung 71
3.7. Regionale Ausbildungs- und Vermittlungssituation aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 73
3.8. Vermittlung von Jugendlichen in Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 74
3.9. Kenntnisstand und Verlauf von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 82
3.10. Betriebliche Bescheinigungspraxis und Zertifizierung von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 87
3.11. Probleme bei der Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 88

3.12. Vermittlung ehemaliger EQ-Teilnehmenden aus Sicht von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 90
3.13. Fazit der Befragung der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 92

4. ANALYSE DER WIEDERHOLUNGSBEFRAGUNG VON TEILNEHMERN UND TEILNEHMERINNEN AN EINSTIEGSQUALIFIZIERUNGEN 94

4.1. Forschungsdesign und Datengrundlage der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen 94
4.2. Beschreibung der Charakteristika der Befragten zum zweiten Befragungszeitpunkt und deren Bildungs- und Erwerbsbiographien 99
4.3. Übergänge in Ausbildung und Erwerbstätigkeit 107
4.4. Fazit der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen 119

5. ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG UND ERWERBSTÄTIGKEIT- ERGEBNISSE DER MATCHINGANALYSEN 121

5.1. Grundlagen der Matching-Analyse 121
5.2. Daten und Matching-Strategien 123
5.3. Matching-Ergebnisse 129
5.3.1. Schätzung der Propensity Scores 129
5.3.2. Matching-Analyse 131

6. EMPIRISCHE BEFUNDE ZU EQ IM KONTEXT DES BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSVERHALTENS 135

6.1. Einbettung und Forschungsfrage 135
6.2. Datengrundlage 135
6.2.1. IAB-BA-Prozessdaten zur individuellen EQ-Teilnahme 135
6.2.2. Datenauszug aus dem IAB-Betriebs-Historik-Panel 136
6.2.3. IAB-Betriebspanel 137
6.3. Analysestrategie 139
6.4. EQ-Betriebe in den Ausbildungsjahren 2004/05 bis 2008/09 – eine Deskription 140
6.4.1. Aufkommen von EQ auf einzelbetrieblicher Ebene 140
6.4.2. Betriebsdemographische Merkmale von EQ-Betrieben 142
6.5. Differenzierte Analysen zum betrieblichen EQ-Angebot 149
6.5.1. Die EQ-Entscheidung auf einzelbetrieblicher Ebene 152
6.5.2. Wiederholte EQ-Entscheidung 155
6.5.3. EQ im Kontext der betrieblichen Ausbildungsentscheidung 156
6.6. Fazit 161

7. EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG: PRAKTIKUM ODER AUSBILDUNG, DETERMINANTEN DES ZUGANGS ZU BETRIEBLICHER AUSBILDUNG 162

7.1. Motivation 162

7.2. Datengrundlagen 162

7.3. Modellierung 165

7.4. Befunde zum Übergang von EQ und/oder BvB in Ausbildung 166

7.4.1. Ausbildungsperspektiven von EQ und BvB 166

7.4.2. Teilnahmespezifische Befunde zum Übergang in Ausbildung 175

7.5. Betriebliche Übernahme nach EQ 187

7.6. Fazit 192

8. ZUSAMMENFASSUNG 193

9. LITERATURVERZEICHNIS 197

ANHANG 200

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Größenstruktur der befragten Unternehmen (in %) 20

Abbildung 2: Verteilung auf Wirtschaftszweige (in %) 21

Abbildung 3: Motive der Teilnahme: Vergleich zwischen der Befragung 2009 und 2010 (in %, Mehrfachnennungen möglich) 23

Abbildung 4: Anforderungen EQ-Bewerber/-innen versus Ausbildungsplatzbewerber/-innen (in %) 24

Abbildung 5: Anzahl Einstiegsqualifizierungen pro Unternehmen 25

Abbildung 6: Anzahl Einstiegsqualifizierungen pro Unternehmen- Vergleich der Befragung 2009 mit der Befragung 2010 (in %) 26

Abbildung 7: Durchschnittliche Vergütung in Euro* 28

Abbildung 8: Tätigkeiten EQ-Teilnehmende versus Auszubildende (in %) 29

Abbildung 9: Vermittelte Kenntnisse EQ-Teilnehmende versus Auszubildende (in %) 30

Abbildung 10: Wer hat die EQ vorzeitig beendet? (in %) 31

Abbildung 11: Gründe vorzeitiger Beendigungen und ihre Bedeutung (in %) 32

Abbildung 12: Ausstellung von Teilnahmebescheinigungen (in %)- Vergleich zwischen der Befragung 2009 und der Befragung 2010 (in %) 34

Abbildung 13: Initiative bei Zertifizierung (in %) 36

Abbildung 14: Gründe gegen Übernahme (in %) 38

Abbildung 15: Vergleich der Größenstruktur Unternehmen (in %) 42

Abbildung 16: Vergleich Branchenzugehörigkeit Unternehmen (in %) 43

Abbildung 17: Gründe Besetzungsprobleme Unternehmensseite Unternehmen „nicht besetzt“ (in %) 45

Abbildung 18: Gründe für Nichtbesetzung Bewerberseite: Unternehmen nicht besetzt (in %) 46

Abbildung 19: Gründe für Nichtbesetzung Bewerberseite: Unternehmen besetzt (in %) 47

Abbildung 20: Ansprache von Unternehmenstypen (in %) 53

Abbildung 21: Akquisestrategien (in %) 54

Abbildung 22: Kooperationspartner der Kammern bei der Vermittlung (in %) 55

Abbildung 23: Vermittlungshemmnisse Unternehmen (in %) 56

Abbildung 24: Vermittlungshemmnisse Jugendliche (in %).....57

Abbildung 25: EQ geeignetes Förderinstrument für…? (in %)- Vergleich der Befragung 2010 mit der Befragung 2009 58

Abbildung 26: Für welche Gruppen ist EQ besonders geeignet? (in %, Mehrfachnennungen möglich) 59

Abbildung 27: Gründe vorzeitiger Beendigungen auf Unternehmensseite (in %).....61

Abbildung 28: Gründe vorzeitiger Beendigungen auf Teilnehmendenseite (in %).....62

Abbildung 29: Vorgehen Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen (in %, Mehrfachnennungen möglich) – Vergleich der Befragungen 2009 und 2010.....63

Abbildung 30: Vorgehen Ausstellung Zertifikate (in %, Mehrfachnennungen möglich)- Vergleich der Befragungen 2009 und 2010 64

Abbildung 31: Hemmnisse Kammerzertifizierung (in %) 65

Abbildung 32: Aussagen zu Vermittlungschancen ehemaliger EQ-Teilnehmenden (in %) 67

Abbildung 33: Einfluss EQ auf Ausbildungsplatzangebot (in %) 68

Abbildung 34: Vermittlungshemmnisse in Ausbildung 74

Abbildung 35: Für welche Gruppen ist EQ besonders geeignet? (in %, Mehrfachnennungen möglich) 76

Abbildung 36: Vermittlungshemmnisse Unternehmen (in %) 77

Abbildung 37: Vermittlungshemmnisse Unternehmen differenziert (in %)).....79

Abbildung 38:Vermittlungshemmnisse Jugendliche (in %).....80

Abbildung 39: Vermittlungshemmnisse Jugendliche differenziert (in %) 81

Abbildung 40: Verbesserung der Vermittlung in EQ (in %) 82

Abbildung 41: Kenntnisstand der Akteure in Bezug auf EQ (in %).....83

Abbildung 42: Gründe für vorzeitige Beendigungen auf Unternehmensseite (in %).....84

Abbildung 43: Gründe für vorzeitige Beendigungen auf Teilnehmendenseite (in %).....85

Abbildung 44: Einschätzung sozialpädagogische Begleitung (in %) 86

Abbildung 45: Verhalten bei der Ausstellung von Zertifikaten (in %)- Vergleich der Befragung 2009 und 2010 88

Abbildung 46: Probleme bei der Umsetzung mit EQ (in %).....89

Abbildung 47: Vermittlungschancen von ehemaligen EQ-Teilnehmenden (in %).....90

Abbildung 48: Migrationshintergrund zum zweiten Befragungszeitpunkt im Vergleich (in %) 101

Abbildung 49: Vergleich der Schulabschlüsse zum zweiten Befragungszeitpunkt (in %) 102

Abbildung 50: Gründe für die frühzeitige Beendigung der Ausbildung (in %).....106

Abbildung 51: Erwerbsstatus zum ersten Befragungszeitpunkt korrigiert für die älteren Kohorten (in %) 108

Abbildung 52: Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt für die älteren Kohorten (in %).....109

Abbildung 53: Kooperationspartner der Kammern bei der Akquise (in %) 203

Abbildung 54: Zuweisungskriterien.....204

Abbildung 55: Verhalten bei der Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen (in %) 204

Abbildung 56: Erwerbsstatus zum ersten Befragungszeitpunkt korrigiert für die jüngeren Kohorten (in %) 206

Abbildung 57: Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt für die jüngeren Kohorten (in %).....207

Abbildung 58: Kerndichten Propensity Scores (Kohorte 1) 208

Abbildung 59: Kerndichten Propensity Scores (Kohorte 2) 209

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Logistische Regression – Charakteristika von übernehmenden Betrieben 39

Tabelle 2: Zufriedenheit der Unternehmen 40

Tabelle 3: Vergleich Erfahrung mit berufsvorbereitenden Maßnahmen (in %) 44

Tabelle 4: Akquiseaufwand 52

Tabelle 5: Formen des Berufsschulbesuches 60

Tabelle 6: Zeitpunkt Anrechnung der Einstiegsqualifizierung 66

Tabelle 7: Ausbildungsverhalten der Mitgliedsunternehmen 69

Tabelle 8: Zuweisung in EQ und BvB (in %) 76

Tabelle 9: Untersuchungsdesign 94

Tabelle 10: Brutto- und Nettostichproben Wiederholungsbefragung 2010 96

Tabelle 11: Analysegrundgesamtheit Erstbefragung 2009 und Wiederholungsbefragung 2010 97

Tabelle 12: Selektivitätsanalyse Teilnahme an Wiederholungsbefragung 98

Tabelle 13: Alters- und Geschlechtsverteilung zum zweiten Befragungszeitpunkt im Vergleich (in %) 100

Tabelle 14: Bildungs- und Erwerbsbiographie zum zweiten Befragungszeitpunkt (in %) 103

Tabelle 15: Hilfreiche Kenntnisse im Vorfeld der Ausbildung erworben …(in %) 104

Tabelle 16: Anrechnung auf eine Ausbildung (in %) 105

Tabelle 17: Statusveränderungen (in %) 110

Tabelle 18: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten (in %) 111

Tabelle 19: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten für die Gruppe der EQ-Teilnehmenden (in %) 112

Tabelle 20: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten für die Gruppe der BvB-Teilnehmenden (in %) 113

Tabelle 21: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten für die Gruppe der Bewerber/-innen (in %) 114

Tabelle 22: Logistische Regression Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder Studium (in %) 118

Tabelle 23: Teilnahme an Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnehmen in den Ausbildungsjahren 2007/2008 und 2008/2009 124

Tabelle 24: Zustände von Bewerberinnen und Bewerbern aus den Ausbildungsjahren 2006/2007 und 2007/2008 in den jeweils darauf folgenden Ausbildungsjahren 126

Tabelle 25: Zusammensetzung der Matching-Stichproben 128

Tabelle 26: Schätzergebnisse Propensity Scores 130

Tabelle 27: ATT – Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Studium (nach Matching, in %) 133

Tabelle 28: EQ-Beteiligung von Betrieben auf Basis der BA–Prozessdaten und dem IAB-Betriebspanel 138

Tabelle 29: Anzahl EQ-Betriebe und EQ-Teilnehmende – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 140

Tabelle 30: EQ-Betriebe nach Anzahl „EQ-aktiver“ Jahre – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 141

Tabelle 31: EQ-Betriebe nach durchschnittlicher Zahl (Mittelwert) der EQ-Teilnehmenden – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 141

Tabelle 32: EQ-Betriebe nach durchschnittlicher EQ-Förderdauer (Mittelwert) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 142

Tabelle 33: EQ- Betriebe nach Betriebsgröße und Ausbildungsjahr – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 142

Tabelle 34: EQ-Betriebe nach Betriebsgröße - Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (gruppiert) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 144

Tabelle 35: Beschäftigtenstruktur der EQ-Betriebe nach ausgewählten Merkmalen – (Kenziffern: Mittelwert, Standardabweichung und Median) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 145

Tabelle 36: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Betriebliche Berufsausbildung parallel zu EQ – Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2008/09 146

Tabelle 37: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Ausbildungsbeteiligung ein Jahr vor EQ – Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2008/09 146

Tabelle 38: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Ausbildungsbeteiligung ein Jahr nach EQ– Förderjahre 2004/05 bis 2007/08 147

Tabelle 39: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Jahr im Vergleich zum Vorjahr – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 148

Tabelle 40: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Jahr im Vergleich zum Folgejahr – Förderjahre 2004/05 bis 2007/08 148

Tabelle 41: Abhängige und unabhängige Merkmale zur Beschreibung des betrieblichen EQ-Angebots- Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 150

Tabelle 42: Betriebliche EQ-Entscheidung in den EQ-Förderjahren 2004/05 bis 2008/09– Logistische Regression 153

Tabelle 43: Wiederholte betriebliche EQ-Entscheidung in den EQ-Förderjahren 2004/05 bis 2008/09 – Logistische Regression 155

Tabelle 44: Betriebliche Entscheidung für neue Ausbildungsverträge ohne Berücksichtigung von EQ (Förderjahre 2004/05 bis 2008/09) – Logistische Regression 157

Tabelle 45: Betriebliche Entscheidung für neue Ausbildungsverträge unter Berücksichtigung von EQ in den EQ-Förderjahren 2004/05 bis 2008/09 – Logistische Regression 159

Tabelle 46: Eintritte in EQ bzw. BvB - in den Förderjahren 2004/05 bis 2006/07 164

Tabelle 47: Personen mit EQ- und/oder BvB-Teilnahme - Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 164

Tabelle 48: Durchschnittliche Zahl der Maßnahmeteilnahmen von EQ- bzw. BvB-Teilnehmenden der Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 (nur AM-Status-relevante Maßnahmen nach SGB II/III) 165

Tabelle 49: Übergang in Ausbildung nach EQ- bzw. BvB-Teilnahme - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 168

Tabelle 50: Wiederholte EQ- bzw. BvB-Teilnahmen - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 168

Tabelle 51: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach EQ-Teilnahme - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 - Deskription der abhängigen und unabhängigen Merkmale 169

Tabelle 52: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach EQ-Teilnahme - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 – Logistische Regression 171

Tabelle 53: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach BvB-Teilnahme – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 - Deskription der abhängigen und unabhängigen Merkmale 172

Tabelle 54: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach BvB-Teilnahme– Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 - Logistische Regression 174

Tabelle 55: EQ- bzw. BvB-Teilnehmende nach BA-Bewerberstatus 176

Tabelle 56: Charakteristika EQ-Teilnehmende der Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); alle EQ-geförderten Phasen 178

Tabelle 57: Übergang in Ausbildung nach EQ – Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); alle EQ-geförderten Phasen – Logistische Regression 179

Tabelle 58: Charakteristika von BvB-Teilnehmenden der Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 (Maßnahmeteilnahme wird durch Eintritt in neue AM-Status generierende Maßnahme zensiert); BvB-Teilnahmen ohne Reha-Fälle 182

Tabelle 59: Übergang in Ausbildung nach BvB – Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); BvB-geförderte Phasen – Logistische Regression 183

Tabelle 60: Charakteristika der EQ- bzw. BvB-Teilnehmenden - Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 (Förderteilnahme wird durch Eintritt in neue AM-Status generierende Maßnahme zensiert) 185

Tabelle 61: Übergang in Ausbildung nach EQ bzw. BvB – Multi-Treatment; Ausbildungs-/Förderjahre 2004/05-2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); alle EQ- und BvB-geförderten Phasen -– Logistische Regression 186

Tabelle 62: Übernahme in Ausbildung durch den EQ-Betrieb nach Ausbildungsregime – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 188

Tabelle 63: Betriebliche Übernahme nach EQ – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 – Deskription der abhängigen und unabhängigen Merkmale 189

Tabelle 64: Betriebliche Übernahme nach EQ – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 – Logistische Regression 190

Tabelle 65: Rücklaufquote Unternehmen (in %) 200

Tabelle 66: Rücklaufquote Unternehmen mit nicht besetzten EQ-Plätzen (in %) 200

Tabelle 67: Wie haben Sie von EQ erfahren? 200

Tabelle 68: Gründe für Nichtbesetzung Unternehmensseite bei Unternehmen besetzt (in %) 201

Tabelle 69: Ausstellung Zertifikate aus Sicht der Unternehmen (in %)....201

Tabelle 70: Rücklaufquote Kammern....201

Tabelle 71: Rücklaufquote Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen 202

Tabelle 72: Offene Abfrage der Kammern über den Einsatz von EQ....202

Tabelle 73: Entwicklung Ausbildungsverträge 203

Tabelle 74: Teilnahme an zweiter Befragungswelle (in %)....205

Tabelle 75: Veränderungen des Schulabschlusses 205

Tabelle 76: Beendete Ausbildungspells nach Befragungsgruppen 205

Tabelle 77: EQ-Betriebe nach Bundesland – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09....210

Tabelle 78: EQ-Betriebe nach Wirtschaftszweig (NACE 2003) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 211

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA
DWH	DataWareHouse
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQJ	Einstiegsqualifizierung für Jugendliche
GIB	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mBH
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiographien
SBV	Schulische berufsvorbereitende Maßnahme
SGB	Sozialgesetzbuch
VerBIS	Internes Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem der BA
U25	Jugendliche unter 25 Jahren
zkT	Zugelassene kommunale Träger (sog. Optionskommunen)

1. EINLEITUNG

Aufgrund des Erfolges des „Sonderprogrammes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ-Programm) wurde das Förderangebot der Einstiegsqualifizierung (EQ) zum 1. Oktober 2007 mit Modifizierungen in das Regelinstrumentarium des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) und Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) übernommen. Die Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung dient der Bewertung des Förderinstruments und soll ggf. Empfehlungen zur Weiterentwicklung geben.

Einstiegsqualifizierungen sollen junge Menschen beim Übergang in eine anschließende Ausbildung unterstützen. Die Zielgruppen der Einstiegsqualifizierung sind Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, Ausbildungsuchende, die noch nicht im vollen Maße über die Ausbildungsreife verfügen, sowie lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungsuchende. Einstiegsqualifizierungen sind ein betriebliches Förderangebot mit einem starken Qualifizierungsaspekt und sollen unmittelbar auf eine anschließende Ausbildung vorbereiten. In einer Einstiegsqualifizierung können junge Menschen betriebliche Strukturen und Tätigkeitsfelder praxisnah kennenlernen, eine persönliche Nähe zu einem Unternehmen aufbauen und Qualifikationshemmnisse zielgerichtet abbauen. Andererseits kann der Aufbau einer persönlichen Beziehung auch dem Betrieb dabei helfen, Vorbehalte gegenüber einem benachteiligten Bewerber oder einer benachteiligten Bewerberin abzubauen und somit passende Auszubildende zu finden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet dem Arbeitgeber hierbei derzeit maximal 212 Euro[1] im Monat für die Vergütung der EQ-Teilnehmenden und einen pauschalierten Beitrag zur Sozialversicherung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die GIB - Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH und das IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung beauftragt. Dabei sollen insbesondere der Einfluss verschiedener Faktoren auf den Übergang geförderter Teilnehmenden analysiert werden, die Zielgruppenerreichung geprüft und die Wirksamkeit der Einstiegsqualifizierung betrachtet werden. Ferner sollen die Auswirkungen von Einstiegsqualifizierungen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe untersucht werden.

Der vorliegende zweite Zwischenbericht fasst einerseits Ergebnisse von Befragungen zusammen, die seit Veröffentlichung des ersten Zwischenberichts durchgeführt worden sind, er enthält jedoch auch Ergebnisse vertiefender Analysen von Daten, die bereits Grundlage des ersten Zwischenberichts waren.

[1] Mit dem 23. BAföG-Änderungsgesetz wurde der Betrag zum 1. August 2010 auf 216 Euro angehoben.

Wie im Vorjahr wurden auch in diesem Jahr wieder Betriebe befragt, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit eine oder mehrere Einstiegsqualifizierungen durchgeführt hatten. Ziel dieses Befragungsschrittes war es insbesondere, die Strukturmerkmale der teilnehmenden Betriebe zu erfassen und zu analysieren, welche Anforderungen sie an die EQ-Teilnehmenden stellten. Ein weiterer wichtiger Untersuchungsgegenstand war die Frage, welche Betriebe besonders häufig EQ-Teilnehmende nach Ende der Einstiegsqualifizierung in Ausbildung übernehmen. Zahlreiche der gestellten Fragen waren identisch mit den im Jahr zuvor verwendeten. Dies dient der Vergleichbarkeit der Ergebnisse und somit dem Ziel, Veränderungen im konjunkturellen Umfeld und/ oder Effekte des demographischen Wandels abbilden zu können.

Zusätzlich wurden in diesem Jahr erstmals gezielt Betriebe befragt, die zwar EQ-Plätze gemeldet hatten, diese jedoch nicht besetzen konnten. Hier wurde vor allem nach den Ursachen dieser Nichtbesetzung gefragt. Zusätzlich können die Daten erste Anhaltspunkte dafür liefern, bei welchen Arten von Betrieben die Besetzung von EQ-Plätzen besonders häufig nicht gelingt.

Wie im Vorjahr wurden darüber hinaus Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen[2] befragt. Diese wurden erneut nach ihrer Vorgehensweise sowie auftretenden Schwierigkeiten bei der Akquise von EQ-Plätzen, deren passgenauer Besetzung sowie der Vermittlung ehemaliger EQ-Teilnehmenden befragt. Darüber hinaus wurden einzelne Vertiefungsthemen wie die Zertifizierung von Einstiegsqualifizierungen sowie die Regelung des Berufsschulbesuches für EQ-Teilnehmende aufgegriffen.

Der vorliegende zweite Zwischenbericht gibt darüber hinaus Auskunft über erste Ergebnisse der Wiederholungsbefragungen bei Jugendlichen. Sowohl die im letzten Jahr befragten EQ-Teilnehmenden als auch die BvB-Teilnehmenden wurden dabei erneut befragt, um ihren weiteren beruflichen Verlauf zu erfassen. Ferner wurden auch Jugendliche einer der beiden Bewerberkohorten erneut für die Befragung kontaktiert. Die Bereitschaft zur Teilnahme an der Wiederholungsbefragung war erfreulich hoch, weswegen besonders die Übergänge aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen oder Einstiegsqualifizierungen in Ausbildung detailliert analysiert werden konnten.

Auf Grundlage der Daten, die in der Erstbefragung der Jugendlichen gewonnen wurden, erfolgten für diesen Bericht Matchinganalysen, die eine Überprüfung der im letzten Bericht vorgestellten Ergebnisse von Regressionsanalysen erlauben. Die Ergebnisse deu-

[2] Grundsicherungsstellen betreuen erwerbsfähige Hilfebedürftige. Gesetzesgrundlage ist das Sozialgesetzbuch II.

ten erneut auf einen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen hohen Integrationserfolg (bezogen auf den Übergang in Ausbildung) bei EQ-Teilnehmenden hin, der den betriebsnahen Ansatz der EQ-Förderung bestätigt. Ein Matching zwischen EQ-Teilnehmenden und Bewerbern um Ausbildungsstellen konnte aufgrund zu geringer Fallzahlen hingegen nicht realisiert werden.

Auf Basis von Prozessdaten der BA werden zentrale Ergebnisse von Analysen zur einzelbetrieblichen Entscheidung, grundsätzlich EQ anzubieten, zur einzelbetrieblichen Entscheidung, wiederholt EQ anzubieten, zu den Übernahmechancen aus EQ in Berufsausbildung beim EQ-Betrieb einzumünden sowie zum Zusammenhang von EQ und betrieblicher Berufsausbildung berichtet. Es wird deutlich, dass die Mehrzahl der Betriebe EQ nur in einem Jahr und vielfach auch nur für eine Person durchgeführt hat. Dabei zeigen die EQ-Betriebe deutliche Strukturveränderungen über die Zeit, die als Anpassungsprozesse zu interpretieren sind. Das Instrument erweist sich aus einzelbetrieblicher Perspektive kaum als nachhaltig.

Ebenfalls auf Basis der BA-Prozessdaten werden die Übergangschancen aus EQ und BvB in betriebliche Berufsausbildung für die Ausbildungs- bzw. Förderkohorten 2004/05 bis 2006/07 analysiert. Bei deutlicher Binnendifferenzierung einzelner Subgruppen weisen EQ-Teilnehmende gegenüber BvB-Teilnehmenden insgesamt günstigere Chancen des Übergangs in Ausbildung auf. Gleichwohl ist dabei die Asymmetrie der Entscheidungssituation zu beachten. Während EQ-Teilnehmende bereits den betrieblichen Auswahlprozess durchlaufen haben und zudem vielfach die Möglichkeit besteht, im EQ-Betrieb die berufliche Ausbildung anzuschließen, gestaltet sich der Übergang in Ausbildung für BvB-Teilnehmende substanziell anders. Dies mahnt zu Vorsicht beim Vergleich von Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Zudem stehen wesentliche Analysen zur betrieblichen Einsatzlogik noch für das dritte Projektjahr an.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden die Ergebnisse der Befragungen bei EQ-Betrieben zusammengefasst; in diesem Kapitel sind auch die Ergebnisse der Befragungen bei Betrieben, die angebotene EQ-Plätze nicht besetzen konnten, enthalten. Kapitel 3 beschäftigt sich mit den Ergebnissen der Kammerbefragung sowie der Befragung bei Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen. Kapitel 4 enthält die Ergebnisse der Wiederholungsbefragungen bei Jugendlichen. Die Methodik und Ergebnisse der Matching-Analysen sind in Kapitel 5 zusammengefasst.

Kapitel 6 berichtet Befunde zur betrieblichen Entscheidung Einstiegsqualifizierungen anzubieten unter Berücksichtigung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens insgesamt. Kapitel 7 befasst sich mit der Überganschance von EQ- und BvB-Teilnehmenden der Ausbildungs- bzw. Förderkohorten 2004/05 bis 2006/07.

Kapitel 8 schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse.

2. ANALYSE DER UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

2.1. Datenbasis und methodisches Vorgehen

Um sowohl die Struktur von Einstiegsqualifizierung anbietenden Unternehmen als auch deren Erfahrungen mit dem Förderinstrument darstellen zu können, wurde eine repräsentative Auswahl an EQ-Unternehmen befragt. Hierfür wurde durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erneut eine Stichprobe von 1.600 Unternehmen gezogen, die im Zeitraum vom 1. August 2009 bis 31. Juli 2010 mindestens eine Einstiegsqualifizierung begonnen hatten. Die 1.600 Fragebögen wurden vom IAB im September 2010 ausgesendet. Trotz gleicher Aussendungszeiten und Reminderaktion konnte jedoch nicht dieselbe Rücklaufquote wie im Vorjahr (34 Prozent) erreicht werden. Bis zum Stichtag 8. November 2010 antworteten 165 Unternehmen, was einer Rücklaufquote von 10 Prozent entspricht[3].

Darüber hinaus wurden gezielt Unternehmen angeschrieben, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit im Ausbildungsjahr 2008/2009 EQ-Plätze angeboten hatten, diese jedoch nicht besetzen konnten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat hierfür 1.200 Adressen von Unternehmen zufällig gezogen, um Unternehmensvergleiche zu ermöglichen und Gründe für die Probleme bei der Besetzung von EQ-Plätzen analysieren zu können. Die 1.200 Fragebögen wurden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Juli 2010 ausgesendet. Bis zum Stichtag 20. September 2010 antworteten 146 Unternehmen, was einer Rücklaufquote von 12 Prozent entspricht[4].

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Befragung von Unternehmen präsentiert, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit tatsächlich eine Einstiegsqualifizierung durchgeführt haben[5]. In einem eigenen Kapitel (vgl. Kapitel 2.11) werden diese Unternehmen mit denjenigen Unternehmen verglichen werden, die EQ-Plätze angeboten, aber nicht besetzt haben.

---

[3] Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Rücklaufquote siehe Tabelle 65 im Anhang.

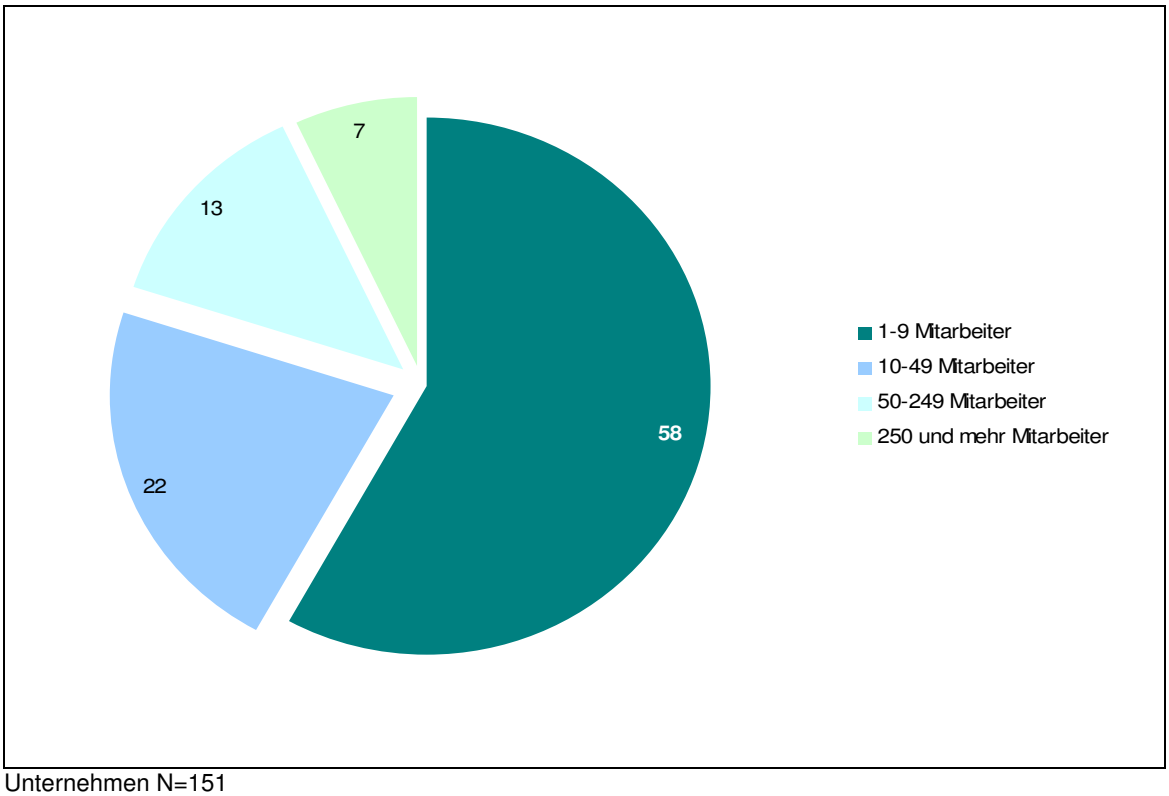
[4] Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Rücklaufquote siehe Tabelle 66 im Anhang.

[5] Sind größere Unterschiede zwischen der Vorjahresbefragung und der Befragung im Jahr 2010 ersichtlich, wird darauf gesondert hingewiesen ebenso wie auf grundlegend andere Einschätzungen zwischen Unternehmen, Kammern sowie Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen. Wird nicht gesondert auf Unterschiede aufmerksam gemacht, konnten keine entscheidenden Differenzen festgestellt werden.

2.2. Charakterisierung der Unternehmen

Wenn man sich zunächst die Größenstruktur der Unternehmen betrachtet, zeigt sich, dass Einstiegsqualifizierungen nach wie vor insbesondere von Kleinst- und Kleinbetrieben genutzt werden. Wie in Abbildung 1 deutlich wird, haben 58 Prozent der Unternehmen bis zu neun Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Weitere 22 Prozent gehören zu den Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte). Der Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben ist im Vergleich zum Vorjahr insbesondere zugunsten der mittleren Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten etwas geschrumpft. Während im Ausbildungsjahr 2008/2009 nur sechs Prozent der Unternehmen mittlerer Größe waren, sind es mittlerweile 13 Prozent.

Abbildung 1: Größenstruktur der befragten Unternehmen (in %)

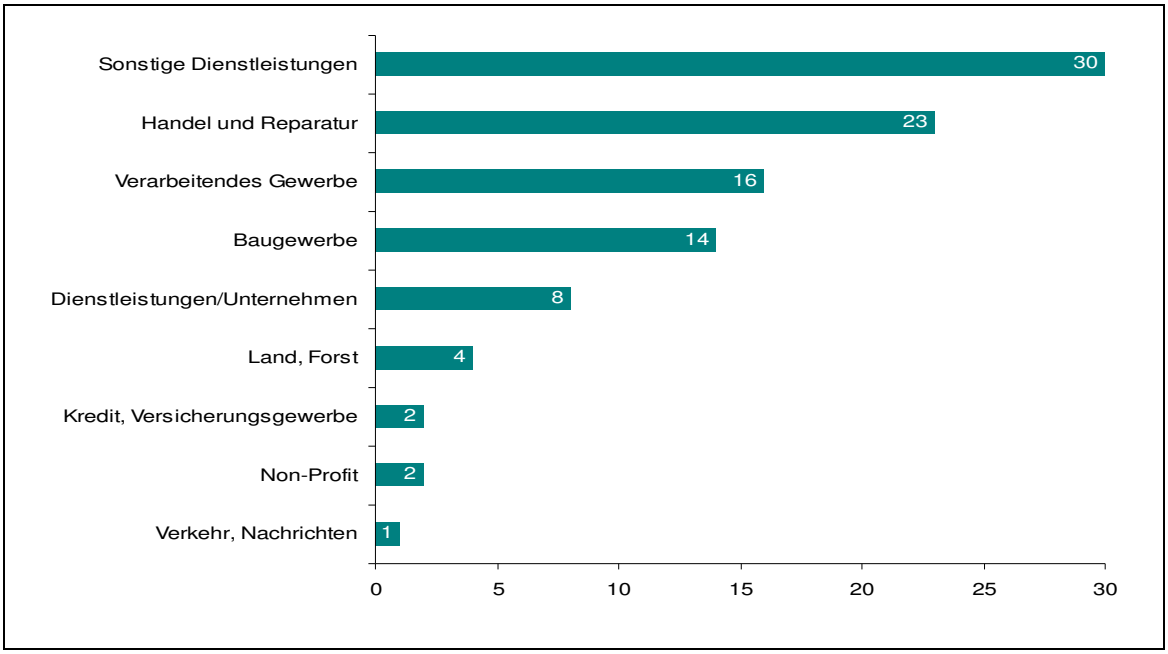


Unternehmen N=151

Hinsichtlich der Rechtsform sind Veränderungen zur Vorjahresbefragung zu konstatieren. Während im Ausbildungsjahr 2009/2010 insbesondere Einzelunternehmen Einstiegsqualifizierungen durchgeführt haben, sind mittlerweile 49 Prozent der befragten Unternehmen der Rechtsform GmbH zuzuordnen. Einzelunternehmen sind mit 38 Prozent vertreten, während fünf Prozent Personengesellschaften sind.

Abbildung 2 gibt die Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige wieder. Fast ein Drittel der befragten Unternehmen sind im Bereich sonstige Dienstleistungen tätig, während sich 23 Prozent dem Wirtschaftszweig Handel und Reparatur zuordnen. Am seltensten wurden Einstiegsqualifizierungen im Ausbildungsjahr 2009/2010 im Non-Profit-Bereich sowie im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichten durchgeführt.

Abbildung 2: Verteilung auf Wirtschaftszweige (in %)



Unternehmen N=152

Nach ihrer Kammerzugehörigkeit gefragt, geben 51 Prozent der Unternehmen an, einer Industrie- und Handelskammer anzugehören. Weitere 28 Prozent gehören zu einer Handwerkskammer. Unternehmen mit einer Kammerzugehörigkeit der Freien Berufe (7 Prozent) oder der Landwirtschaftskammern (3 Prozent) sind nur selten vertreten.

Von den befragten Unternehmen sind 75 Prozent Ausbildungsbetriebe. Darunter werden alle Unternehmen verstanden, die im Ausbildungsjahr 2009/2010 oder in den vier Jahren zuvor mindestens einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt haben. Die hohe Anzahl an Ausbildungsbetrieben ist dabei insbesondere auf Betriebe mit 10-49 Beschäftigten zurückzuführen (91 Prozent Ausbildungsbetriebe). Von den befragten Unternehmen können 68 Prozent Erfahrungen in der Berufsvorbereitung von jungen Menschen vorweisen. Während 40 Prozent bereits Praktika im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen durchgeführt haben, konnten 61 Prozent der Unternehmen Erfahrungen mit Praktika zur Berufsvorbereitung (z.B. im Rahmen von Berufsvorbereitungsjahren, Be-

rufsgrundbildungsjahren, Schnupperpraktika) sammeln. An Bundes- oder Länderprogrammen der betrieblichen Ausbildung für Benachteiligte (z.B. Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen, zu Ausbildungsverbünden, Ausbildungsbonus etc.) haben die befragten Betriebe hingegen seltener teilgenommen (19 Prozent).

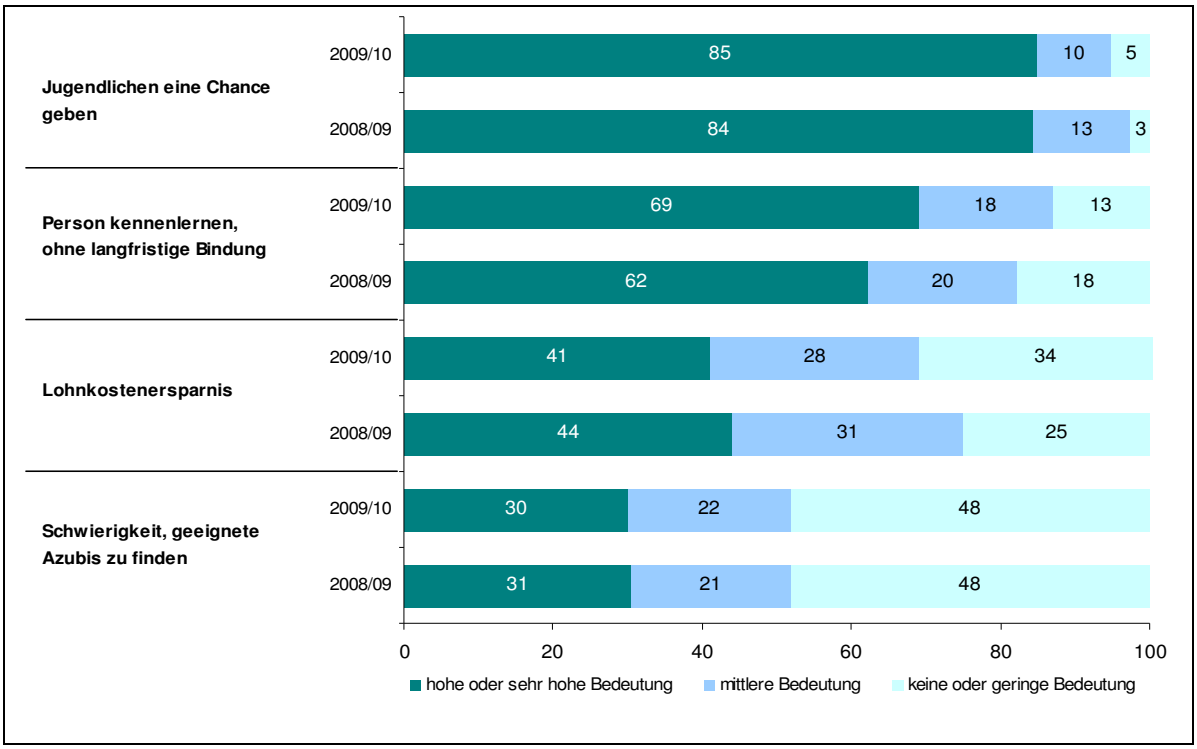
Von den Unternehmen, die im Ausbildungsjahr 2009/2010 Einstiegsqualifizierungsplätze angeboten haben, hat knapp die Hälfte (51 Prozent) in den beiden Jahren zuvor keine EQ-Plätze zur Verfügung gestellt, während 49 Prozent bereits EQ angeboten haben. Dies könnte ein Indiz sein, dass nach wie vor eine hohe Anzahl an Unternehmen neu erreicht wird. Gegenteilig wäre aber auch vorstellbar, dass die Unternehmen, die bisher Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung gestellt haben, das Angebot nicht wiederholen. Mögliche Erklärungen hierfür wären zum einen schlechte Erfahrungen der Betriebe (z.B. mit einer vorzeitigen Beendigung) aber auch die Übernahme eines Teilnehmenden in Ausbildung.

2.3. Motive der Teilnahme und Anforderungen der Betriebe an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen

Von Interesse ist, von welchen Akteuren beziehungsweise Informationsquellen Unternehmen von Einstiegsqualifizierungen erfahren. Es zeigt sich dabei, dass die Mehrzahl der befragten Betriebe von ihrer örtlichen Agentur für Arbeit über das Förderinstrument informiert wird (64 Prozent). Häufig erfahren die Unternehmen auch über die Kammern von Einstiegsqualifizierungen (18 Prozent). Verschiedene Medien (Internet, Presse), Kommunen wie auch Bildungsträger spielen eher eine untergeordnete Rolle (vgl. Tabelle 67 im Anhang).

An den Hauptmotiven zur Teilnahme hat sich im Vergleich zur Vorjahresbefragung nichts Wesentliches verändert. Nach wie vor dominiert der Wunsch, jungen Menschen durch Einstiegsqualifizierungen eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 3). So gaben 85 Prozent der befragten Unternehmen an, dass dieser Aspekt eine hohe bis sehr hohe Bedeutung für ihre Entscheidung einnahm, eine Einstiegsqualifizierung anzubieten.

Abbildung 3: Motive der Teilnahme: Vergleich zwischen der Befragung 2009 und 2010 (in %, Mehrfachnennungen möglich)

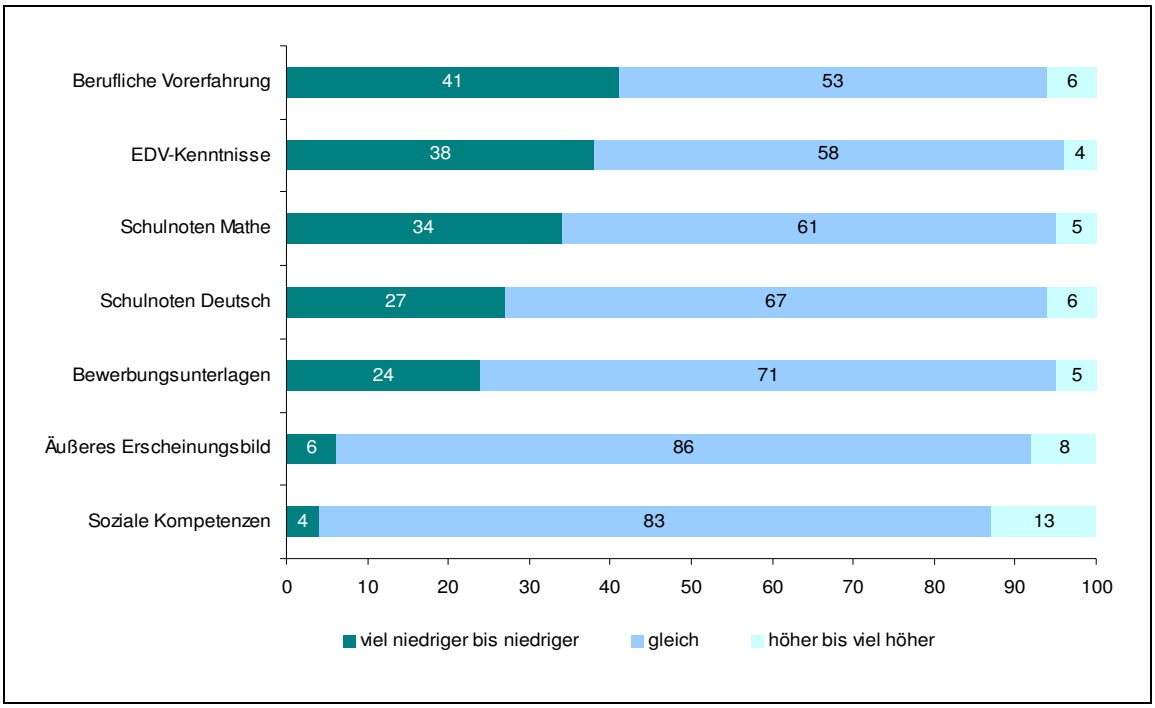


Unternehmensbefragung 2009 N= 490-526; Unternehmensbefragung 2010 N=125-159

Als zweitwichtigstes Motiv wurde wie bereits im Vorjahr das Ziel genannt, eine Person kennenlernen zu wollen, ohne sich gleich langfristig binden zu müssen. Interessanterweise hat der Anteil von Unternehmen, die mögliche Lohnkostenersparnisse als Motiv von sehr hoher bis mittlerer Bedeutung für die Bereitstellung von Einstiegsqualifizierungen angeben, im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen. Aber auch Schwierigkeiten bei der Suche nach Auszubildenden spielten für 30 Prozent der Unternehmen eine wichtige Rolle bei ihrer Entscheidung, EQ-Plätze anzubieten. Möglicherweise werden Einstiegsqualifizierungen von diesen Unternehmen als ein Weg gesehen, junge Menschen als „Azubis auf Probe“ zu beschäftigen, um sie bei entsprechender Eignung anschließend als reguläre Auszubildende einzustellen.

Die befragten Unternehmen sollten darüber hinaus Auskunft geben, welche Anforderungen sie an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen im Vergleich zu Ausbildungsplatzbewerbern bzw. -bewerberinnen stellen. Daran lässt sich ablesen, ob die Anforderungen der Betriebe mit den vom Gesetzgeber formulierten Zielgruppen übereinstimmen.

Abbildung 4: Anforderungen EQ-Bewerber/-innen versus Ausbildungsplatzbewerber/-innen (in %)



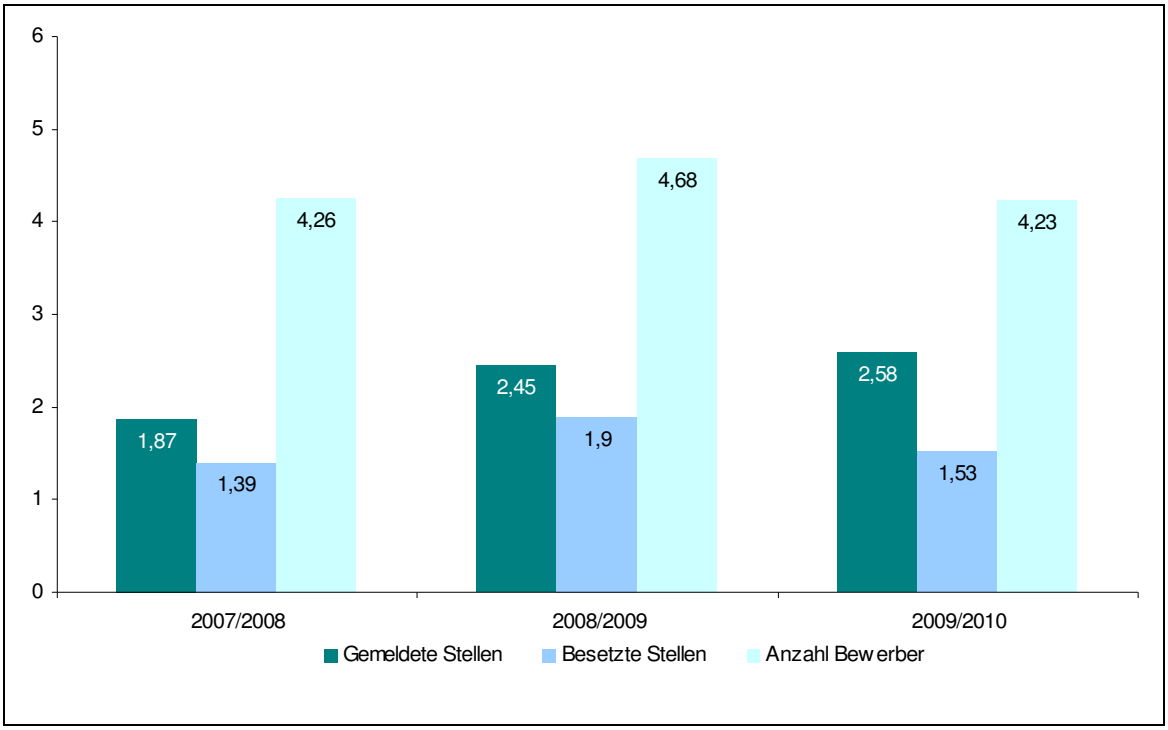
Unternehmen N=136-145

In Abbildung 4 wird ersichtlich, dass sich die Anforderungen an die genannten Gruppen nicht wesentlich unterscheiden. Die wenigsten Abstriche machen die befragten Unternehmen hinsichtlich sozialer Kompetenzen und dem äußeren Erscheinungsbild der jungen Menschen. So stimmt über ein Drittel der Unternehmen zu, dass sie diesbezüglich die gleichen Ansprüche an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen formulieren wie an Ausbildungsplatzbewerber bzw. -bewerberinnen. Auch hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen und den Schulnoten in Mathematik und Deutsch gibt nur eine Minderheit der befragten Betriebe an, niedrigere Anforderungen an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen zu stellen. Unter Berücksichtigung des Befundes, dass der Klebeeffekt von Einstiegsqualifizierungen relativ hoch ist, ist das Antwortverhalten der Unternehmen nicht überraschend. Da etliche der Betriebe EQ-Teilnehmende anschließend in Ausbildung übernehmen wollen, ist es aus ihrer Sicht folgerichtig, dass sie nach Personen suchen, die grundsätzlich auch die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen. Andererseits könnte dies für einen Teil der Zielgruppe - insbesondere junge Menschen ohne volle Ausbildungsreife - bedeuten, dass sie nur schwer Zugang zu der Fördermaßnahme erhalten.

2.4. Bereitstellung und Besetzung von Einstiegsqualifizierungen

Für diejenigen Unternehmen, die sowohl in den Ausbildungsjahren 2007/2008, 2008/2009 sowie 2009/2010 EQ-Plätze angeboten haben, lässt sich die Entwicklung der durchschnittlich angebotenen und besetzten Plätze sowie der durchschnittlichen Anzahl an Bewerbern und Bewerberinnen aufzeigen.

Abbildung 5: Anzahl Einstiegsqualifizierungen pro Unternehmen*



*ohne Ausreißer ; Unternehmensbefragung 2010 N=31-32

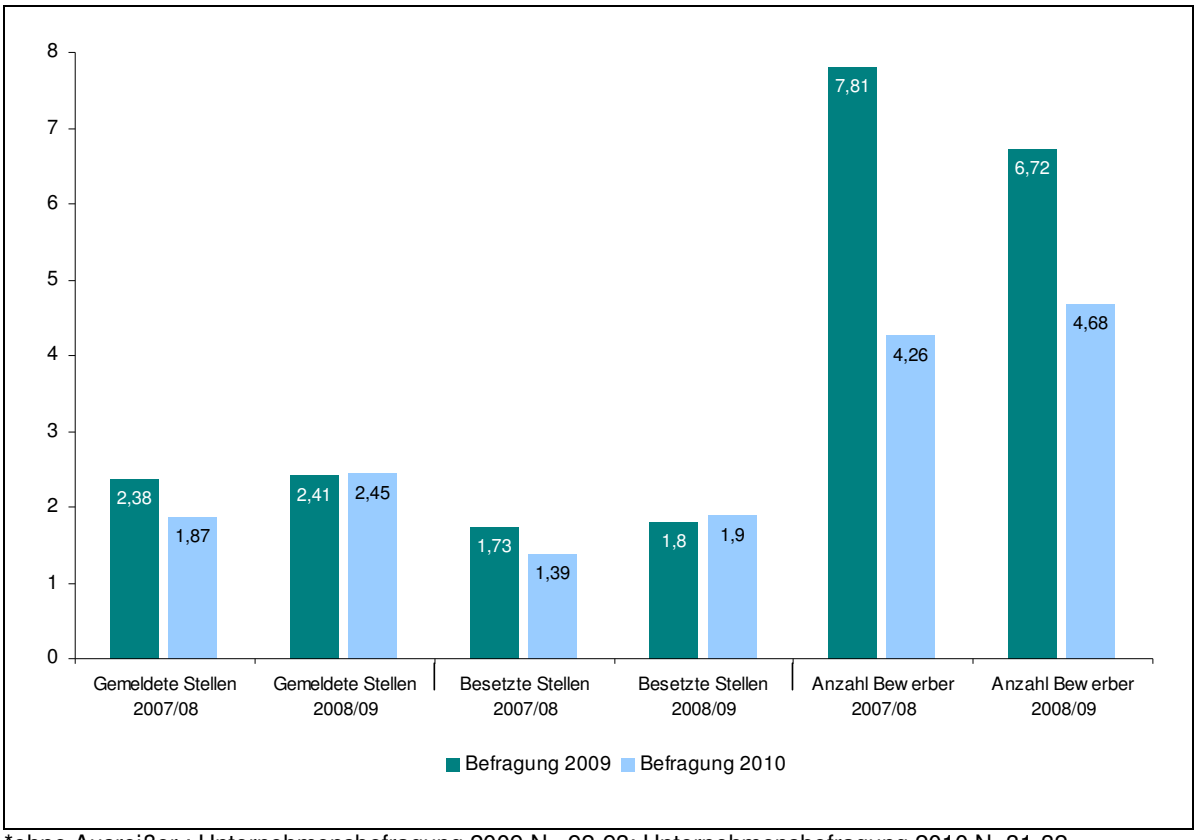
Bei der Betrachtung von Abbildung 5 wird ersichtlich, dass von diesen Unternehmen durchschnittlich 1,87 bis 2,58 Plätze angeboten und 1,39 bis 1,53 Plätze besetzt werden konnten. Die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen liegt dabei in allen drei Jahren stets über der Zahl von angebotenen Einstiegsqualifizierungsplätzen. Die von allen Unternehmen im Ausbildungsjahr 2009/2010 angebotenen Einstiegsqualifizierungsplätze konnten zu 95 Prozent mit passenden Bewerbern und Bewerberinnen besetzt werden[6].

[6] Hierbei ist zu beachten, dass bei der Stichprobenziehung nur Unternehmen berücksichtigt wurden, die mindestens einen Einstiegsqualifizierungsplatz auch besetzen konnten. Dies führt in diesem Fall möglicherweise zu einer Überschätzung der Besetzungsquote.

Die Besetzungsquote hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um fünf Prozentpunkte verbessern können[7].

Vergleicht man die Angaben der Unternehmen mit den Ergebnissen des Vorjahres, fällt vor allem ein Unterschied ins Auge: Während die befragten Unternehmen des letzten Jahres noch von durchschnittlich sieben bis acht Bewerbern und Bewerberinnen pro Einstiegsqualifizierungsplatz berichtet haben, machen die Betriebe 2010 durchweg geringere Angaben (vgl. Abbildung 6). Offensichtlich haben die befragten Betriebe 2010 eine grundlegend andere Wahrnehmung von der Bewerberlage als die Betriebe der Befragung 2009 (möglicherweise spiegeln sich darin bereits die sinkenden Schulabgänger- und Bewerberzahlen wieder), die sie auch auf die Vorjahre extrapolieren.

Abbildung 6: Anzahl Einstiegsqualifizierungen pro Unternehmen*- Vergleich der Befragung 2009 mit der Befragung 2010 (in %)



*ohne Ausreißer ; Unternehmensbefragung 2009 N= 92-93; Unternehmensbefragung 2010 N=31-32

[7] Vgl. GIB/IAB (2009): Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen: Erster Zwischenbericht.

2.5. Ausgestaltung von Einstiegsqualifizierungen

Hinsichtlich der Ausgestaltung von Einstiegsqualifizierungen sind zum einen die Laufzeit und zum anderen die Höhe der Vergütung von Interesse. Es zeigt sich dabei, dass bei 43 Prozent der abgeschlossenen Verträge im Ausbildungsjahr 2009/2010 eine Vertragslaufzeit von 11 bis 12 Monaten vorgesehen ist. In 28 Prozent der Fälle sind sechs bis sieben Monate eingeplant, während 29 Prozent der Einstiegsqualifizierungen zwischen acht bis zehn Monaten andauern sollen. Vergleicht man dieses Ergebnis mit dem des Vorjahres, wird ersichtlich, dass der prozentuale Anteil von Verträgen, die längere Laufzeiten von 11 bis 12 Monaten vorsehen, leicht angestiegen ist[8].

Unternehmen, die Einstiegsqualifizierungen durchführen, bekamen (bis zum 31. Juli 2010[9]) von der Agentur für Arbeit die Lohnzahlung an den Jugendlichen bis zu einer Höhe von 212 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrags erstattet. In Abbildung 7 wird ersichtlich, dass sich die Vergütung der Teilnehmenden zwischen 50 Euro und 600 Euro im Monat bewegt[10]. Der Mittelwert liegt bei 278 Euro. Es lässt sich insgesamt konstatieren, dass 90 Prozent der Unternehmen, die Angaben zur Vergütung gemacht haben, den Teilnehmenden im Ausbildungsjahr 2009/2010 Einstiegsqualifizierungsentgelte ausgezahlt haben, die dem maximalen Erstattungsbetrag entsprachen oder darüber lagen.

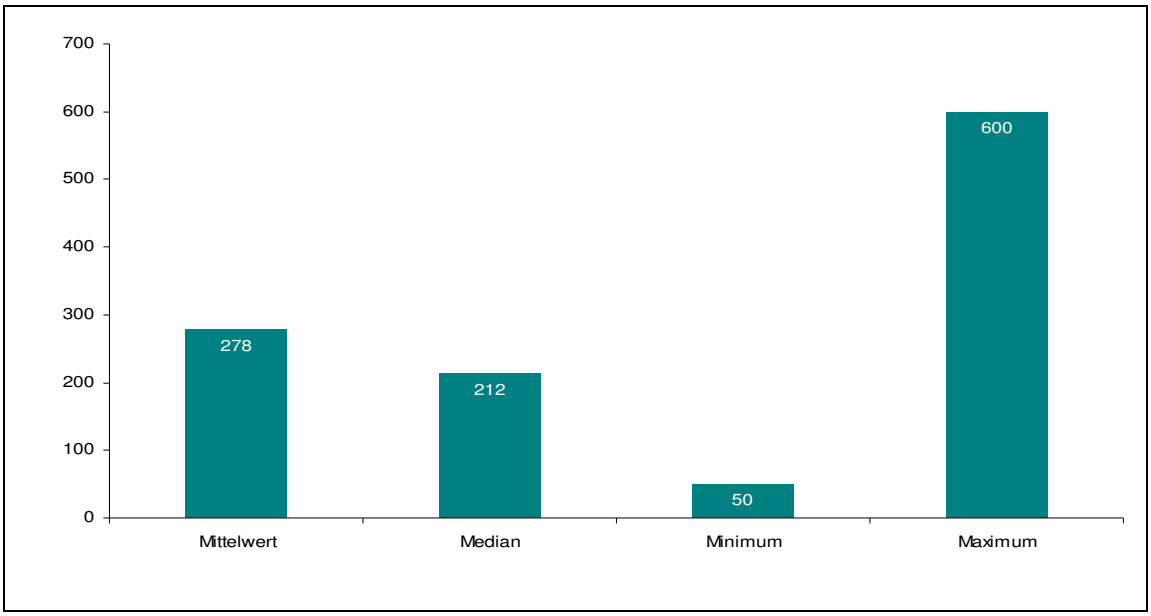
---

[8] Im Vorjahr wurde angegeben, dass 40 Prozent der Verträge eine Laufzeit von elf oder zwölf Monaten vorsehen. Siehe auch erster Zwischenbericht zur Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen.

[9] Seit dem 1. August 2010 beträgt der Betrag 216 Euro (siehe 23. BAföG-Änderungsgesetz).

[10] Ohne Ausreißer, deren Werte größer als drei Standardabweichungen über den Mittelwert liegen.

Abbildung 7: Durchschnittliche Vergütung in Euro*



*ohne Ausreißer, deren Werte größer als drei Standardabweichungen über dem Mittelwert liegen
Unternehmen N=109

Im ersten Zwischenbericht wurde ersichtlich, dass nur wenige Unternehmen von der Möglichkeit der Förderung einer sozialpädagogischen oder organisatorischen Unterstützung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Personen während einer Einstiegsqualifizierung Gebrauch machten[11]. Diesbezüglich sind keinerlei Änderungen festzustellen. So haben weiterhin nur zwei Prozent der befragten Unternehmen eine sozialpädagogische Begleitung und nur ein Prozent der antwortenden Betriebe eine organisatorische Unterstützung beantragt[12]. Als mögliche Ursachen kommen vor allem zwei Erklärungslinien in Betracht: Zum einen ist es vorstellbar, dass eine sozialpädagogische oder organisatorische Unterstützung deshalb nicht beantragt wird, weil lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte junge Menschen selten Zugang zu Einstiegsqualifizierungen finden. Zum anderen geben die Antworten der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen Hinweise darauf, dass Unternehmen oftmals noch zu wenig über diese Unterstützungsmöglichkeiten informiert sind (siehe Kapitel 3).

[11] Zur sozialpädagogischen oder organisatorischen Unterstützung siehe § 243 SGB III.

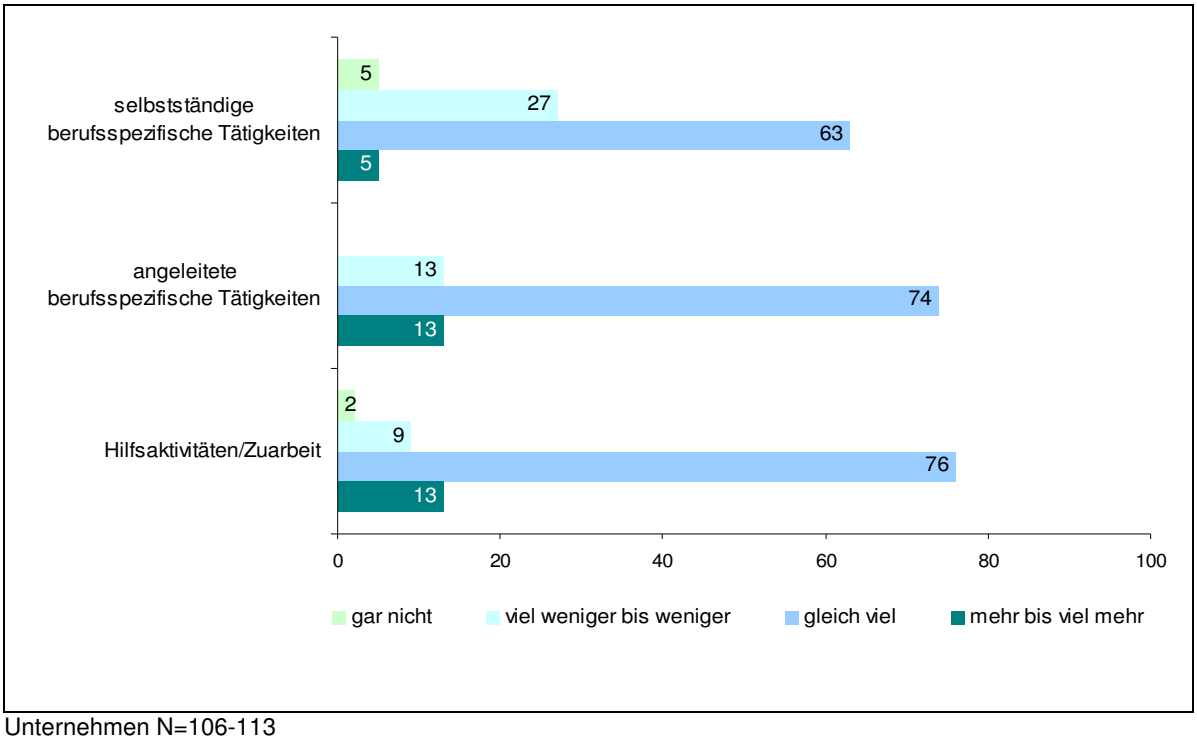
[12] Siehe auch GIB/IAB (2009): Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen: Erster Zwischenbericht.

2.6. Tätigkeiten und Qualifizierungsinhalte

Wie bereits oben gezeigt wurde, formulieren Unternehmen ähnlich hohe Anforderungen an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen wie an Ausbildungsplatzbewerber bzw. -bewerberinnen. Von Interesse ist, ob Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen dann auch ähnliche Tätigkeiten verrichten wie Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr und ob sich die Qualifizierungsinhalte unterscheiden.

Diejenigen Unternehmen, die sowohl EQ- als auch Ausbildungserfahrung besitzen, wurden deshalb gebeten, entsprechende Vergleiche zwischen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr zu ziehen. Betrachtet man die Angaben der Unternehmen zu den Tätigkeiten, wird deutlich, dass Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen häufiger als Auszubildende des ersten Ausbildungsjahres Hilfsaktivitäten und angeleitete berufsspezifische Tätigkeiten in den Unternehmen ausführen (Abbildung 8). Entsprechend seltener dürfen EQ-Teilnehmende selbständige berufsspezifische Tätigkeiten ausführen: So geben 27 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen weniger selbstständige Aufgaben übertragen als Auszubildenden, in fünf Prozent der Betriebe bekommen EQ-Teilnehmende gar nicht die Möglichkeit, eigenständig zu arbeiten.

Abbildung 8: Tätigkeiten EQ-Teilnehmende versus Auszubildende (in %)

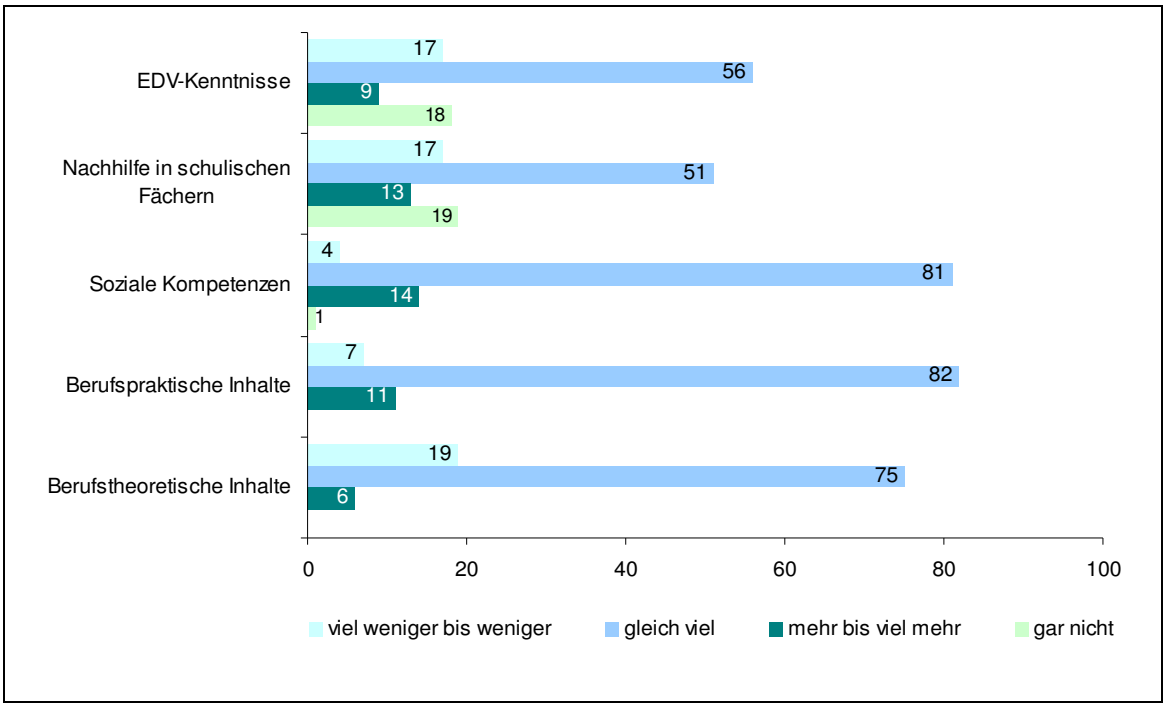


Unternehmen N=106-113

Grundsätzlich lässt sich aber festhalten, dass sich das Tätigkeitsspektrum zwischen EQ-Teilnehmenden und Auszubildenden des ersten Lehrjahres nicht grundlegend zu unterscheiden scheint. Etwa drei Viertel der Unternehmen geben an, dass EQ-Teilnehmende in einem ähnlichen Umfang angeleitete berufsspezifische Tätigkeiten oder auch Hilfsaktivitäten verrichten wie Auszubildende. Weitere 63 Prozent der Betriebe sehen keine größeren Unterschiede in Bezug auf selbstständig ausgeführte Tätigkeiten.

Nach den vermittelten Kenntnissen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung befragt, scheint auch hier die Mehrzahl der Unternehmen keine großen Unterschiede zwischen EQ-Teilnehmenden und Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres zu machen (vgl. Abbildung 9). Insbesondere soziale Kompetenzen, berufspraktische und theoretische Inhalte werden offensichtlich in vielen Fällen in ähnlicher Weise an Teilnehmende von Einstiegsqualifizierungen vermittelt wie an Auszubildende. Größere Unterschiede werden hinsichtlich der Vermittlung von EDV-Kenntnissen oder auch bei der Bereitschaft, Nachhilfe in schulischen Fächern zu geben, deutlich. Betriebe scheinen diesbezüglich eher bereit zu sein, in ihre Auszubildenden zu investieren als in Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen.

Abbildung 9: Vermittelte Kenntnisse EQ-Teilnehmende versus Auszubildende (in %)

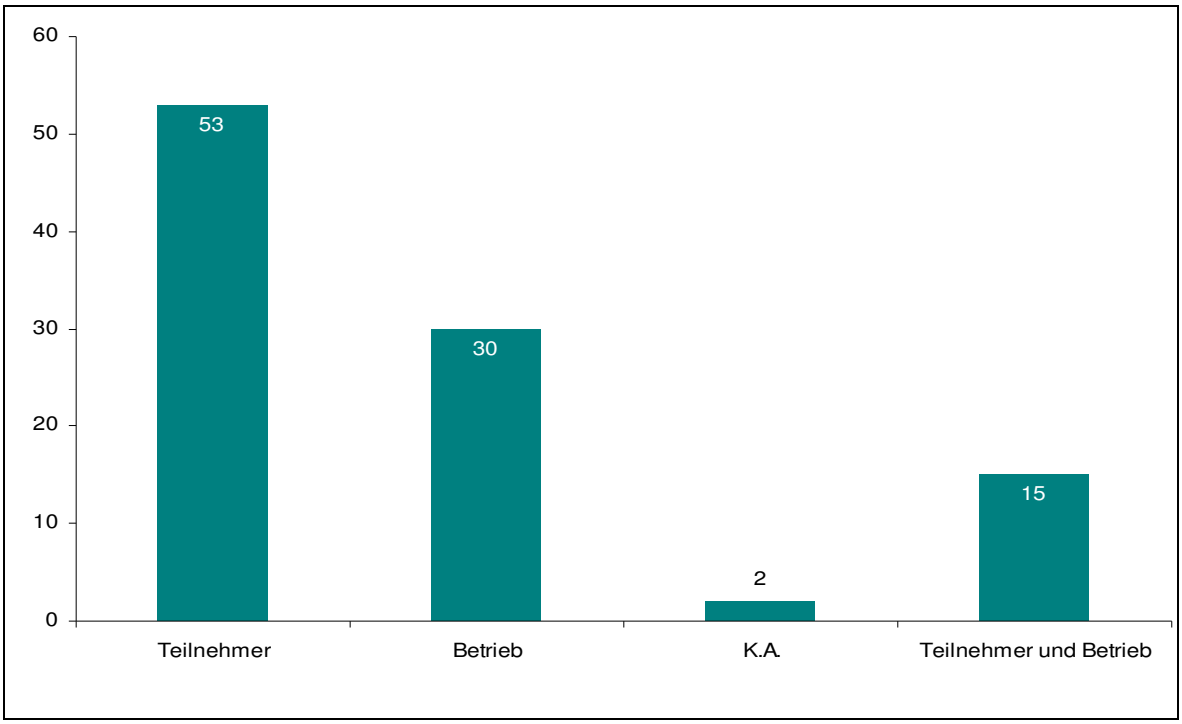


Unternehmen N=109-116

2.7. Vorzeitige Beendigung von Einstiegsqualifizierungen

60 Prozent der Unternehmen machten im Ausbildungsjahr 2009/2010 keine Erfahrung mit vorzeitigen Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen[13]. Der größte Anteil der Einstiegsqualifizierungen wurde somit erfolgreich zu Ende geführt. 39 Prozent der Unternehmen berichteten hingegen von der Erfahrung, dass ein oder mehrere Einstiegsqualifizierungen vor der vereinbarten Vertragslaufzeit beendet wurden.

Abbildung 10: Wer hat die EQ vorzeitig beendet? (in %)



Unternehmen N=68

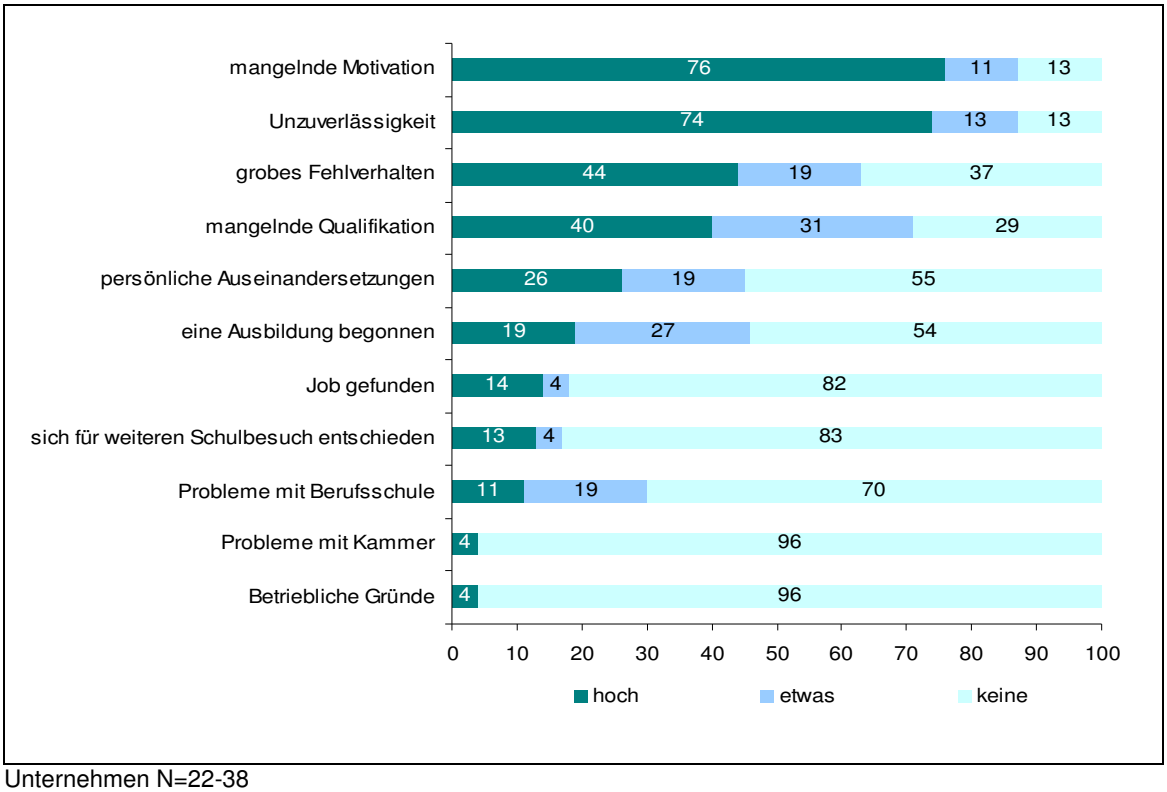
Wie in den Jahren zuvor, ging die vorzeitige Beendigung vorwiegend von Seiten der jungen Menschen aus (53 Prozent), wie Abbildung 10 verdeutlicht. Von den befragten Unternehmen geben 30 Prozent an, dass sie selbst den Abbruch eingeleitet haben. Einige der Betriebe (15 Prozent) haben bereits in mehreren Fällen die Erfahrung von vorzeitig beendeten Einstiegsqualifizierungen gemacht, dabei ging teilweise die Initiative vom Betrieb und teilweise von den Teilnehmenden selbst aus.

.

[13] Der Anteil von Unternehmen, die keine Erfahrungen mit vorzeitigen Beendigungen gemacht haben, fällt somit niedriger aus als im vorhergehenden Ausbildungsjahr (69 Prozent im Jahr 2008/2009 bei Berücksichtigung fehlender Angaben).

Als mögliche Gründe für die vorzeitige Beendigung von Einstiegsqualifizierungen sind zum einen persönliche Eigenschaften der Teilnehmenden, zum anderen deren berufliche Entwicklung denkbar. Hinzu kommen Gründe, die sich aus Problemen mit anderen Institutionen (z.B. Berufsschulen, Kammern) oder auch aus der betrieblichen Situation heraus ergeben können. Aus Sicht der Unternehmen, die Erfahrungen mit Abbrüchen gemacht haben, sind insbesondere Gründe auf Seiten der Teilnehmenden für vorzeitige Beendigungen verantwortlich (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Gründe vorzeitiger Beendigungen und ihre Bedeutung (in %)



Unternehmen N=22-38

So benennen 76 Prozent der Unternehmen die mangelnde Motivation der jungen Menschen während der Einstiegsqualifizierung als wichtigen Grund. Unzuverlässigkeit ist für 74 Prozent der Unternehmen eine bedeutende Ursache für eine vorzeitige Vertragsbeendigung. Den beiden nachfolgenden Gründen wird bei weitem nicht mehr eine so starke Bedeutung zugesprochen wie den beiden erstgenannten. Grobes Fehlverhalten (44 Prozent) und mangelnde Qualifikationen (40 Prozent) der Teilnehmenden sind aus Sicht der Unternehmen ebenso wichtige Ursachen von Abbrüchen. Insgesamt ist gegenüber der letzten Befragung bei allen Abbruchgründen, die sich auf die persönlichen Eigenschaften der Teilnehmenden beziehen, zu beobachten, dass sie von einer größeren Anzahl der befragten Unternehmen als wichtig empfunden werden als in den Vorjahren.

Neben der Unzufriedenheit der Unternehmen mit persönlichen Eigenschaften der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen, sind auch berufliche Veränderungen auf Seiten der jungen Menschen verantwortlich für die vorzeitige Beendigung von Einstiegsqualifizierungen. An erster Stelle ist hier die Aufnahme einer Ausbildung zu nennen, der 19 Prozent der Unternehmen eine hohe Bedeutung als Beendigungsgrund zumessen. Es folgen mit 14 Prozent die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und mit 13 Prozent die Entscheidung der jungen Menschen für einen weiteren Schulbesuch. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Unternehmen, die die Aufnahme einer Ausbildung als wichtigen Grund für die Beendigung einer Einstiegsqualifizierung angeben, um rund ein Drittel zurückgegangen. Bei der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und der Entscheidung für einen weiteren Schulbesuch sind ebenfalls leichte Rückgänge zu beobachten.

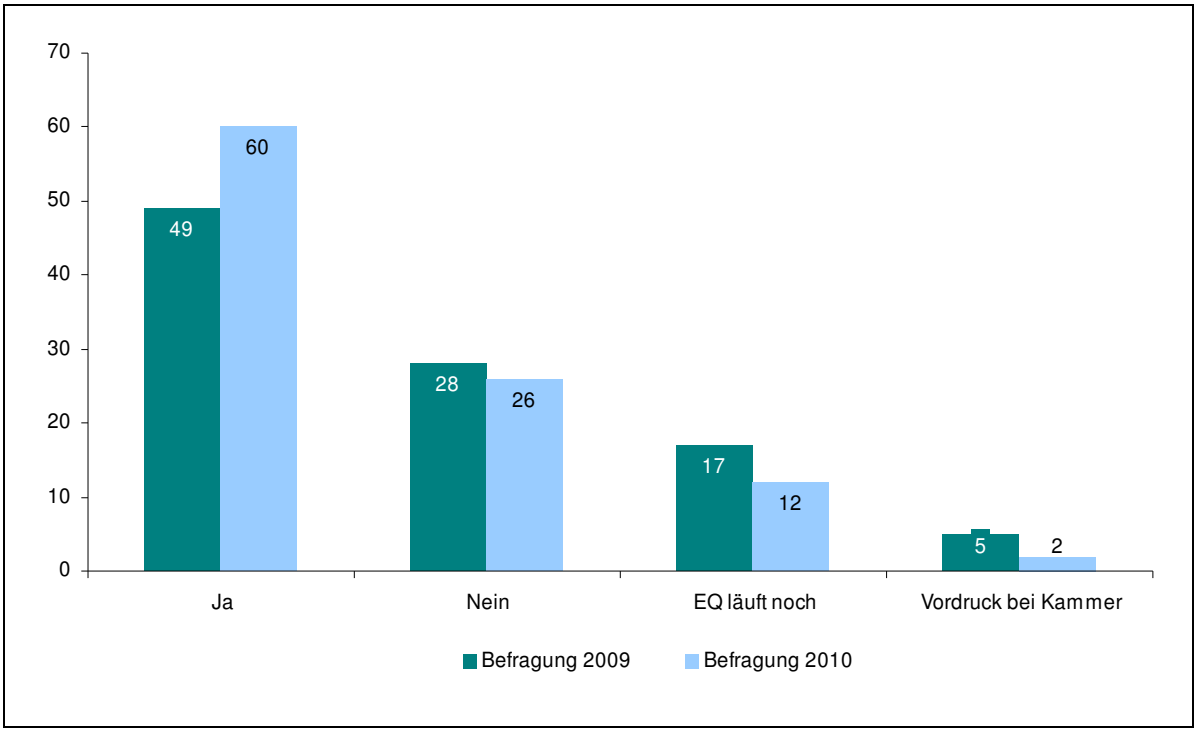
Gegenüber den persönlichen Eigenschaften und beruflichen Veränderungen der jungen Menschen stellen betriebliche Probleme nur für einen geringen Anteil der befragten Unternehmen einen wichtigen Grund für die Beendigung einer Einstiegsqualifizierung dar. Nur vier Prozent der Befragten messen solchen Problemen eine hohe Bedeutung zu, während es in den Vorjahren noch mehr als viermal so viele waren. Ebenfalls keine übermäßig große Rolle bei der der Beendigung von Einstiegsqualifizierungen spielen Probleme mit Kammern (vier Prozent) und Berufsschulen (11 Prozent). Wesentliche Unterschiede zu den Ergebnissen der Vorjahre sind dabei nicht zu erkennen.

2.8. Betriebliche Bescheinigung und Kammerzertifizierung

In § 235b Abs. 3 SGB III ist festgelegt, dass den Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme von den Unternehmen eine betriebliche Bescheinigung ausgestellt wird, in der die vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten benannt und mit einer differenzierten Leistungsbeurteilung verbunden werden. Zudem sollen sie auf der Grundlage dieser Bescheinigung auch ein Zertifikat über die durchgeführte Einstiegsqualifizierung von der Kammer erhalten können. Beide Dokumente sollen den Jugendlichen vor allem Vorteile bei späteren Bewerbungen bringen.

In der letzten Unternehmensbefragung zeigte sich, dass sowohl bei der Bescheinigung durch die Unternehmen als auch bei der Zertifizierung durch die Kammern noch Potenziale zur Optimierung bei der praktischen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben vorhanden waren. Denn nur etwa die Hälfte der Unternehmen gab an, dass nach Abschluss einer Einstiegsqualifizierung eine betriebliche Bescheinigung ausgestellt wurde, während sich fast ein Drittel gegenteilig äußerte. Zudem antwortete rund die Hälfte der Unternehmen, dass keine Zertifizierung durch die Kammer erfolgt sei.

Abbildung 12: Ausstellung von Teilnahmebescheinigungen (in %)- Vergleich zwischen der Befragung 2009 und der Befragung 2010



Unternehmensbefragung 2009 N=497; Unternehmensbefragung 2010 N=127

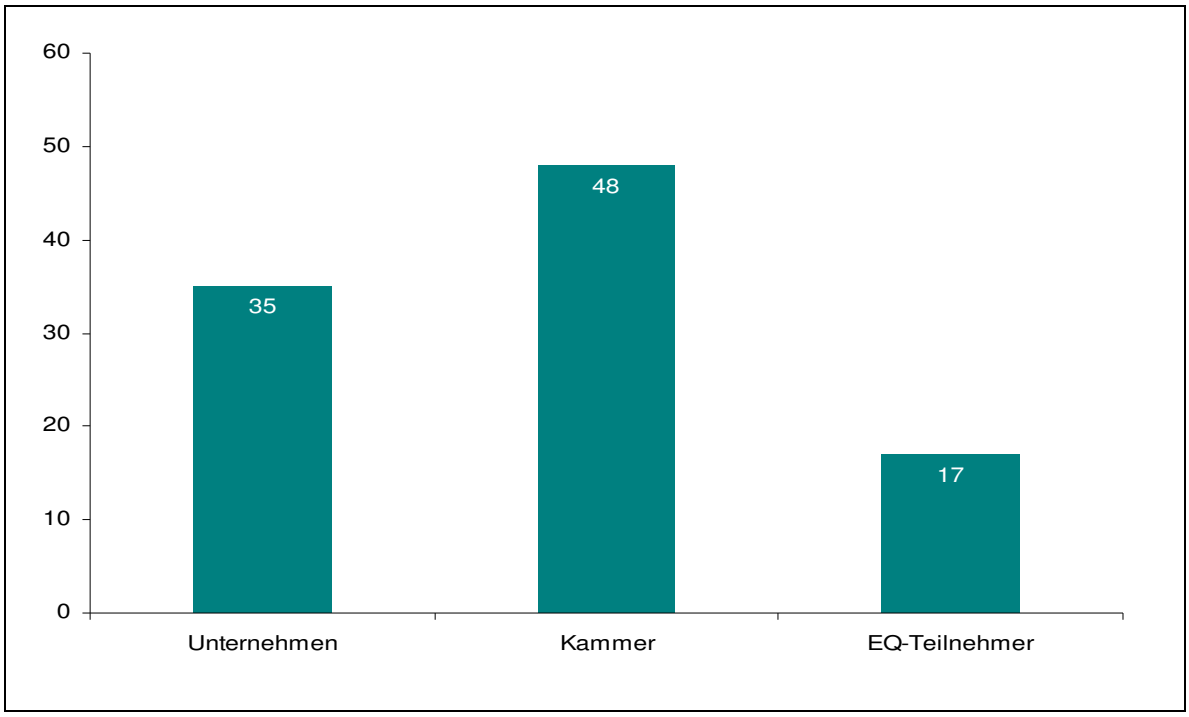
In der aktuellen Befragung zeigt sich im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre eine Annäherung der praktischen Umsetzung an die gesetzlichen Vorgaben (vgl. Abbildung 12). Denn nunmehr antworten 60 Prozent der Unternehmen, dass sie ihren Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen eine betriebliche Bescheinigung ausgestellt haben.[14] Rund ein Viertel gibt an, keine solche Bescheinigung ausgestellt zu haben. Der Anteil der Unternehmen, die berichteten, dass die Einstiegsqualifizierung noch andauert, nahm im Vergleich zu den Vorjahren leicht ab (um fünf Prozentpunkte auf 12 Prozent). Die Unternehmen wurden anhand einer offenen Frage um die Benennung der Ursachen für die Nichtausstellung von Bescheinigungen gebeten. Die von den Unternehmen genannten Gründe unterscheiden sich kaum von den in den Vorjahren genannten. Als häufigste Gründe werden weiterhin die Übernahme der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in ein Ausbildungsverhältnis und die vorzeitige Beendigung der Maßnahme genannt. Einige Unternehmen gaben zudem an, dass ihnen nicht bekannt war, dass Bescheinigungen ausgestellt werden sollten oder dass die Teilnehmenden diese nicht gefordert hätten.

[14] In der Vorjahresbefragung gaben nur 49 Prozent der Unternehmen an, eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt zu haben.

Im Gegensatz zur Ausstellung der betrieblichen Bescheinigungen ist bei der Zertifizierung durch die Kammern eine im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufige Entwicklung zu beobachten. So geben 23 Prozent der befragten Unternehmen an, dass die jungen Menschen nach erfolgreichem Ende ihrer Einstiegsqualifizierung ein Zertifikat von der Kammer erhalten haben (vgl. Tabelle 69 im Anhang), während sich in der letzten Befragung 28 Prozent der Betriebe entsprechend äußerten. Dahingegen stieg der Anteil der Unternehmen, die antworteten, dass keine Zertifizierung erfolgt sei, von rund der Hälfte auf 63 Prozent der Befragten. Dabei gaben 14 Prozent der Unternehmen an, dass keine Zertifizierung erfolgte, weil die betreffende Einstiegsqualifizierung noch andauere. Hauptgründe für die nicht erfolgte Zertifizierung durchgeführter Einstiegsqualifizierungen sind unzureichende Informationen auf Seiten der Unternehmen und der vorzeitige Abbruch der Maßnahme. Ebenfalls genannt werden aber auch die Übernahme des EQ-Teilnehmenden in ein Ausbildungsverhältnis und eine mangelnde Nachfrage nach einer Zertifizierung von Seiten der Teilnehmenden.

In den Fällen, wo eine Zertifizierung erfolgte, ging die Initiative nach Angaben der Unternehmen in der Mehrzahl der Fälle (48 Prozent) von der jeweiligen Kammer aus (vgl. Abbildung 13). Des Weiteren geben aber auch 35 Prozent der Betriebe an, dass sie selbst aktiv geworden sind. Durch Aktivitäten der EQ-Teilnehmenden wurde nach Auskunft der Unternehmen nur in 17 Prozent der Fälle eine Zertifizierung angestoßen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass im Bereich der Zertifizierung weiterhin Optimierungspotenzial besteht, vor allem auch im Hinblick auf eine vermehrte Anrechnung von Einstiegsqualifizierungen auf eine spätere Ausbildung.

Abbildung 13: Initiative bei Zertifizierung (in %)



Unternehmen N=129

2.9. Übernahme ehemaliger Teilnehmender an Einstiegsqualifizierungen

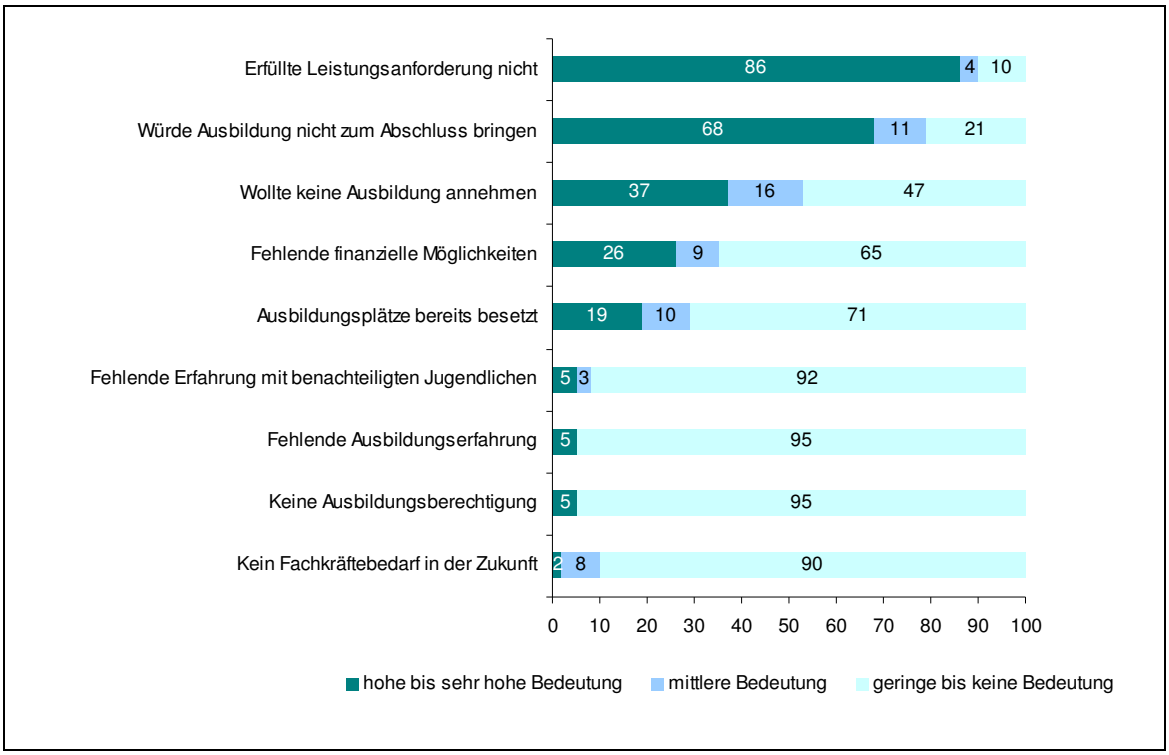
Einstiegsqualifizierungen sollen junge Menschen gezielt fördern und Qualifikationshindernisse abbauen. Insbesondere dienen sie dazu, Nähe zwischen den Teilnehmenden und den Unternehmen aufzubauen und dadurch den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung zu verbessern. Von besonderem Interesse ist vor diesem Hintergrund die Frage, ob und in welchem Umfang die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen im Anschluss daran in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Daher wurden die Unternehmen auch in der zweiten Erhebungswelle dazu befragt, ob sie planen, die in ihrem Betrieb beschäftigten Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu übernehmen oder ob dies bereits geschehen ist. Etwa 72 Prozent der Unternehmen antworteten, dass sie ehemalige Teilnehmende übernommen haben bzw. übernehmen wollen. Damit liegt dieser Wert noch einmal höher als in der letzten Befragung. Von den Unternehmen, die angegeben haben, dass sie Teilnehmende bereits übernommen haben bzw. dies planen, berichten 82 Prozent der Unternehmen davon, dass sie bereits Teilnehmende in Ausbildung übernommen haben, darüber hinaus hatten 13 Prozent der Unternehmen die Einstiegsqualifizierung direkt in ein Arbeitsverhältnis überführt. Des Weiteren planten 20 Prozent der Unternehmen eine Übernah-

me in Ausbildung und 13 Prozent wollten Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung in Arbeit übernehmen.[15] Wie bereits bei der Auswertung der letzten Erhebung festgestellt wurde, handelt es sich bei einem großen Teil der Unternehmen, die Teilnehmende in Ausbildung übernommen haben, um Betriebe, die zuvor noch nicht ausgebildet haben, auch wenn der Anteil mit 34 Prozent geringfügig niedriger ausfällt als der im Vorjahr ermittelte. Setzt man die Anzahl der Teilnehmenden, die in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wurden, ins Verhältnis zu der von den Unternehmen berichteten Anzahl an Einstiegsqualifizierungen, ergibt sich eine Übernahmequote von 57 Prozent. Wenn man die geplanten Übernahmen hinzurechnet, beträgt die Quote sogar 69 Prozent und liegt damit noch einmal höher als der bereits sehr gute Wert, der im Rahmen der Auswertung der letzten Erhebung ermittelt wurde.

Wenn sich Unternehmen gegen die Übernahme eines jungen Menschen, der in ihrem Betrieb eine Einstiegsqualifizierung absolvierte, entschieden haben, begründen sie dies vor allem mit einer mangelnden Ausbildungseignung der jeweiligen Person (vgl. Abbildung 14). So geben 86 Prozent der befragten Unternehmen an, bei ihrer Entscheidung gegen eine Übernahme des Teilnehmenden an der Einstiegsqualifizierung sei von sehr hoher oder hoher Bedeutung gewesen, dass die betreffende Person die Leistungsanforderungen nicht erfüllen konnte. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (68 Prozent) führten Zweifel, dass der Jugendliche oder junge Erwachsene eine Ausbildung zu Ende bringen würde, als Entscheidungsgrund von sehr hoher oder hoher Bedeutung an. Damit werden diese beiden Gründe noch einmal häufiger genannt als in der letzten Befragung, wo sie ebenfalls die dominierenden darstellten.

[15] Bei der Frage nach der Art der geplanten oder bereits realisierten Übernahmen waren Mehrfachnennungen zugelassen. Daher addieren sich die Prozentwerte nicht auf 100.

Abbildung 14: Gründe gegen Übernahme (in %)



Unternehmen N=39-49

Neben den Gründen, die sich auf die Ausbildungseignung der jungen Menschen beziehen, geben die Unternehmen als nächstwichtigsten Grund für die Nichtübernahme eines Teilnehmenden an einer Einstiegsqualifizierung an, dass die betreffende Person einen angebotenen Ausbildungsplatz nicht annehmen wollte. Der Wert von 37 Prozent der Unternehmen, die diesem Grund eine sehr hohe oder hohe Bedeutung zumessen, ist dabei fast identisch mit dem aus der vorherigen Befragung. Die Bedeutung fehlender finanzieller Möglichkeiten hat demgegenüber leicht abgenommen und wird nur noch von rund einem Viertel (26 Prozent) der befragten Unternehmen als Grund von sehr hoher oder hoher Bedeutung angesehen. Ein nicht vorhandener Fachkräftebedarf in der Zukunft, fehlende Erfahrung mit benachteiligten Jugendlichen oder eine grundsätzlich unzureichende Ausbildereignung auf Seiten der Unternehmen spielen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle bei der Entscheidung gegen eine Übernahme.

Für die weitergehende Analyse der Übernahme von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in Ausbildung oder Arbeit wurde wie im letzten Bericht auf das Instrument der logistischen Regression zurückgegriffen, auch wenn die Stichprobe relativ klein ist. Als abhängige Variable in der durchgeführten Schätzung dient eine dichotome Variable, die den Wert 1 hat, wenn ein Unternehmen plant, einen Teilnehmenden in Ausbildung oder

Arbeit zu übernehmen bzw. bereits übernommen hat. Andernfalls ist der Wert gleich 0. Unabhängige Variablen sind zunächst die Branchenzugehörigkeit und die Unternehmensgröße. Des Weiteren wird aber auch dafür kontrolliert, ob es sich bei einem Unternehmen um einen Ausbildungsbetrieb handelt.

Tabelle 1: Logistische Regression – Charakteristika von übernehmenden Betrieben

	Odds Ratios	Signifikanz
Branchenzugehörigkeit*		
Sonstige Dienstleistungen	*Ref*	
Dienstleistungen für Unternehmen	2,15	
Verarbeitendes Gewerbe	5,48	**
Baugewerbe	2,42	
Handel und Reparatur	2,37	
Kredit, Versicherungsgewerbe	2,15	
Land- und Forstwirtschaft	0,88	
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3,15	
Unternehmensgröße		
bis 9 Mitarbeitende	*Ref*	
10-49 Mitarbeitende	2,54	*
50-249 Mitarbeitende	0,53	
250 und mehr Mitarbeitende	0,58	
Ausbildungsbetrieb	2,24	*
N	165	
Pseudo R2	0,14	
richtig klassifizierte Fälle	67%	
Hosmer-Lemesho-Test chi2	8,12	
prob>chi2	0,42	

Die Ergebnisse der logistischen Regression zeigen, dass Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe signifikant häufiger Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen in Ausbildung oder Arbeit übernehmen (wollen) als Unternehmen aus der Referenzbranche der sonstigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 1). Zudem wird deutlich, dass die Chance, nach einer Einstiegsqualifizierung übernommen zu werden, in Kleinbetrieben am höchsten ist. Schließlich kann der Befund aus der letzten Befragung bestätigt werden, dass Ausbildungsbetriebe Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen häufiger in Ausbildung oder Arbeit übernehmen (wollen) als Unternehmen, die vor der Teilnahme an der Einstiegsqualifizierung noch nicht ausgebildet haben.

2.10. Zufriedenheit mit dem Programm und den Kooperationspartnern

Ebenso wie in der letzten Erhebungswelle wurden die Unternehmen abschließend zu einer Gesamtbewertung der Einstiegsqualifizierungen und der mit dieser Maßnahme verknüpften Unterstützungsleistungen gebeten. Die Antworten sind in der nachfolgenden Tabelle 2 zusammengefasst.

Tabelle 2: Zufriedenheit der Unternehmen

Zufriedenheit mit…	Organisation (in %)			
	sehr schlecht	teils/teils	gut bis sehr gut	Gesamt
Aufwand zw. Meldung Stelle und Vorstellung Bewerber	11	24	65	100
Aufwand für Beantragung	13	28	59	100
Einfachheit Antragsformulare	9	25	66	100
Dauer Bewilligung von Anträgen	9	17	74	100
Aufwand während der EQ	7	19	74	100
Zufriedenheit mit…	Hinweise/Unterstützung der Kammer (in %)			
	sehr schlecht	teils/teils	gut bis sehr gut	Gesamt
Hinweise der Kammer zur Gestaltung der EQ	17	27	56	100
Hinweise der Kammer während der EQ	14	26	60	100
Hinweise der Kammer zur Erstellung von Teilnahmebescheinigungen	15	26	59	100
Zufriedenheit mit…	Qualität der Informationsmaterialien			
	sehr schlecht	teils/teils	gut bis sehr gut	Gesamt
der Grundsicherungsstelle	20	38	42	100
der Kammern	13	30	57	100
der Agentur für Arbeit	10	28	62	100

Die Ergebnisse deuten wie in der letzten Befragung auf eine insgesamt hohe Zufriedenheit der Unternehmen hin. Sowohl der administrative Aufwand für die Beantragung und während der Durchführung der Einstiegsqualifizierungen als auch die Unterstützung durch die Kammern erhalten in der weit überwiegenden Mehrzahl gute oder sehr gute Noten von den Befragten. Schlechte Bewertungen stellen dagegen die deutliche Ausnahme dar. Die Informationsmaterialien von Agenturen für Arbeit und Kammern bekommen von der Mehrheit der Unternehmen sehr gute oder gute Noten. Etwas weniger positiv fällt einzig das Urteil über die Informationsmaterialien der Grundsicherungsstellen aus. Damit decken sich Ergebnisse dieser Befragung auch in der Bewertung der einzelnen Fragekategorien weitgehend mit denen der letzten Erhebung.

2.11. Vergleichende Analysen zur Besetzungsproblematik

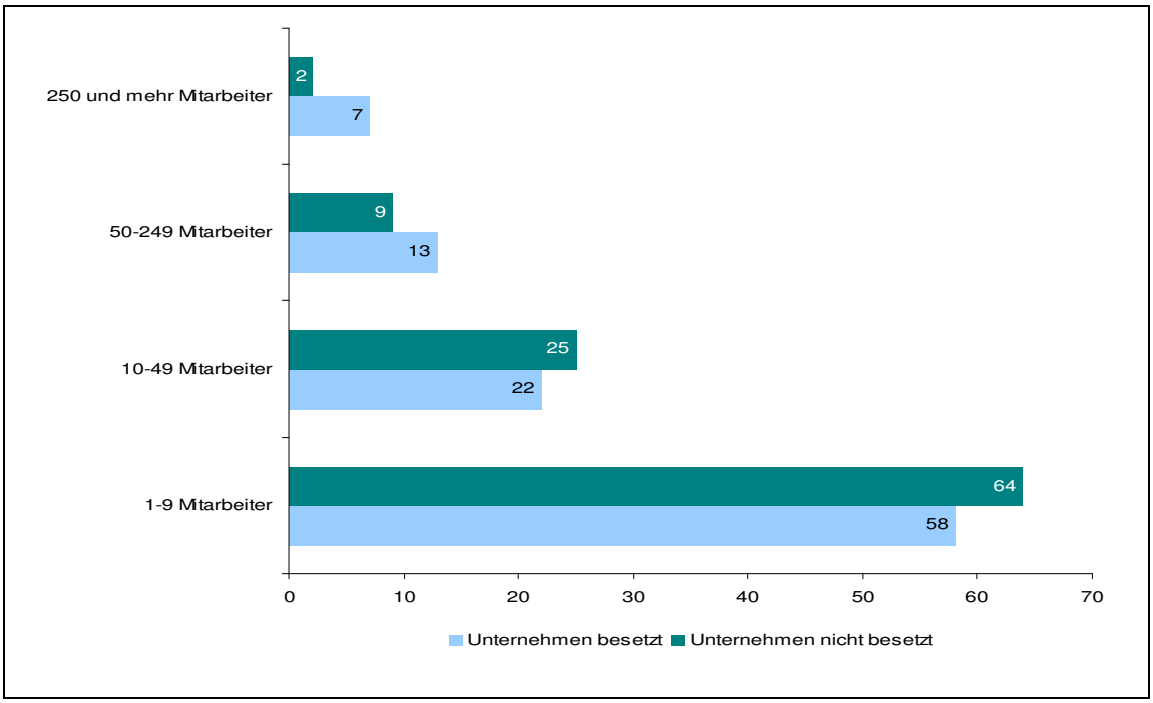
Wie bereits eingangs erwähnt, wurden neben 165 Unternehmen, die im Ausbildungsjahr 2009/2010 mindestens eine Einstiegsqualifizierung durchgeführt haben, auch 146 Betriebe befragt, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit für das Förderjahr 2008/2009 (hier definiert als Zeitraum vom 1.7.2008-30.6.2009) EQ-Plätze gemeldet hatten, diese aber nicht besetzen konnten. Ziel der zusätzlichen Befragung war es, die Ursachen für Besetzungsprobleme näher zu analysieren.

Es zeigte sich jedoch, dass die Erhebung gewisse Probleme mit sich brachte. So haben etliche der Unternehmen die Beantwortung des Fragebogens mit der Begründung abgelehnt, dass sie nicht wüssten, was Einstiegsqualifizierungen seien. Einige Betriebe gaben darüber hinaus an, dass sie niemals EQ-Plätze angeboten hätten. Bei der Eingabe und Analyse der Befragungsdaten wurde zudem deutlich, dass nicht alle Unternehmen, die auf die Fragen geantwortet hatten, zu der anvisierten Zielgruppe gehörten. Zwar ist ein größerer Anteil von Unternehmen erreicht worden, die auch nach eigener Auskunft im Ausbildungsjahr 2008/2009 EQ-Plätze angeboten hatten, aber nicht besetzen konnten. Es antworteten aber auch Betriebe, die im betreffenden Förderjahr Einstiegsqualifizierungen durchgeführt haben. Folgende Ursachen für diese Unschärfen sind denkbar: Zum einen besteht insbesondere bei größeren Betrieben die Möglichkeit, dass die Unternehmen unter mehreren Betriebsnummern EQ-Plätze bei der Agentur für Arbeit melden können. Zum anderen ist vorstellbar, dass Betriebe für das Förderjahr 2008/2009 Plätze gemeldet haben, die sie bis zum 30.6.2009 nicht besetzen konnten, nach diesem Zeitpunkt dann aber erfolgreich Einstiegsqualifizierungen durchführten.

Im Folgenden sollten diese bestehenden Unschärfen bei den Vergleichen zwischen der Stichprobe von Unternehmen, die im Ausbildungsjahr 2009/2010 laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit Einstiegsqualifizierungen durchgeführt haben (Unternehmen besetzt) und der Stichprobe von Betrieben, die nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit im Ausbildungsjahr 2008/2009 Besetzungsprobleme hatten (Unternehmen nicht besetzt), berücksichtigt werden.

Vergleicht man zunächst die Größenstruktur der beiden Unternehmensgruppen, wird erkenntlich, dass Unternehmen mit Besetzungsproblemen tendenziell eher den Kleinst- und Kleinbetriebe zuzuordnen sind, während mittlere und größere Unternehmen eher seltener unter ihnen zu finden sind (vgl. Abbildung 15).

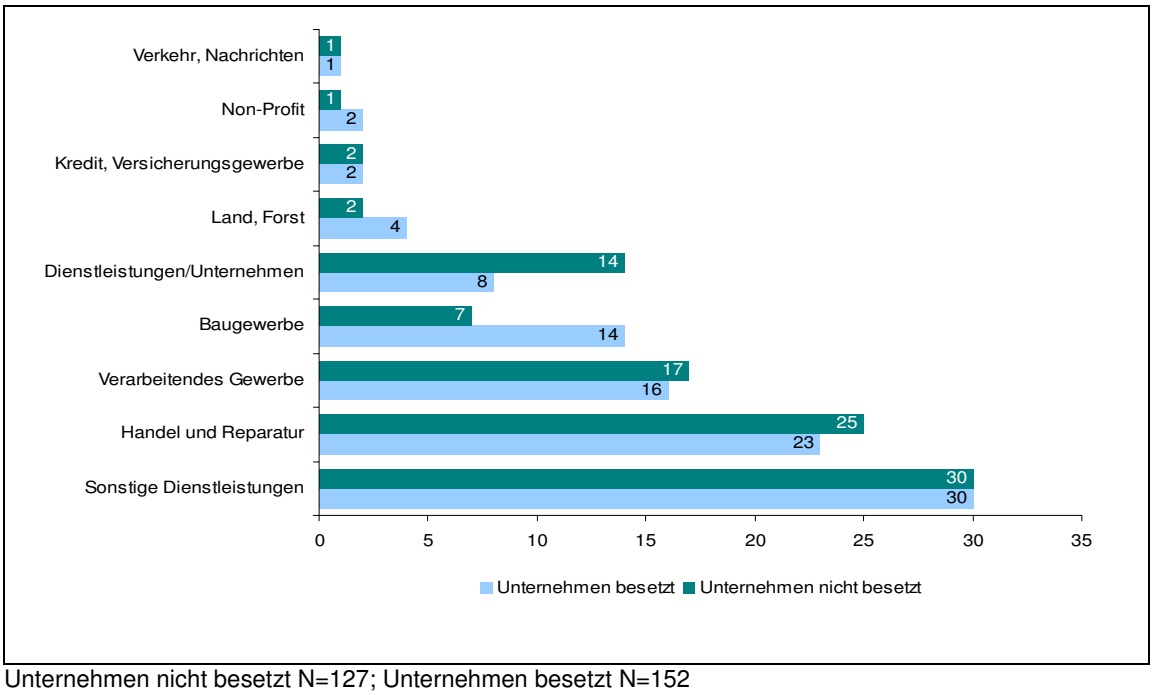
Abbildung 15: Vergleich der Größenstruktur Unternehmen (in %)



Unternehmen nicht besetzt N=130; Unternehmen besetzt N=151

Betrachtet man des Weiteren die Branchenzugehörigkeit nach Unternehmensgruppen getrennt, zeigen sich auch hier gewisse Unterschiede (vgl. Abbildung 16). Unternehmen mit Besetzungsproblemen gehören seltener dem Baugewerbe an als Unternehmen, die laut Prozessdaten mindestens eine Einstiegsqualifizierung durchgeführt haben. Häufiger sind sie jedoch in der Branche Dienstleistungen für Unternehmen (z.B. Steuer- und Unternehmensberatung; Datenverarbeitung; Grundstücks- und Wohnungswesen) tätig. Unternehmen mit Besetzungsproblemen sind auch stärker in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie dem Handel tätig als Unternehmen, die im Förderjahr 2009/2010 eine oder mehrere Einstiegsqualifizierungen durchgeführt haben.

Abbildung 16: Vergleich Branchenzugehörigkeit Unternehmen (in %)



Unternehmen nicht besetzt N=127; Unternehmen besetzt N=152

Die festgestellten strukturellen Unterschiede zwischen den beiden Stichproben könnten ein Hinweis darauf sein, dass Unternehmen mit Besetzungsproblemen aufgrund von mangelnder Attraktivität (Kleinstunternehmen, vermeintlich unattraktive Branchen) tendenziell eher Schwierigkeiten haben, passende Bewerber und Bewerberinnen zu finden.

Hinsichtlich der Erfahrungen mit berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen und Ausbildung lassen sich keine bzw. nur marginale Differenzen zwischen den beiden Unternehmensgruppen festzustellen. Während unter der Gruppe von Unternehmen, die laut Prozessdaten mindestens eine Einstiegsqualifizierung im Förderjahr 2009/2010 durchgeführt haben, 75 Prozent zu den Ausbildungsbetrieben zu zählen sind, beläuft sich dieser Wert bei Unternehmen mit Besetzungsproblemen auf 76 Prozent. Auch hinsichtlich der Erfahrung der Betriebe mit berufsvorbereitenden Maßnahmen und Förderprogrammen für benachteiligte junge Menschen sind nur marginale Unterschiede ersichtlich. Zwar haben Unternehmen, die laut Prozessdaten im Förderjahr 2009/2010 mindestens eine Einstiegsqualifizierung durchgeführt haben, tendenziell mehr Praktika im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Praktika zur Berufsvorbereitung durchgeführt, hinsichtlich anderer Programme sind die Unterschiede jedoch zu vernachlässigen.

Tabelle 3: Vergleich Erfahrung mit berufsvorbereitenden Maßnahmen (in %)

	Unternehmen besetzt (in %)	Unternehmen nicht besetzt (in %)
Praktika im Rahmen von BVB	28	24
Sonstige Praktika zur Berufsvorbereitung	46	38
Bundes- oder Länderprogramme der betrieblichen Ausbildung für Benachteiligte	14	13
Sonstige Programme der öffentlichen Beschäftigungsförderung	7	6

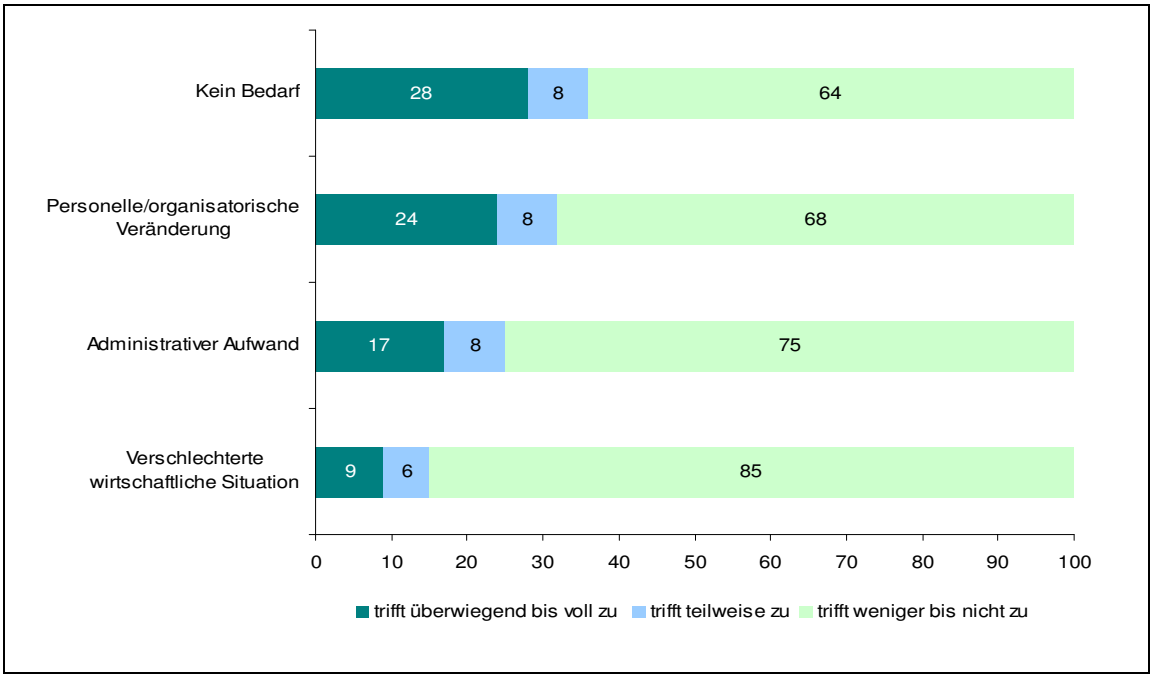
Unternehmen nicht besetzt N=146; Unternehmen besetzt N=165

In einem nächsten Schritt sollen die möglichen Ursachen für Besetzungsprobleme differenziert betrachtet werden. Im Folgenden werden zunächst die Antworten der Unternehmen dargestellt, die laut Prozessdaten zu den Unternehmen mit Besetzungsproblemen zählen und auch im Fragebogen angegeben hatten, im Ausbildungsjahr 2008/2009 Plätze nicht besetzt zu haben. Als wichtigster betrieblicher Grund für die Nichtbesetzung von EQ-Plätzen wird von den befragten Unternehmen angeführt, dass bereits kein Bedarf mehr bestand, als sich Bewerber und Bewerberinnen auf die angebotenen Stellen bewarben (vgl. Abbildung 17). Personelle und organisatorische Veränderungen im Betrieb werden von einem Viertel der Betriebe als Ursache dafür genannt, dass EQ-Plätze nicht besetzt wurden.

Der administrative Aufwand und eine verschlechterte wirtschaftliche Situation werden nur von einem kleineren Anteil der befragten Unternehmen als hemmende Faktoren wahrgenommen[16].

[16] Auch diejenigen Unternehmen, die laut Prozessdaten der BA im Förderjahr 2009/2010 mindestens eine EQ durchgeführt haben, wurden bei Besetzungsproblemen um ihre Einschätzung zu den Ursachen hierfür gebeten. Die von ihnen genannten Gründe auf Betriebsseite unterscheiden sich nicht wesentlich von den hier dargestellten Ursachen (vgl. Tabelle 68 im Anhang).

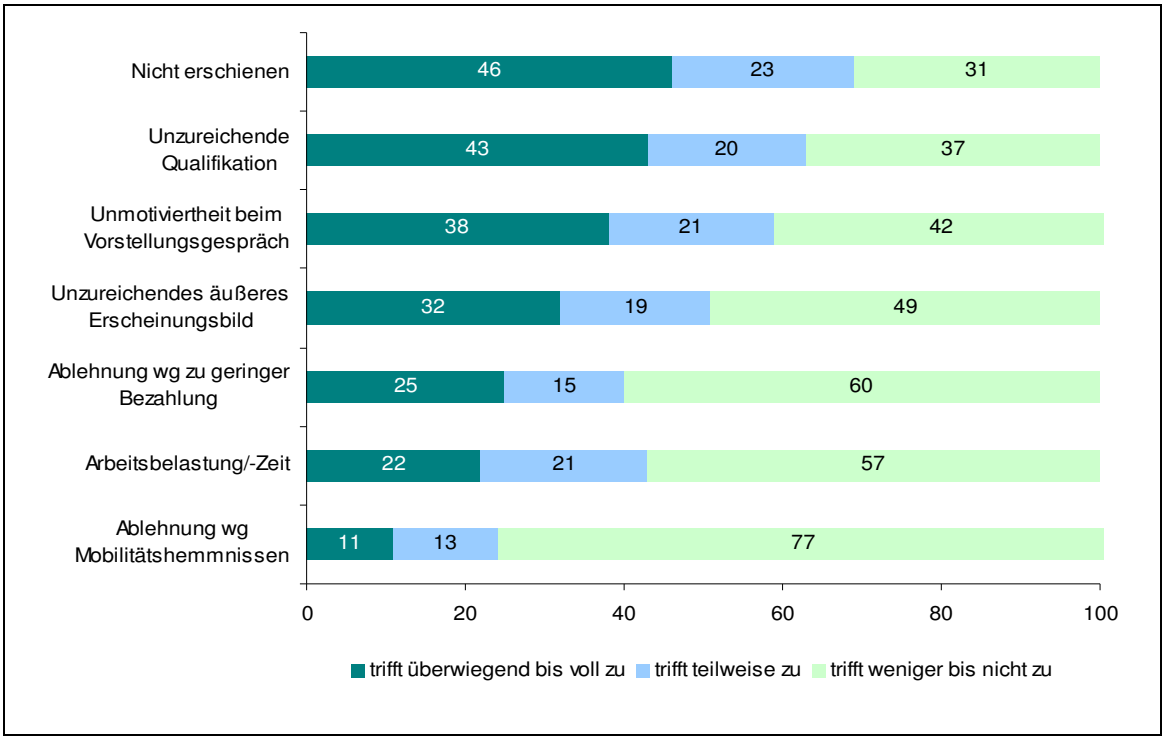
Abbildung 17: Gründe Besetzungsprobleme Unternehmensseite Unternehmen „nicht besetzt“ (in %)



Unternehmen nicht besetzt N=47-50

Weitaus bedeutsamer werden von den Unternehmen, die EQ-Plätze nicht besetzen konnten, Problemlagen auf Seiten der jungen Menschen wahrgenommen. Wie Abbildung 18 verdeutlicht, merkt fast die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass EQ-Plätze unbesetzt blieben, weil die jungen Menschen, die von der Agentur für Arbeit bzw. Grundsicherungsstelle angekündigt wurden, nie erschienen sind oder sich nicht beworben haben. Des Weiteren werden unzureichende Qualifikationen und Unmotiviertheit als wichtige Gründe für die Nichtbesetzung von EQ-Plätzen genannt. Bei 32 Prozent der Unternehmen spielte ein unzureichendes äußeres Erscheinungsbild der Bewerber und Bewerberinnen eine wichtige Rolle, während ein Viertel der Betriebe angibt, dass sie EQ-Plätze nicht besetzen konnten, weil Bewerber bzw. Bewerberinnen aufgrund zu geringer Bezahlung abgesagt hätten. Dass Jugendliche wegen zu hoher Arbeitsbelastung oder wegen Mobilitätshemmnissen eine angebotene Einstiegsqualifizierung ablehnten, kam hingegen seltener vor.

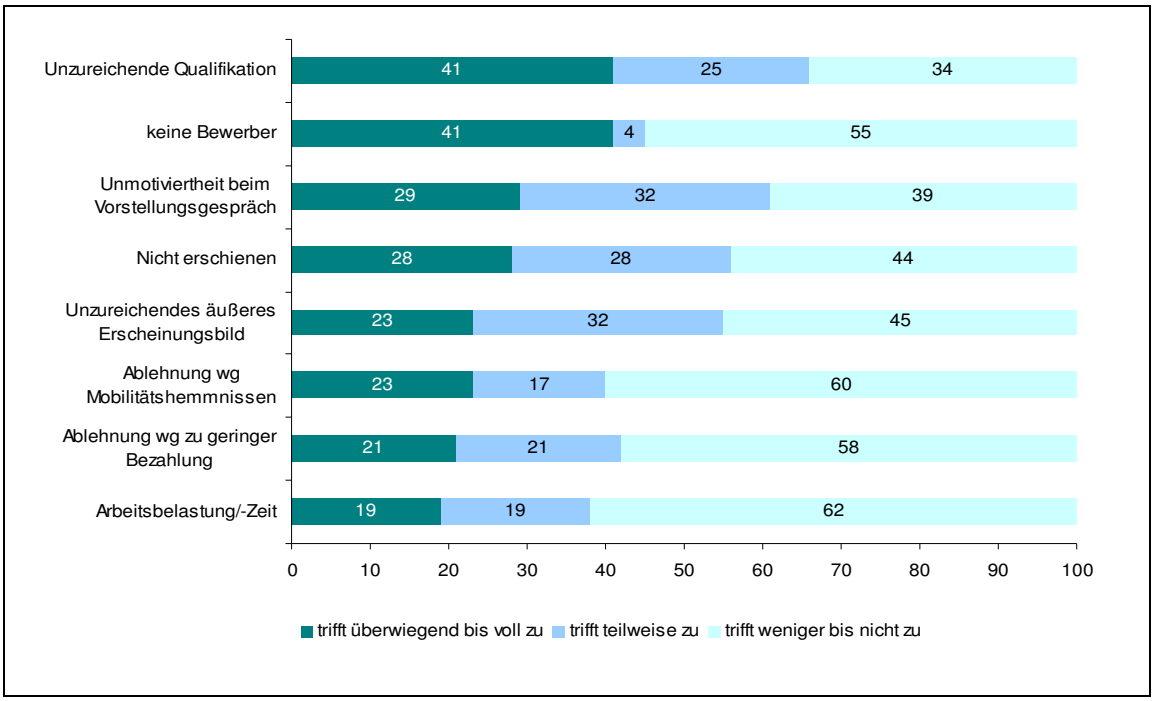
Abbildung 18: Gründe für Nichtbesetzung Bewerberseite: Unternehmen nicht besetzt (in %)



Unternehmen nicht besetzt N=47-49

Auffällig war, dass ein Drittel der Unternehmen mit Besetzungsproblemen angab, dass sich im Förderjahr 2008/2009 keine Bewerber bzw. Bewerberinnen bei ihnen gemeldet hätten. Um die Problematik mangelnder Bewerber und Bewerberinnen noch stärker zu berücksichtigen, wurde für die Befragung der Unternehmen, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit im Ausbildungsjahr 2009/2010 mindestens eine Einstiegsqualifizierung durchgeführt haben sollen, die Aussage „Es gab keine Bewerber bzw. Bewerberinnen auf die EQ-Stelle(n)“ bei der Abfrage nach den Gründen für Besetzungsprobleme aufgenommen.

Abbildung 19: Gründe für Nichtbesetzung Bewerberseite: Unternehmen besetzt (in %)



Unternehmen besetzt N=29-32

Die gewonnenen Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit dieser Frage. Neben unzureichenden Qualifikationen wird der Bewerbermangel von den befragten EQ-Unternehmen als wichtigster Grund für die Nichtbesetzung von Einstiegsqualifizierungsplätzen angegeben (vgl. Abbildung 19). Deutlich wird auch, dass Unternehmen, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit im Ausbildungsjahr 2009/2010 mindestens eine Einstiegsqualifizierung durchgeführt haben sollen, das Nichterscheinen von Bewerbern und Bewerberinnen seltener als Ursache von Besetzungsproblemen benennen.

2.12. Fazit Unternehmensbefragung

Anhand der Befragung von Unternehmen, die Einstiegsqualifizierungen angeboten und durchgeführt haben, können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Nach wie vor werden Einstiegsqualifizierungen insbesondere von Kleinst- und Kleinbetrieben genutzt. Offensichtlich wird das Förderinstrument nun aber auch verstärkt von mittleren Unternehmen eingesetzt.

- Einstiegsqualifizierungen werden vor allem in den Branchen sonstige Dienstleistungen und dem Handel durchgeführt.

- Drei Viertel der EQ-Betriebe zählen zu den Ausbildungsbetrieben. Von den befragten Unternehmen können zudem 68 Prozent Erfahrungen in der Berufsvorbereitung von jungen Menschen vorweisen.

- Die Anforderungen an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen unterscheiden sich nach wie vor nicht wesentlich von den Anforderungen an Auszubildende. Insbesondere hinsichtlich sozialer Kompetenzen und dem äußeren Erscheinungsbild sind Unternehmen nur selten bereit, die Anforderungen zu senken.

- Die ausgeführten Tätigkeiten und vermittelten Qualifizierungsinhalte unterscheiden sich ebenfalls nicht entscheidend zwischen EQ-Teilnehmenden und Auszubildenden des ersten Lehrjahres. So scheinen junge Menschen in einem ähnlichen Umfang berufspraktische und berufstheoretische Inhalte vermittelt zu bekommen wie Auszubildende, wenngleich sie im Vergleich etwas seltener selbstständige Tätigkeiten ausführen dürfen.

- Als wichtige Ursachen von Besetzungsproblemen haben sich zum einen der Mangel an Bewerbern und Bewerberinnen, zum anderen das Nichterscheinen von angekündigten Bewerbern und Bewerberinnen herausgestellt. Des Weiteren benennen die Unternehmen häufig unzureichende Qualifikationen als Grund für die Nichtbesetzung von EQ-Plätzen.

- Nach wie vor nutzen Unternehmen nur in einem sehr kleinen Umfang die Möglichkeit der sozialpädagogischen Begleitung oder organisatorischen Unterstützung.

- Die Mehrheit der durchgeführten Einstiegsqualifizierungen wird wie geplant zu Ende geführt. 40 Prozent der Unternehmen haben im Ausbildungsjahr 2009/2010 jedoch auch von vorzeitigen Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen berich-

tet. Der Anteil von Unternehmen, der entsprechende Erfahrungen gemacht hat, ist somit im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Als Gründe für vorzeitige Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen werden hingegen nach wie vor die mangelnde Motivation und Unzuverlässigkeit der jungen Menschen angeführt.

- Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausstellungspraxis in Hinblick auf die Bescheinigung von Betrieben verbessert. Mittlerweile geben 60 Prozent der Unternehmen an, den Teilnehmenden bei erfolgreicher Beendigung die Einstiegsqualifizierungen schriftlich zu bescheinigen.

- Die Zertifizierung scheint hingegen weiterhin defizitär zu sein. So geben 24 Prozent der befragten Betriebe an, dass die EQ-Teilnehmenden nach Abschluss der betrieblichen Maßnahme ein Zertifikat von der Kammer erhalten haben. Als häufige Ursachen haben sich unzureichende Informationen auf Seiten der Unternehmen und die mangelnde Nachfrage nach einer Zertifizierung von Seiten der jungen Menschen erwiesen. Oftmals wird von den Unternehmen aber auch angemerkt, dass die Teilnehmenden in Ausbildung übernommen wurden und deshalb kein Zertifikat ausgestellt wurde.

- Insgesamt gaben 72 Prozent der Unternehmen an, dass sie EQ-Teilnehmende in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis übernehmen wollen bzw. bereits übernommen haben. Die Chancen, in ein Ausbildungs- oder Erwerbsverhältnis übernommen zu werden, sind in Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern sowie in Ausbildungsbetrieben am höchsten.

3. Analyse der Befragung von Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

3.1. Datenbasis und methodisches Vorgehen

Die Befragung der Kammern als auch Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen soll dazu dienen, die Handhabung und die Erfahrung mit Einstiegsqualifizierungen bei den Mittlerinstitutionen abbilden zu können.

Für die schriftliche Befragung der **Kammern** wurden alle Industrie- und Handelskammern sowie alle Handwerkskammern kontaktiert. Im Gegensatz zum Vorgehen im Jahr 2009 wurden die Kammern der freien Berufe nicht berücksichtigt, weil sich diese im Vorjahr nur vereinzelt an der Befragung beteiligt hatten. Als Begründung gaben die Kammern der freien Berufe häufig an, dass sie zur Thematik „Einstiegsqualifizierungen" keine Auskunft geben könnten. Aus diesem Grund werden die Kammern der freien Berufe erst im Jahr 2011 erneut befragt, um abbilden zu können, ob sie mittlerweile mehr Erfahrungen mit dem Instrument Einstiegsqualifizierung gesammelt haben. Es wurden Ende August 2010 insgesamt 133 Fragebögen an die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern ausgesendet, von denen bis zum Stichtag 15. Oktober 2010 113 zurückgesendet wurden (Rücklaufquote von 85 Prozent). Somit konnte wieder an die gute Rücklaufquote der Vorjahre angeknüpft werden. Die eingegangenen Fragebögen verteilen sich wie folgt: 42 Prozent der beantworteten Fragebögen sind den Handwerkskammern zuzurechnen (Rücklaufquote von 91 Prozent), während 58 Prozent den Industrie- und Handelskammern (Rücklaufquote von 81 Prozent) zuzuordnen sind[17].

Des Weiteren wurde Ende August 2010 an insgesamt 90 **Agenturen für Arbeit, ARGEn und zugelassene kommunale Träger** ein schriftlicher Fragebogen versandt. Es wurde hierbei die gleiche Verteilung der Befragungszahlen vorgenommen wie bereits im Vorjahr, d.h. es wurden dieselben 60 Agenturen für Arbeit und 30 Grundsicherungsstellen für die Befragung angeschrieben. Die Auswahl gewährleistet, dass sämtliche durch das IAB definierte Arbeitsmarkttypen (für SGB III) bzw. sämtliche IAB Regionaltypen (für SGB II) mindestens einmal berücksichtigt wurden[18]. Darüber hinaus wurde sichergestellt, dass die Verteilung der Agenturen für Arbeit und der Grundsicherungsstellen auf die Bundesländer der Verteilung in der Realität annähernd entspricht. Insofern ist auch die Verteilung auf Ost- und Westdeutschland repräsentativ. Es antworteten insgesamt 83 der 90

[17] Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Rücklaufquote siehe Tabelle 70 im Anhang.

[18] Zum Verfahren der Typisierung siehe IAB Kurzbericht 15/2008.

angeschriebenen Institutionen, die Rücklaufquote liegt somit bei erfreulichen 92 Prozent[19].

3.2. Akquise und Vermittlung aus Sicht der Kammern

Die Akquise von Einstiegsqualifizierungsplätzen, die individuelle Beratung von jungen Menschen im Rahmen der Nachvermittlungsaktion und die Zertifizierung der beendeten Einstiegsqualifizierungen gehören zum Aufgabengebiet der Kammern. Die zentralen Fragen der Kammerbefragung betreffen deshalb das Vorgehen der Kammern bei der Akquise, ihre Einschätzung zum Verlauf der Einstiegsqualifizierung und den potenziellen Effekten auf das Ausbildungsverhalten der Mitgliedsunternehmen sowie die Zertifizierungspraxis.

Nach Auskunft der Kammern wurden im Ausbildungsjahr 2008/2009 im Durchschnitt 386 EQ-Plätze bei den Mitgliedsunternehmen akquiriert und 197 besetzt. Im Berichtsjahr 2009/2010 konnten durchschnittlich 284 Plätze bei den Unternehmen eingeworben und 200 besetzt werden. Vergleicht man die Kammerangaben mit denen des Vorjahres zeigt sich eine Zunahme der besetzten Plätze: Von 149 besetzten EQ-Plätzen im Ausbildungsjahr 2007/2008 fand eine Steigerung auf 200 Plätzen im Ausbildungsjahr 2009/2010 statt[20]. Berechnet man die Besetzungsquote der akquirierten Stellen[21] wird deutlich, dass 57 Prozent der angebotenen EQ-Plätze im Ausbildungsjahr 2009/2010 auch besetzt werden konnten. Somit sind kaum Veränderungen im Vergleich zur Vorjahresbefragung zu konstatieren[22]. Am häufigsten wurden Einstiegsqualifizierungen nach Auskunft der Kammern im Bereich Handel/Verkauf, für Büro- und Verwaltungstätigkeiten sowie dem Hotel- und Gaststättenbereich eingesetzt (vgl. Tabelle 72im Anhang).

Von den antwortenden Kammern akquirieren 70 Prozent aktiv EQ-Plätze bei ihren Mitgliedsunternehmen. Befragt nach dem Akquiseaufwand geben 19 Prozent der Kammern an, dass der Akquiseaufwand im Ausbildungsjahr 2009/2010 etwas bis viel niedriger war als im Vorjahr, während 14 Prozent einen höheren Aufwand feststellen. Über die Hälfte der Kammern, die selbst akquirieren, stellt jedoch keine Veränderung fest (vgl. Tabelle

---

[19] Für eine detaillierte Aufschlüsselung der Rücklaufquote siehe Tabelle 71 im Anhang.

[20] Vgl. GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen. Erster Zwischenbericht.

[21] Hierbei wurde die Summe aller angebotenen Plätze ins Verhältnis gesetzt zur Summe aller besetzten Plätze. Es wurden nur diejenigen Angaben von Kammern berücksichtigt, die angaben, selbst EQ-Plätze zu akquirieren und deren Angaben plausibel waren (Anzahl besetzter Plätze < als Anzahl akquirierter Plätze).

[22] Bei der Vorjahresbefragung wurde für das Ausbildungsjahr 2008/2009 eine Besetzungsquote von 60 Prozent ermittelt. Siehe GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen. Erster Zwischenbericht.

4). In Erwartung auf das kommende Jahr geben fast ein Viertel der befragten Kammern an, dass sie sich auf einen geringeren Akquiseaufwand einstellen, während auch hier die Mehrzahl von einer unveränderten Situation ausgeht.

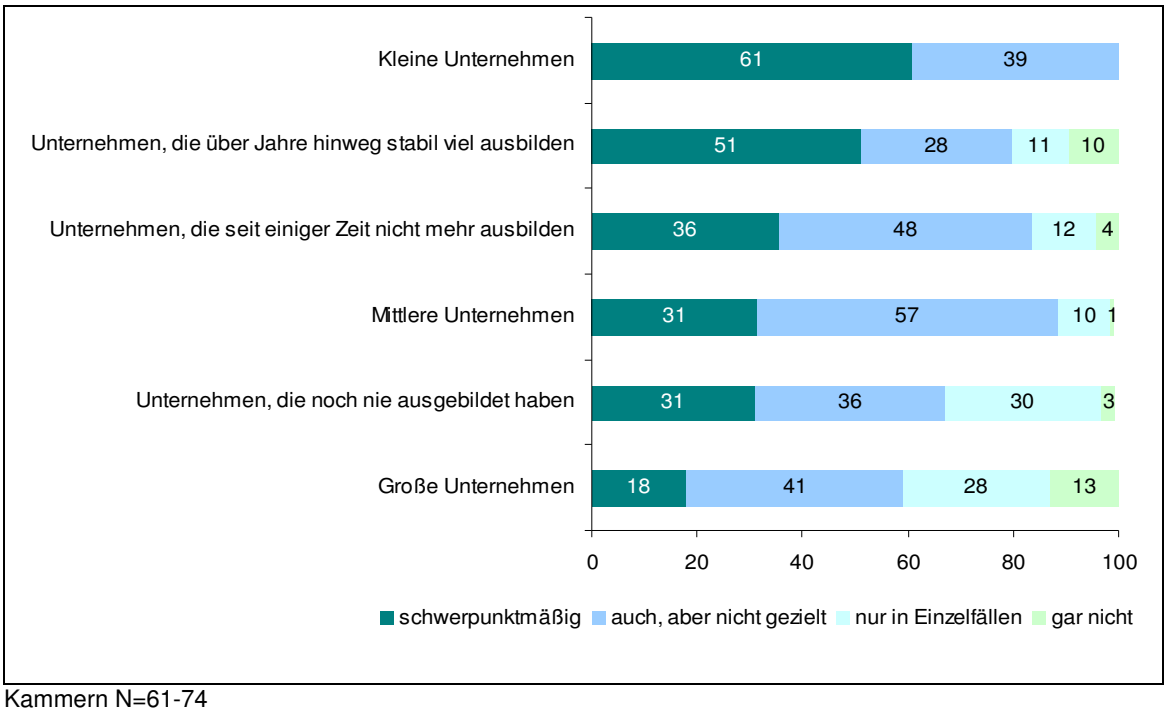
Tabelle 4: Akquiseaufwand

Akquiseaufwand im Vergleich zum Vorjahr war…	N	Prozent
…etwas bis viel niedriger	15	19
…etwa gleich	51	65
…etwas bis viel höher	11	14
keine Angabe	2	3
Gesamt	79	100
Erwartungen für das kommende Jahr: Akquiseaufwand wird…	N	Prozent
…etwas bis viel niedriger sein	17	22
…etwa gleich sein	53	67
…etwas bis viel höher sein	8	10
keine Angabe	1	1
Gesamt	79	100

Bei der Akquise von EQ-Plätzen sprechen die Kammern insbesondere kleine Unternehmen an, sowie Unternehmen, die über Jahre stabil ausbilden (vgl. Abbildung 20). So gibt jeweils die Hälfte der Kammern an, diese Unternehmenstypen schwerpunktmäßig für die Bereitstellung von Einstiegsqualifizierungen gewinnen zu wollen. Als Begründung hierfür geben die Kammern an, dass dieser Unternehmenstyp über die notwendige Ausbildungserfahrung verfügt und somit eine gewisse Lehrqualität vorausgesetzt werden könne. Darüber hinaus sei die Übernahmewahrscheinlichkeit in Ausbildung bei diesen Betrieben sehr hoch. Kleinere Unternehmen sind nach Auskunft der Befragten vor allem deshalb eine wichtige Zielgruppe, da sie durch Einstiegsqualifizierungen besonders gut an eine Ausbildung herangeführt werden können. Etwa jeweils ein Drittel der Kammern gibt an, dass sie mittlere Unternehmen, erstausbildende Unternehmen sowie Unternehmen, die seit einiger Zeit nicht mehr ausbilden, schwerpunktmäßig auf die Bereitstellung von EQ-Plätzen ansprechen. Die Gewinnung von größeren Unternehmen (über 250 Mitarbeiter) steht seltener im Mittelpunkt der Akquiseanstrengungen der Kammern (18 Prozent sprechen diese schwerpunktmäßig an). Als Begründung hierfür wird genannt, dass größere Unternehmen ihre Plätze häufig eigeninitiativ anbieten und eine aktive Akquise deshalb weniger notwendig ist. Auf die Frage, welche Unternehmen in Zukunft stärker angesprochen werden sollen, antworteten 64 Kammern. Viele verweisen aber darauf, dass sie wie bisher vorgehen wollen, da die Akquisestrategie erfolgreich sei. Andere

sprechen an, dass noch stärker auf Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund zugegangen werden sollte.

Abbildung 20: Ansprache von Unternehmenstypen (in %)

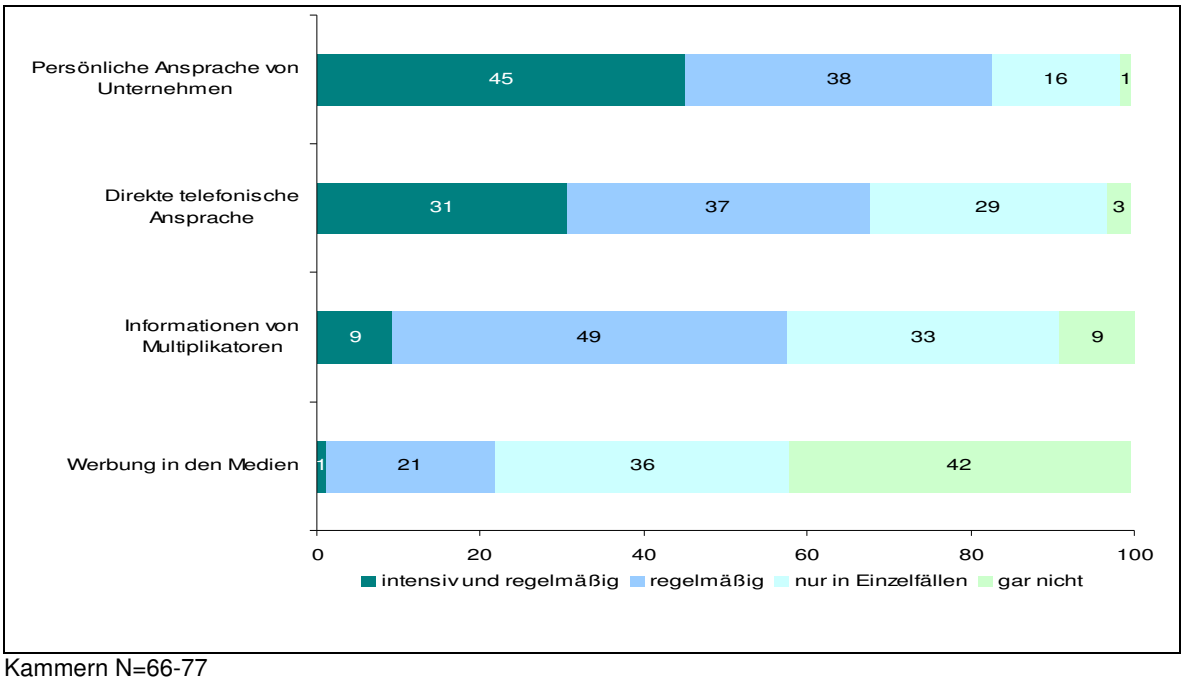


Kammern N=61-74

Wie schon im Vorjahr geben die Kammern an, dass ihre wichtigsten Kooperationspartner bei der Akquise von Einstiegsqualifizierungen die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen seien. 62 Prozent der Befragten geben an, intensiv und regelmäßig mit diesen Akteuren zusammenzuarbeiten (vgl. Abbildung 53 im Anhang). Andere Akteure wie Berufsschulen, Unternehmensverbände, Gewerkschaften oder anderen kommunale Einrichtungen werden hingegen nach wie vor selten bei der Akquise eingebunden.

Wie in Abbildung 21 deutlich wird, spricht die überwiegende Mehrzahl der befragten Kammern die Unternehmen persönlich auf die Bereitstellung von EQ-Plätzen an. Fast die Hälfte der Befragten wendet diese Strategie für die Akquise intensiv und regelmäßig an. Etwa ein Drittel nutzt die direkte telefonische Ansprache, während Informationen von Multiplikatoren und anderen Akteuren in der Region ebenso wie Werbung in den Medien nur selten als Akquisestrategie von den Kammern gewählt wird.

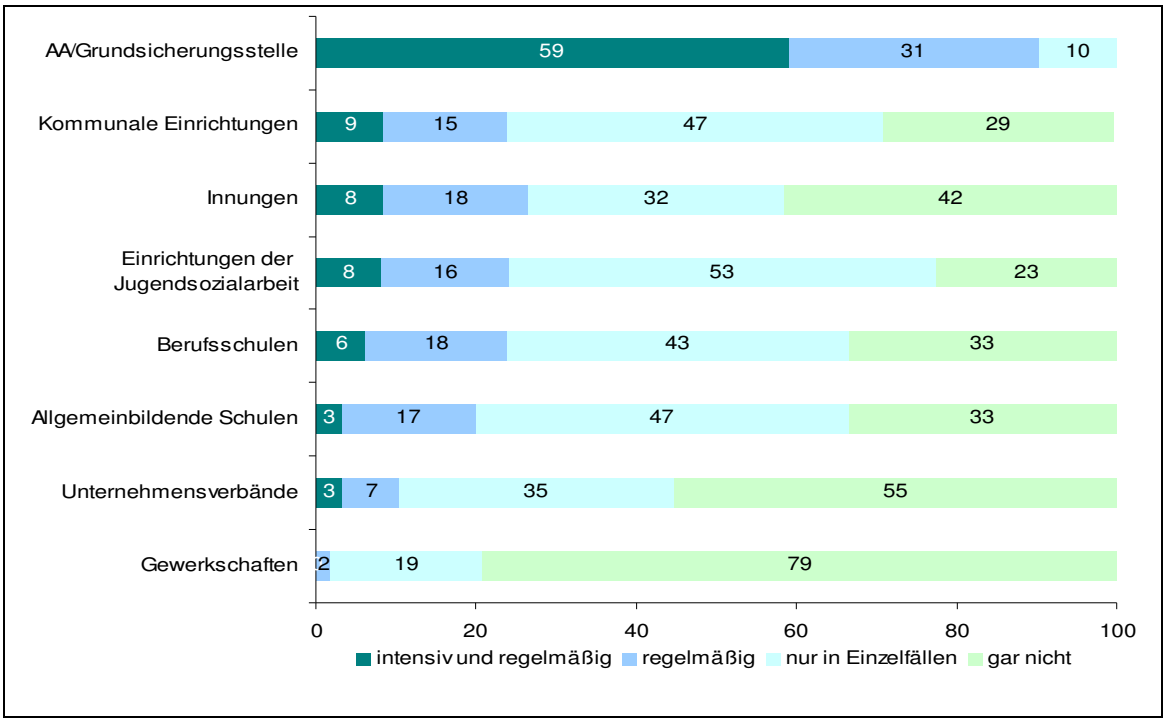
Abbildung 21: Akquisestrategien (in %)



Kammern N=66-77

Wie schon bei der Akquise von Einstiegsqualifizierung arbeiten die Kammern bei der Vermittlung von jungen Menschen auf EQ-Plätze am intensivsten mit den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen zusammen (vgl. Abbildung 22). Über die Hälfte der befragten Kammern berichtet über eine intensive und regelmäßige Kooperation. Andere Partner spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Neben den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen wird noch am häufigsten mit kommunalen Einrichtungen, Innungen und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit zusammengearbeitet, wenngleich die Kooperation mit diesen Akteuren nicht annähernd dieselbe Intensität und Regelmäßigkeit aufweist wie mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Mit Berufsschulen und allgemeinbildenden Schulen, die über einen guten Zugang zu jungen Menschen verfügen, wird nach wie vor nur selten bei der Vermittlung zusammengearbeitet.

Abbildung 22: Kooperationspartner der Kammern bei der Vermittlung (in %)



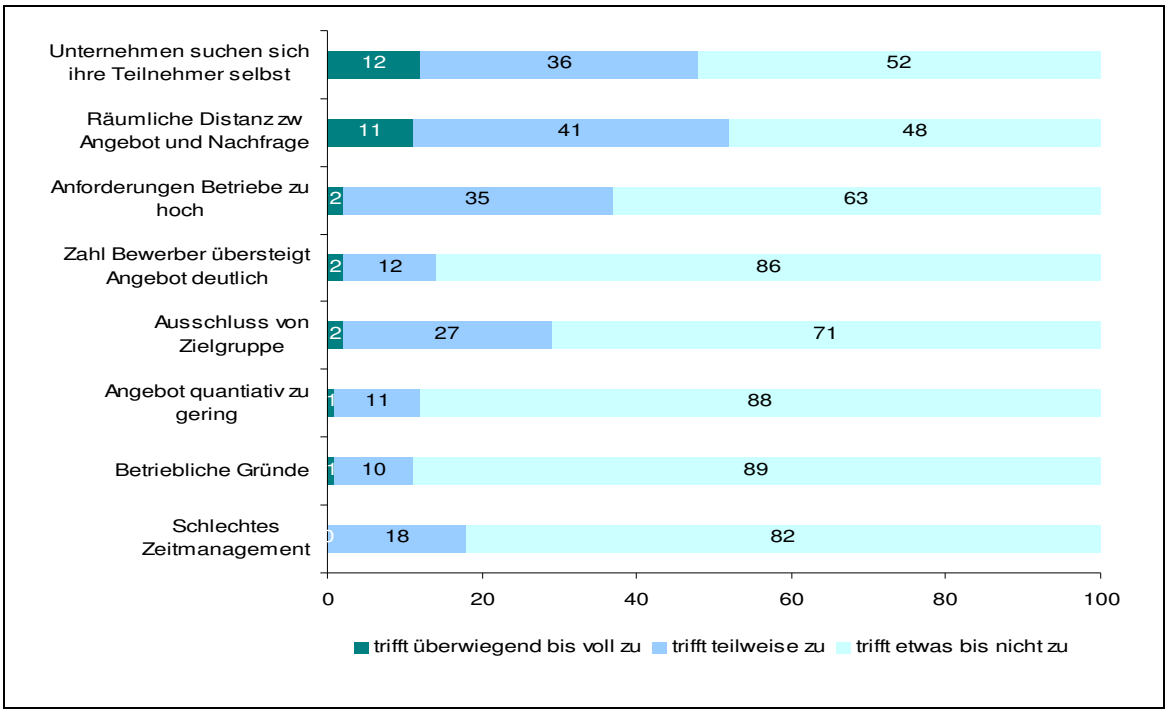
Kammern N=58

Die Kammern wurden darüber hinaus gebeten, ihre Einschätzung zu den Ursachen von Vermittlungsproblemen abzugeben. Es wird bei der Darstellung zwischen Hemmnissen auf Unternehmerseite und Vermittlungshemmnissen ausgehend von potenziellen Teilnehmenden unterschieden.

Betrachtet man die Hemmnisse auf Unternehmerseite, wird wie im Vorjahr am häufigsten darauf verwiesen, dass Unternehmen sich ihre Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen selbst suchen und somit gemeldete Plätze oftmals schon besetzt sind (vgl. Abbildung 23). Dies ist grundsätzlich nicht als Problem zu werten, sondern eher ein Hinweis darauf, dass Unternehmen selbst die Einstiegsqualifizierung gezielt zur Fachkräftesicherung nutzen. Weiterhin sehen die Kammern in der räumlichen Distanz zwischen Angebot und Nachfrage ein Hemmnis für die Vermittlung von jungen Menschen in Einstiegsqualifizierungen. Die Hälfte der Befragten stimmt dieser Aussage voll bis teilweise zu. Weitere häufig genannte Vermittlungshemmnisse bedingen sich vermutlich gegenseitig: So wird von Seiten der Kammern angeführt, dass die Anforderungen der Betriebe teilweise zu hoch seien und dass manche Betriebe nicht bereit seien, die Zielgruppe der benachteiligten jungen Menschen aufzunehmen. Im Vergleich zur letzten Befragung ha-

ben die Zustimmungswerte zu diesen Vermittlungsproblemen jedoch abgenommen[23], was auf eine immer reibungsloser funktionierende Vermittlungspraxis hindeutet.

Abbildung 23: Vermittlungshemmnisse Unternehmen (in %)



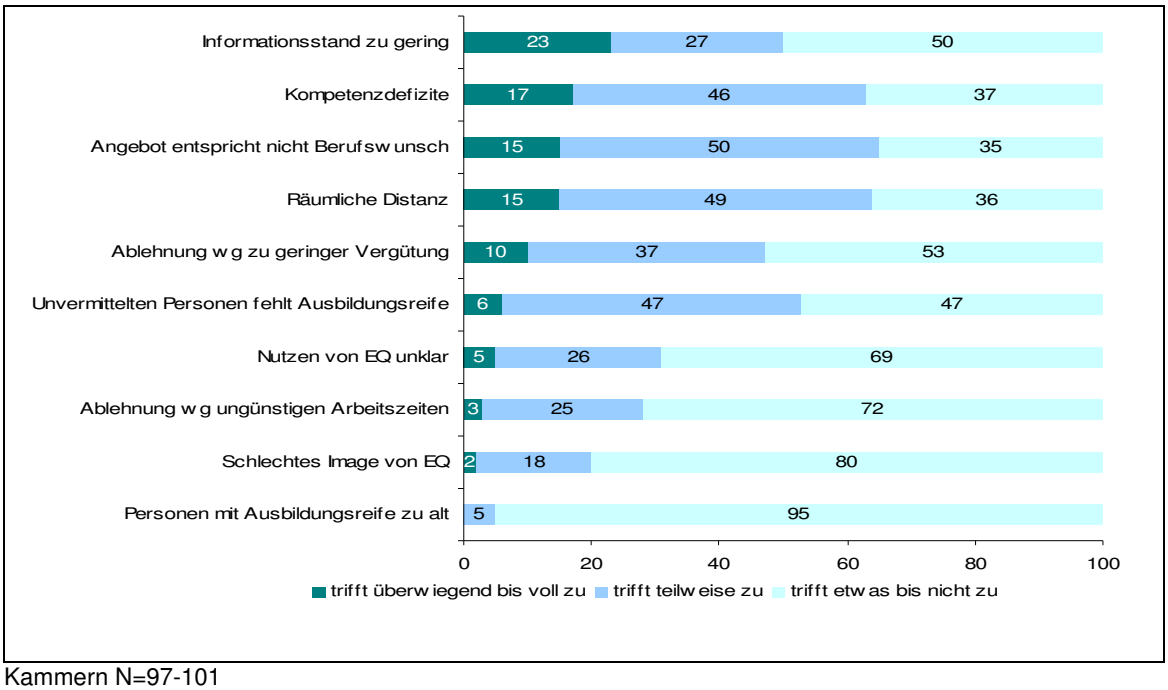
Kammern N=100

Nach Vermittlungshemmnissen ausgehend von potenziellen Teilnehmenden befragt, nennen die Kammern wie bereits bei der letzten Befragung insbesondere Informations- und Kompetenzdefizite als hinderliche Faktoren (vgl. Abbildung 24). So stimmt fast ein Drittel der Befragten der Aussage zu, dass der Informationsstand der jungen Menschen zu Einstiegsqualifizierungen zu gering sei. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung sank die überwiegende bis volle Zustimmung zu dieser Aussage jedoch um sieben Prozentpunkte[24]. Weitere 17 Prozent teilen überwiegend bis voll die Auffassung, dass Kompetenzdefizite die Vermittlung in Einstiegsqualifizierungen erschweren.

[23] Vgl. auch GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung: Erster Zwischenbericht.

[24] Vgl. auch GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung: Erster Zwischenbericht.

Abbildung 24: Vermittlungshemmnisse Jugendliche (in %)

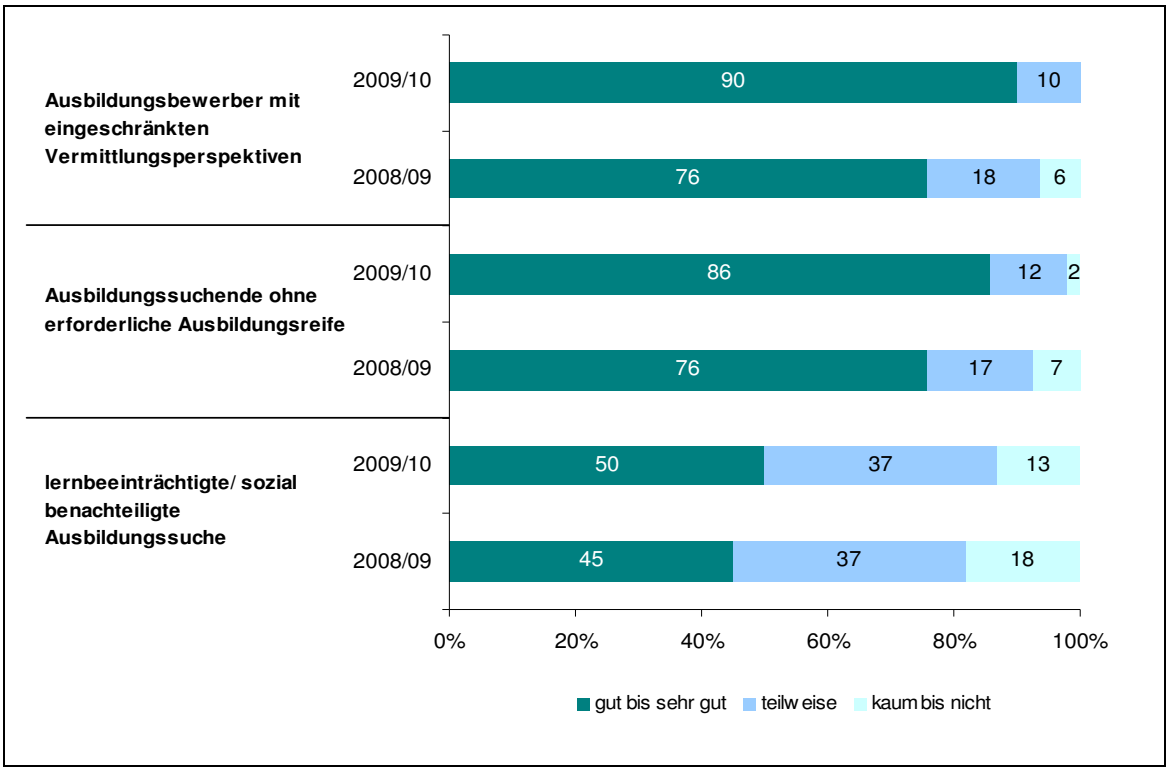


Kammern N=97-101

Weitere potenzielle Hemmnisse für die Vermittlung in Einstiegsqualifizierungen sehen die befragten Kammern in der räumlichen Distanz zwischen Angebot und Nachfrage und der fehlenden Passung von Einstiegsqualifizierungen mit den Berufswünschen der jungen Menschen. Jeweils 15 Prozent der Kammern sehen darin eine Ursache für Besetzungsprobleme. Die geringsten Zustimmungswerte erhält die Aussage, dass Personen, die über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, den Unternehmen zu alt sind.

Erneut sollten die Kammern einschätzen, ob Einstiegsqualifizierungen ihrer Meinung nach ein geeignetes Förderinstrument darstellen, um den definierten Zielgruppen den Übergang in eine duale Ausbildung zu erleichtern.

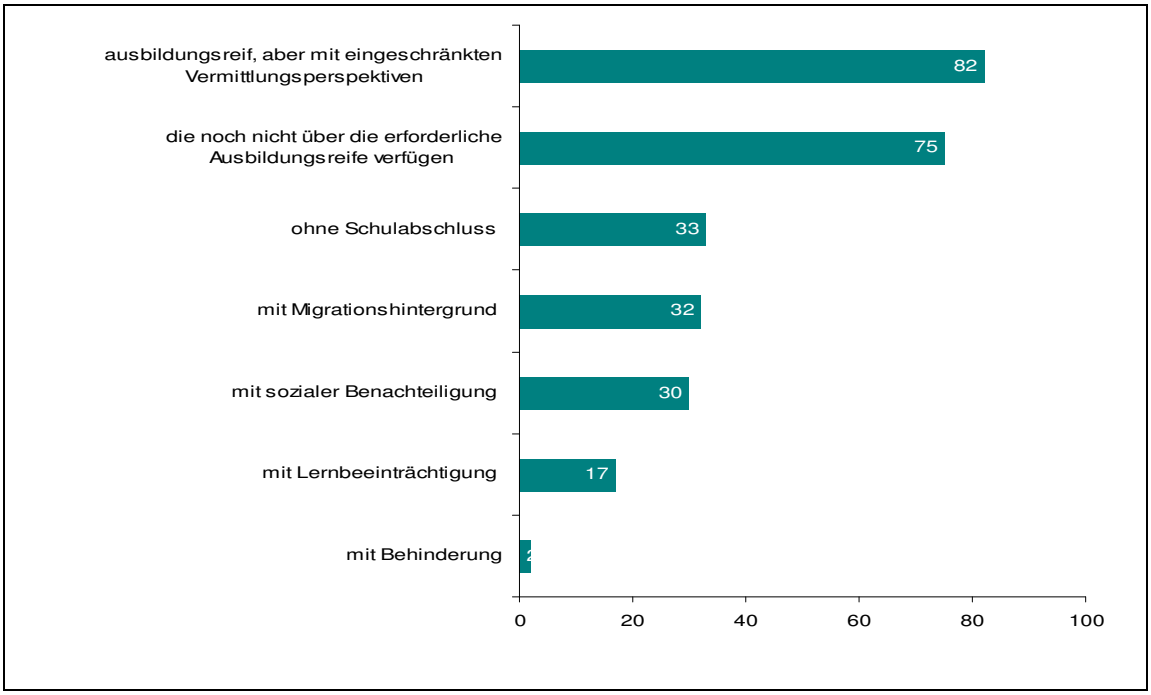
Abbildung 25: EQ geeignetes Förderinstrument für…? (in %)- Vergleich der Befragung 2010 mit der Befragung 2009



Befragung Kammern 2009 N= 160-163; Befragung Kammern 2010 N=100-104

Aus Sicht der Kammern sind Einstiegsqualifizierungen ein sehr gut bis gut geeignetes Förderinstrument sowohl für Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven als auch für Ausbildungsuchende ohne erforderliche Ausbildungsreife (vgl. Abbildung 25). Die Zustimmungswerte sind im Vergleich zur letzten Befragung angestiegen: Während in der Vorjahresbefragung jeweils etwa drei Viertel der Kammern der Meinung waren, dass Einstiegsqualifizierungen Ausbildungsuchenden, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen und Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven bei der Ausbildungsplatzsuche helfen können, erreichen die Zustimmungswerte mittlerweile an die 90 Prozent. Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche scheinen hingegen nach wie vor nicht im gleichen Ausmaß als geeignete Zielgruppe für Einstiegsqualifizierungen wahrgenommen zu werden, wenngleich sich auch hier die Einschätzung von Einstiegsqualifizierungen als geeignetes Förderinstrument im Vergleich zum Vorjahr etwas verbessert hat. Diese Verbesserungen sind jedoch in allen Kategorien zu beobachten, so dass auch von einer Niveauverschiebung ausgegangen werden könnte.

Abbildung 26: Für welche Gruppen ist EQ besonders geeignet? (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Kammern N=113

Um Vergleiche mit den Angaben der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen herstellen zu können, wurden die Kammern erstmalig um ihre Einschätzung gebeten, für welche Gruppen Einstiegsqualifizierungen besonders geeignet sind. Wie die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen benennen die befragten Kammern insbesondere Marktbenachteiligte als Zielgruppe. Nach Auskunft der Kammern sind Einstiegsqualifizierungen für ausbildungsreife junge Menschen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven das ideale Sprungbrett in Ausbildung, da sie durch die Betriebsnähe ihre Fähigkeiten und Motivation unter Beweis stellen und erste praktische Erfahrungen sammeln können. Es geben aber auch drei Viertel der Kammern an, dass sie Einstiegsqualifizierungen besonders gut geeignet finden für junge Menschen, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen. Etwa ein Drittel der befragten Kammern sehen in Einstiegsqualifizierungen auch ein besonders geeignetes Instrument zur Förderung von Personen ohne Schulabschluss oder jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Nach den Gründen hierfür gefragt, geben die Kammern besonders häufig zur Antwort, dass durch Einstiegsqualifizierungen einerseits vorhandene Vorurteile bei den Betrieben abgebaut wer-

den können und andererseits für die jungen Menschen die Möglichkeit besteht, ihre Sprachkompetenzen im Betrieb zu erhöhen.

Nach der Organisation des Berufschulunterrichts befragt, geben 46 Prozent der Kammern an, dass alle Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen am Berufsschulunterricht teilnehmen. Fast ebenso viele berichten (43 Prozent), dass einige der Teilnehmenden eine Berufsschule besuchen, aber nicht alle. Nur elf Prozent der befragten Kammern verweisen darauf, dass kein Berufschulunterricht vorgesehen ist[25].

Die Regelung der Berufsschulpflicht von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen unterscheidet sich zwischen den einzelnen Kammerbezirken (vgl. Tabelle 5). Die Hälfte der befragten Kammern verweist darauf, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich eine personenunabhängige Berufsschulpflicht vorliegt. Dies bedeutet, dass die jungen Menschen je nach Zahl der bereits erfüllten Schuljahre zum Besuch der Berufsschule verpflichtet werden oder nicht. 46 Prozent der Befragten geben an, dass in ihrem Kammerbezirk keine maßnahmeabhängige Berufsschulpflicht existiert, die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen aber die Möglichkeit haben, die Berufsschule zu besuchen. In fünf Prozent der Fälle besteht für die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen grundsätzlich nicht die Möglichkeit des Berufsschulbesuches. Dies ist insofern als problematisch anzusehen, als das der Anrechnung von Einstiegsqualifizierungen auf eine anschließende Ausbildung oftmals nur dann stattgegeben wird, wenn die Teilnehmenden auch eine Berufsschule besucht haben.

Tabelle 5: Formen des Berufsschulbesuches

Formen des Berufsschulbesuches (Mehrfachnennungen möglich)	N	in %
Personenabhängige Berufsschulpflicht	61	55
Maßnahmenabhängige Berufsschulpflicht (alle Teilnehmer)	23	21
Keine maßnahmenabhängige Berufsschulpflicht	51	46
Grundsätzlich keine Möglichkeit des Berufsschulbesuches	6	5

Kammern N=112

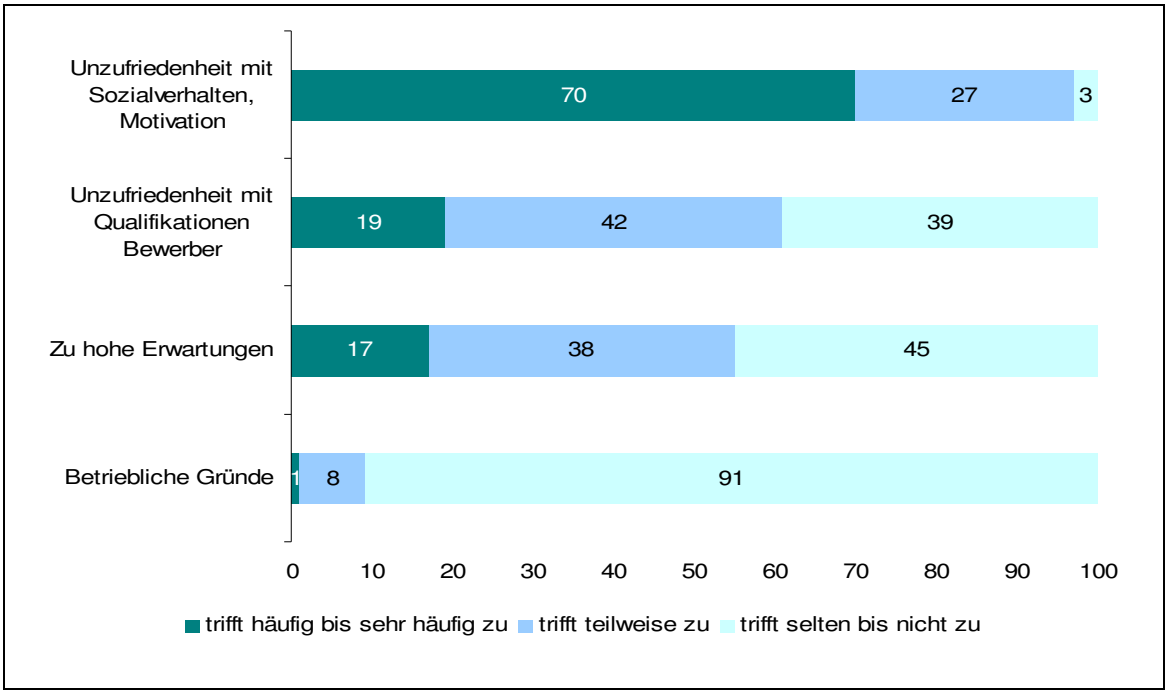
[25] Im Vorjahr gaben acht Prozent der befragten Kammern an, dass kein Berufsschulunterricht vorgesehen ist. Eine Ausweitung der Berufsschulpflicht zwischen 2009 und 2010 ist somit nicht zu konstatieren.

3.3. Verlauf von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Kammern

Die Kammern wurden wie im Vorjahr nach dem Verlauf von Einstiegsqualifizierungen befragt. Nach ihrer Kenntnis wurden im Ausbildungsjahr 2009/2010 durchschnittlich 21 Prozent der Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beendet. Dies entspricht fast exakt dem Wert für das Ausbildungsjahr 2008/2009 (20 Prozent). Die von den Handwerkskammern genannte Abbruchquote liegt dabei mit 20 Prozent geringfügig niedriger als die der Industrie- und Handelskammern (22 Prozent).

Darüber hinaus sollten die Kammern angeben, welche Gründe für die vorzeitige Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen auf Unternehmens- und Teilnehmerseite verantwortlich sind. Die Einschätzung über die Rangfolge der wichtigsten Ursachen von vorzeitigen Beendigungen hat sich dabei gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.[26]

Abbildung 27: Gründe vorzeitiger Beendigungen auf Unternehmensseite (in %)



Kammern N=85-94

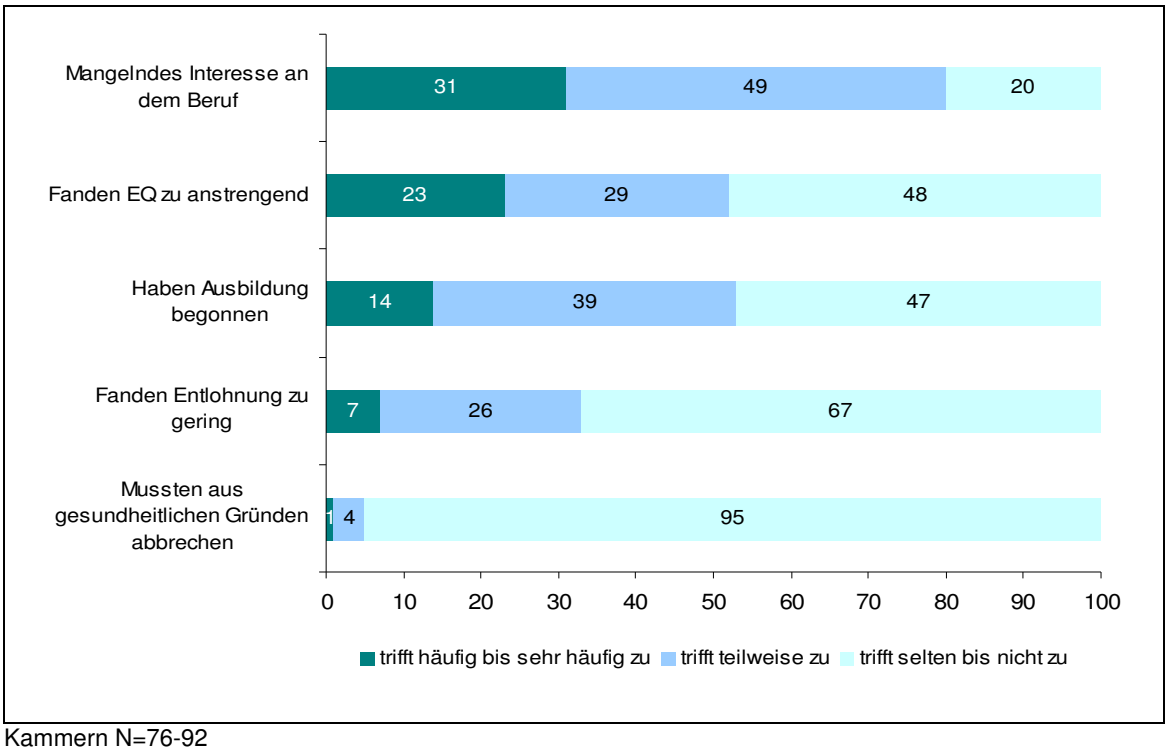
Nach wie vor wird in der Unzufriedenheit der Unternehmen mit dem Sozialverhalten, der Motivation oder Zuverlässigkeit der Teilnehmenden die entscheidende Ursache für vorzeitige Beendigungen gesehen. Fast drei Viertel der Kammern stimmen zu, dass Ein-

[26] Vgl. auch GIB/IAB (2009): Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierung: Erster Zwischenbericht.

stiegsqualifizierungen aus diesem Grund häufig bis sehr häufig vor Vertragsende aufgelöst werden (vgl. Abbildung 27). Weitere 19 bzw. 17 Prozent der befragten Kammern stimmen darüber überein, dass die Unzufriedenheit mit den fachlichen Qualifikationen der vermittelten Personen oder zu hohe Erwartungen der Unternehmen häufig bis sehr häufig zu vorzeitigen Beendigungen führen. Betriebliche Gründe spielen hingegen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle.

Nach häufigen Ursachen für vorzeitige Beendigungen auf Teilnehmendenseite befragt, teilt fast ein Drittel der Kammern die Auffassung, dass insbesondere das mangelnde Interesse an dem Beruf dazu führt, dass Teilnehmende ihre Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beenden. Fast ein Viertel der Kammern stimmt der Aussage zu, dass Teilnehmende die Einstiegsqualifizierung zu anstrengend fanden und es deshalb zu einer Beendigung vor der vereinbarten Vertragslaufzeit kam.

Abbildung 28: Gründe vorzeitiger Beendigungen auf Teilnehmendenseite (in %)



Kammern N=76-92

Über die Hälfte der Kammern antworten, dass der Grund für eine vorzeitige Beendigung teilweise auch in der Aufnahme einer Ausbildung der Teilnehmenden liegt. In diesen Fällen wäre das Ziel des Übergangs in Ausbildung vorzeitig erreicht worden, was positiv zu werten ist. Nach Einschätzung der Kammern spielen gesundheitliche Gründe oder auch

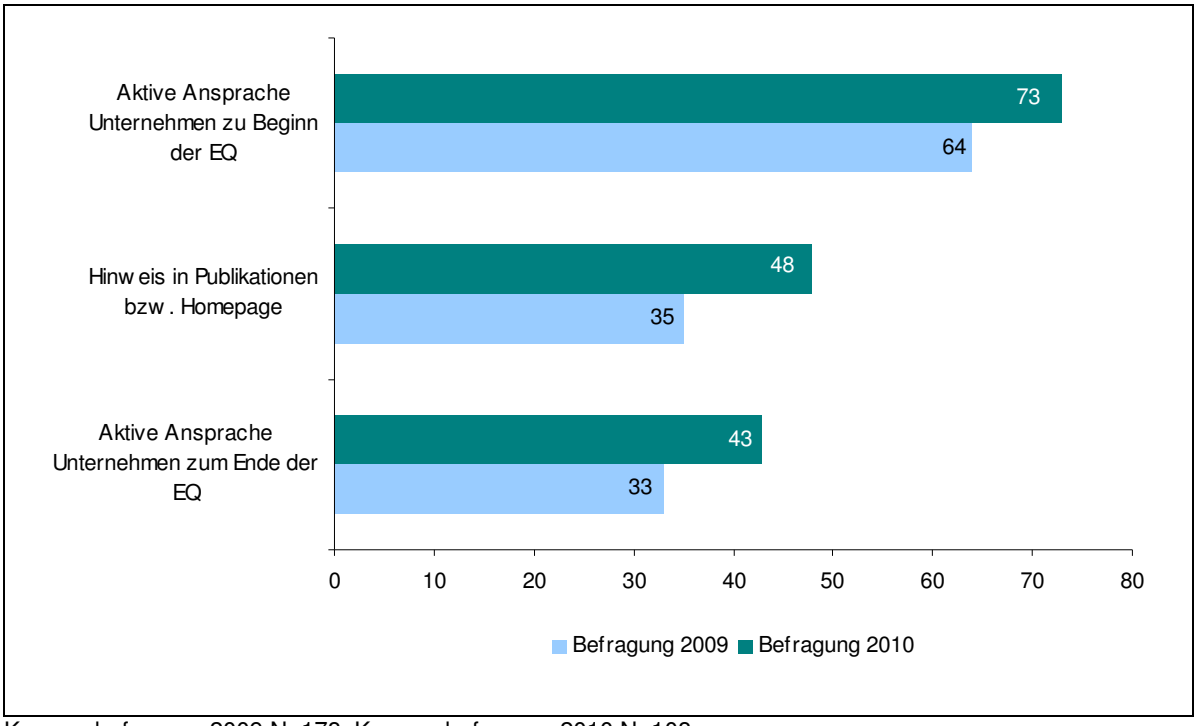
die Unzufriedenheit mit der Entlohnung nur selten eine wichtige Rolle bei vorzeitigen Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen.

3.4. Zertifizierung und betriebliche Bescheinigungen aus Sicht der Kammern

Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen sollen nach erfolgreichem Abschluss sowohl eine betriebliche Bescheinigung als auch ein Zertifikat der Kammer über die absolvierte Einstiegsqualifizierung erhalten.

Nach dem Vorgehen bei den betrieblichen Bescheinigungen befragt, berichten etwa drei Viertel der Kammern, dass sie Unternehmen zu Beginn einer Einstiegsqualifizierung aktiv darauf ansprechen, dass nach erfolgreicher Absolvierung den Teilnehmenden eine Bescheinigung ausgestellt werden soll (vgl. Abbildung 29). Jeweils knapp die Hälfte der befragten Kammern weist in Publikationen oder auf der eigenen Homepage darauf hin oder macht die Unternehmen am Ende der Einstiegsqualifizierungen darauf aufmerksam. Insgesamt lässt sich eine Intensivierung der Aktivitäten der Kammern bezüglich des Vorgehens bei der Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen feststellen.

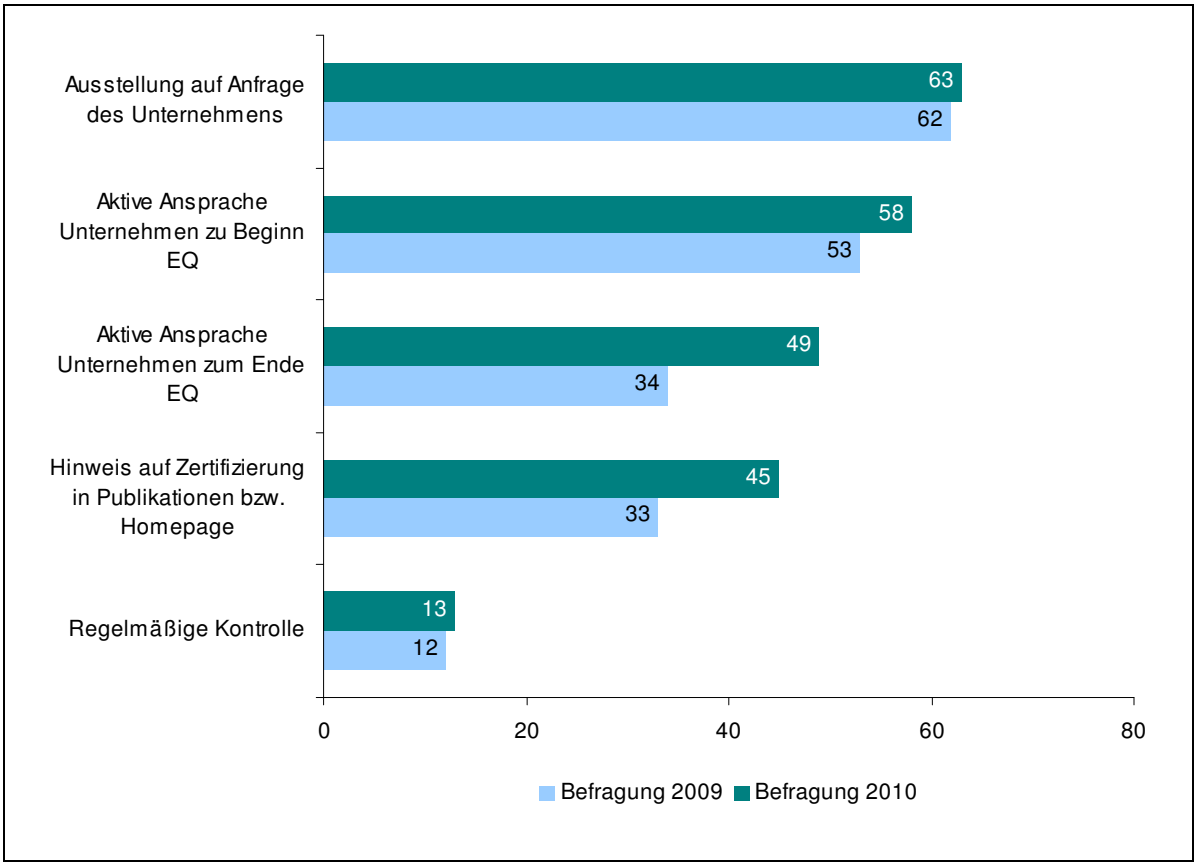
Abbildung 29: Vorgehen Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen (in %, Mehrfachnennungen möglich) – Vergleich der Befragungen 2009 und 2010



Kammerbefragung 2009 N=178 :Kammerbefragung 2010 N=108

Im ersten Zwischenbericht wurde deutlich, dass insbesondere die Zertifizierung von Einstiegsqualifizierungen noch zu selten vorgenommen wird. Nach dem Vorgehen befragt, geben die Kammern auch im Jahr 2010 an, dass sie am häufigsten Zertifikate auf Anfrage der Unternehmen ausstellen (vgl. Abbildung 30). Darüber hinaus werden die Unternehmen von Seiten der Kammern sowohl zu Beginn als auch am Ende von Einstiegsqualifizierungen aktiv auf die Zertifizierung angesprochen. Deutlich wird aber auch, dass eine regelmäßige Kontrolle weiterhin nur von wenigen Kammern durchgeführt wird. Insgesamt lässt sich aber eine leichte Intensivierung der Ansprache im Vergleich zum Vorjahr feststellen.

Abbildung 30: Vorgehen Ausstellung Zertifikate (in %, Mehrfachnennungen möglich)- Vergleich der Befragungen 2009 und 2010



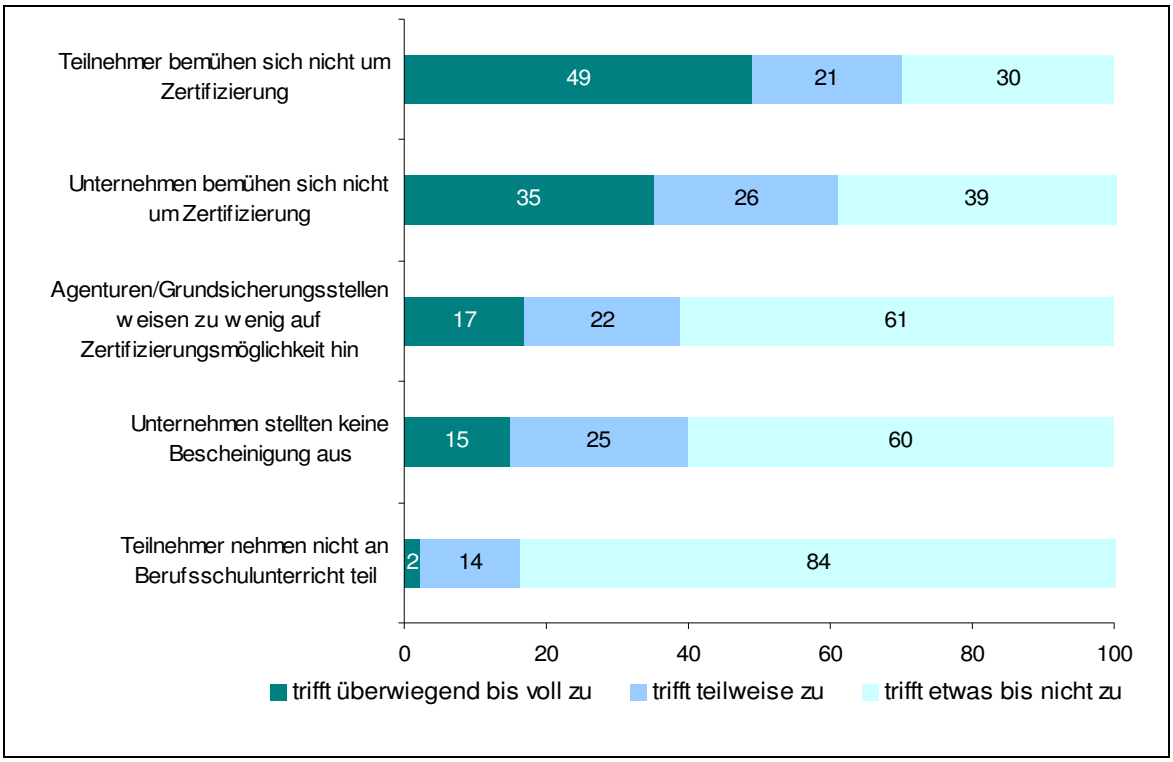
Kammerbefragung 2009 N= 178; Kammerbefragung 2010 N=112-113

Die Auswertung der Kammerbefragung macht jedoch deutlich, dass die Zertifizierungsquote im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2008/2009 nicht verbessert werden konnte. Noch immer ist die Ausstellung eines Kammerzertifikats eher die Ausnahme als die Regel. Im Durchschnitt werden nach Auskunft der Kammern 26 Prozent der absolvierten

Einstiegsqualifizierungen von ihnen zertifiziert, die Industrie- und Handelskammern stellen dabei häufiger Zertifikate aus (29 Prozent) als die Handwerkskammern (21 Prozent). Ihre Einschätzung zur Zertifizierung deckt sich somit weitgehend mit der der Betriebe (24 Prozent).

Nach den Ursachen für die Probleme bei der Zertifizierung befragt, sieht die Hälfte der Kammern nach wie vor das größte Hemmnis darin, dass sich Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen zu selten um eine Zertifizierung bemühen (vgl. Abbildung 31). Auch von Unternehmensseite werden die Zertifikate nach Auskunft der Kammern noch zu wenig aktiv nachgefragt. Des Weiteren kritisieren 17 Prozent der Kammern, dass die Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen noch nicht ausreichend auf die Zertifizierungsmöglichkeiten hinweisen. Teilweise stellen Unternehmen nach Auskunft der Kammern auch keine betriebliche Bescheinigung über die Einstiegsqualifizierung aus.

Abbildung 31: Hemmnisse Kammerzertifizierung (in %)



Kammern N=77-105

Erstmalig wurden die Kammern über das Vorgehen bei der Anrechnung einer Einstiegsqualifizierung auf eine anschließende Ausbildung befragt. Fast die Hälfte der Kammern (48 Prozent) gibt an, dass Einstiegsqualifizierungen in ihrem Kammerbezirk grundsätzlich auf eine Ausbildung angerechnet werden, wohingegen 42 Prozent berichten, dass dies

unter bestimmten Voraussetzungen möglich sei. Hierbei werden insbesondere der Berufsschulbesuch und die erfolgreiche Absolvierung von Qualifizierungsbausteinen als Bedingungen genannt. Neun Prozent der befragten Kammern geben an, dass in ihrem Kammerbezirk keine Anrechnung von Einstiegsqualifizierungen auf eine spätere Ausbildung stattfindet.

Nehmen die Kammern eine Anrechnung vor, wird dies in der Mehrheit der Fälle bereits zu Beginn der Ausbildung im Ausbildungsvertrag festgehalten bzw. bei Vertragsabschluss beantragt. Wie Tabelle 6 zeigt, nimmt nur ein kleiner Anteil der Kammern die Anrechnung der Einstiegsqualifizierung erst während der Ausbildung oder am Ende vor. Knapp über ein Viertel der befragten Kammern gibt an, dass es in ihrem Kammerbezirk diesbezüglich kein einheitliches Vorgehen gibt.

Tabelle 6: Zeitpunkt Anrechnung der Einstiegsqualifizierung

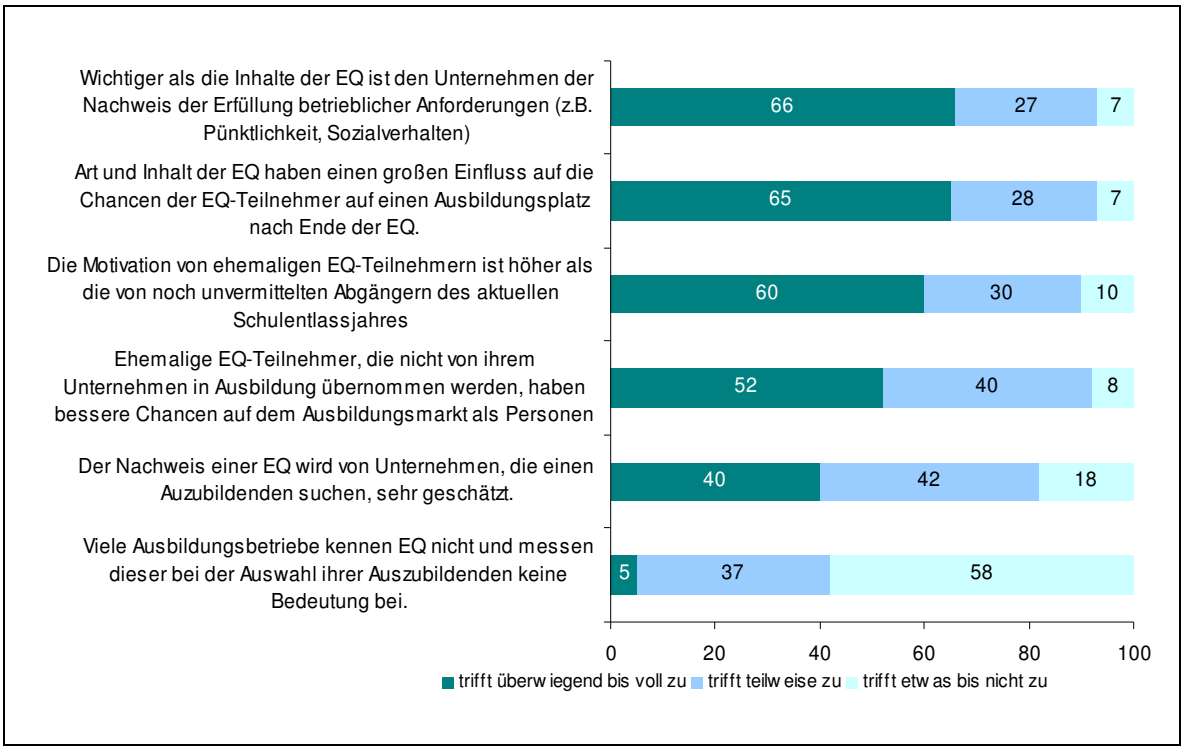
	N	in %
Anrechnung zu Beginn der Ausbildung	67	66
Anrechung während bzw. am Ende der Ausbildung	5	5
Kein einheitliches Vorgehen	29	29
Gesamt	101	100

3.5. Effekte der Einstiegsqualifizierung aus Sicht der Kammern

Die Kammern sollten abschließend die Effekte von Einstiegsqualifizierungen auf die Teilnehmenden und deren Ausbildungschancen bewerten. Hierbei zeigt sich, dass die Befragten dem Instrument mehrheitlich einen positiven Einfluss bescheinigen. Nach Ansicht der Kammern schätzen die Unternehmen insbesondere den Nachweis der Erfüllung von betrieblichen Anforderungen - wie Pünktlichkeit und Sozialverhalten - dies sei wichtiger noch als der Inhalt der Einstiegsqualifizierung (vgl. Abbildung 32). Fast zwei Drittel der befragten Kammern teilt darüber hinaus überwiegend bis voll die Auffassung, dass die Art und der Inhalt der durchgeführten Einstiegsqualifizierung einen großen Einfluss auf die Chancen der Teilnehmenden auf einen Ausbildungsplatz ausüben. Sie bescheinigen den Teilnehmenden zudem eine höhere Motivation als noch unvermittelten Abgängern des aktuellen Schulentlassungsjahres. Positiv ist auch die Einschätzung der Kammern über die Chancen von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen, die nicht direkt im Anschluss von dem Betrieb übernommen werden: Sie haben nach

Auskunft der Befragten bessere Aussichten auf dem Ausbildungsmarkt als Personen, die nicht an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen haben.

Abbildung 32: Aussagen zu Vermittlungschancen ehemaliger EQ-Teilnehmenden (in %)

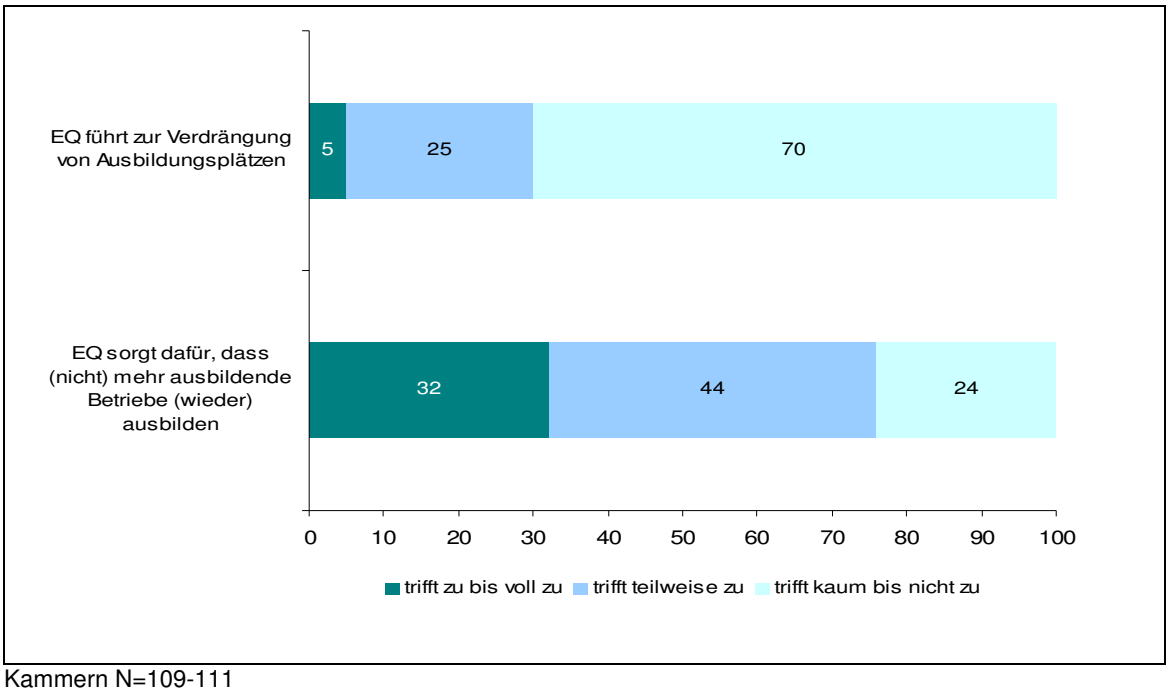


Kammern N=95-107

Positiver als bei der Vorjahresbefragung fällt die Einschätzung über den Bekanntheitsgrad von Einstiegsqualifizierungen bei den Betrieben aus. Während die Kammern im Jahr 2009 noch zu 13 Prozent davon ausgingen, dass viele Betriebe Einstiegsqualifizierungen nicht kennen und sie deshalb auch keine Bedeutung bei der Auswahl ihrer Auszubildenden zugemessen bekommen, stimmen 2010 nur noch fünf Prozent der Kammern dieser Aussage überwiegend bis voll zu.

Die Kammern sollten den Einfluss der Einstiegsqualifizierung auf das Ausbildungsplatzangebot ihrer Mitgliedsunternehmen bewerten. Ihre Einschätzung hierzu fällt positiv aus: Fast drei Viertel weisen die Aussage zurück, dass Einstiegsqualifizierungen zu einer Verdrängung von Ausbildungsplätzen führt (vgl. Abbildung 33). Etwa ein Drittel der Kammern teilt hingegen voll bis überwiegend die Auffassung, dass Einstiegsqualifizierungen dazu beitragen, dass nicht (mehr) ausbildende Betriebe (wieder) ausbilden.

Abbildung 33: Einfluss EQ auf Ausbildungsplatzangebot (in %)



Kammern N=109-111

Nur ein Drittel der Kammern besitzt Informationen über das aktuelle Ausbildungsverhalten jener Mitgliedsunternehmen, die im Berichtsjahr 2008/2009 eine oder mehrere Einstiegsqualifizierungen begonnen haben. Sie schätzen den Anteil von Unternehmen, die alle ehemaligen Teilnehmenden in Ausbildung übernommen haben, durchschnittlich auf 47 Prozent. Der geschätzte Anteil von Betrieben, die einen Teil ihrer ehemaligen EQ-Teilnehmenden ausbilden, liegt bei 22 Prozent. Bei etwa einem Drittel der Unternehmen, die Einstiegsqualifizierungen anbieten, gehen die Kammern davon aus, dass sie keinen ehemaligen Teilnehmenden im Anschluss ausbilden.

Darüber hinaus gaben die Kammern eine weitgehend positive Einschätzung über die Entwicklung des Ausbildungsverhaltens der Einstiegsqualifizierung anbietenden Betriebe ab. Laut Kammern würden durchschnittlich 66 Prozent der EQ-Betriebe ihre Ausbildungsleistung konstant halten, während etwa 19 Prozent diese sogar gesteigert haben sollen.

Tabelle 7: Ausbildungsverhalten der Mitgliedsunternehmen

Durchschnittlicher Anteil von Unternehmen, …	Mittelwert
...die alle ehemaligen EQ-Teilnehmer ausbildeten	47 %
...die mehrere EQ Teilnehmer hatten und einen Teil davon ausbildeten	22 %
...die keinen ehemaligen EQ Teilnehmer ausbilden	32 %
Durchschnittlicher Anteil von Unternehmen,…	
…die ihre Ausbildungsleistung verringert haben	14 %
…die ihre Ausbildungsleistung konstant gehalten haben	66 %
…die ihre Ausbildungsleistung gesteigert haben	19 %

Kammern N=25-37

Auf die Frage, ob in bestimmten Branchen oder bei bestimmten Unternehmenstypen die Gefahr der Verdrängung von regulären Ausbildungsplätzen hoch ist, verneinen 66 Prozent der Kammern dies. Diejenigen Kammern, die Verdrängungseffekte beobachtet hatten, weisen auf eine erhöhte Gefahr im Handel und im Hotel- und Gaststättenbereich hin. Die Kammern wurden ebenfalls um ihre Einschätzung gebeten, ob Einstiegsqualifizierungen zu einer Verdrängung von geringfügigen Beschäftigten beitragen. Die große Mehrheit der Kammern (86 Prozent) konnte derartige Verdrängungseffekte in ihrem Kammerbezirk jedoch nicht beobachten. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung wird die Gefahr der Verdrängung von den Kammern etwas geringer eingeschätzt[27].

Abschließend konnten die Kammern noch Verbesserungsvorschläge machen, wie die Wirksamkeit und Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen optimiert werden können. Am häufigsten benennen die Kammern nach wie vor die Organisation des Berufsschulbesuchs als ein wichtiges Handlungsfeld. So wird eine generelle Berufsschulpflicht für Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen von vielen Befragten eingefordert. Darüber hinaus merken einige Kammern an, dass die grundsätzliche Übernahmebereitschaft der Betriebe stärker kontrolliert werden solle. Unternehmen, die über mehrere Jahre hinweg Einstiegsqualifizierungen anbieten und niemals einen jungen Menschen übernehmen, sollten nach Ansicht einiger Kammern nicht mehr berücksichtigt werden. Des Weiteren wünschen sich manche der befragten Kammern eine stärkere Berücksichtigung des Instruments von Seiten der Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen. Bei einigen Kammern ist der Eindruck entstanden, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der öf-

[27] Vgl. GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen: Erster Zwischenbericht.

fentlichen Arbeitsverwaltung der Besetzung von BvB-Plätzen den Vorrang geben vor dem Instrument Einstiegsqualifizierung. Des Weiteren fordern erneut Kammern ein, die Möglichkeit der Fahrtkostenerstattung bei Einstiegsqualifizierungen einzuführen.

3.6. Fazit Kammerbefragung

Die Ergebnisse der Kammerbefragung können wie folgt zusammengefasst werden:

- Um EQ-Plätze zu akquirieren, sprechen die Kammern vorrangig kleine Unternehmen an sowie Betriebe, die seit mehreren Jahren stabil ausbilden. Begründet wird dies damit, dass Einstiegsqualifizierungen ein gutes Instrument darstellen, um kleine Betriebe an die Ausbildung heranzuführen. Darüber hinaus argumentieren die Kammern, dass die Übernahmechancen in bereits ausbildenden Betrieben höher sind und eine gewisse Ausbildungsqualität vorausgesetzt werden kann.

- Die wichtigsten Kooperationspartner bei der Akquise und Besetzung von EQ-Plätzen stellen für die Kammern die Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen dar. Andere Partner werden bislang nur selten einbezogen.

- Die am häufigsten genannten Vermittlungsprobleme haben sich gegenüber 2009 kaum geändert: Nach wie vor verweisen die Kammern darauf, dass Unternehmen oftmals selbstständig nach Teilnehmern und Teilnehmerinnen suchen und bei den Kammern gemeldete Plätze damit faktisch schon besetzt sind. Zum anderen stellen Informations- und Kompetenzdefizite der Teilnehmenden ein Hemmnis bei der Vermittlungsarbeit dar. Die fehlende Ausbildungsreife von Bewerbern und Bewerberinnen scheint im Vergleich zum Vorjahr hingegen seltener als Vermittlungsproblem wahrgenommen zu werden.

- Die berichtete Abbruchquote hat sich seit 2009 nicht grundlegend geändert. Nach Ansicht der Kammern werden durchschnittlich 20 Prozent der Einstiegsqualifizierungen vor Ende der Vertragslaufzeit beendet. Als häufigste Ursache wird nach wie vor die Unzufriedenheit der Unternehmen mit dem Sozialverhalten, der Motivation oder Zuverlässigkeit der Teilnehmenden angeführt.

- Bereits im ersten Zwischenbericht wurde darauf verwiesen, dass die Ausstellung von Kammerzertifikaten eher die Ausnahme als die Regel darstellt. Die Zertifizierungsquote konnte im Ausbildungsjahr 2009/2010 jedoch nicht verbessert werden. Nach Auskunft der Kammern werden durchschnittlich nur 26 Prozent der absolvierten Einstiegsqualifizierungen auch zertifiziert. Als Begründung wird angeführt, dass sich sowohl Teilnehmende als auch Unternehmen zu selten um die Ausstellung bemühen.

- Grundsätzlich fällt die Bewertung der Kammern über Einstiegsqualifizierungen positiv aus: Nach mehrheitlicher Ansicht der Kammern fördert das Instrument die

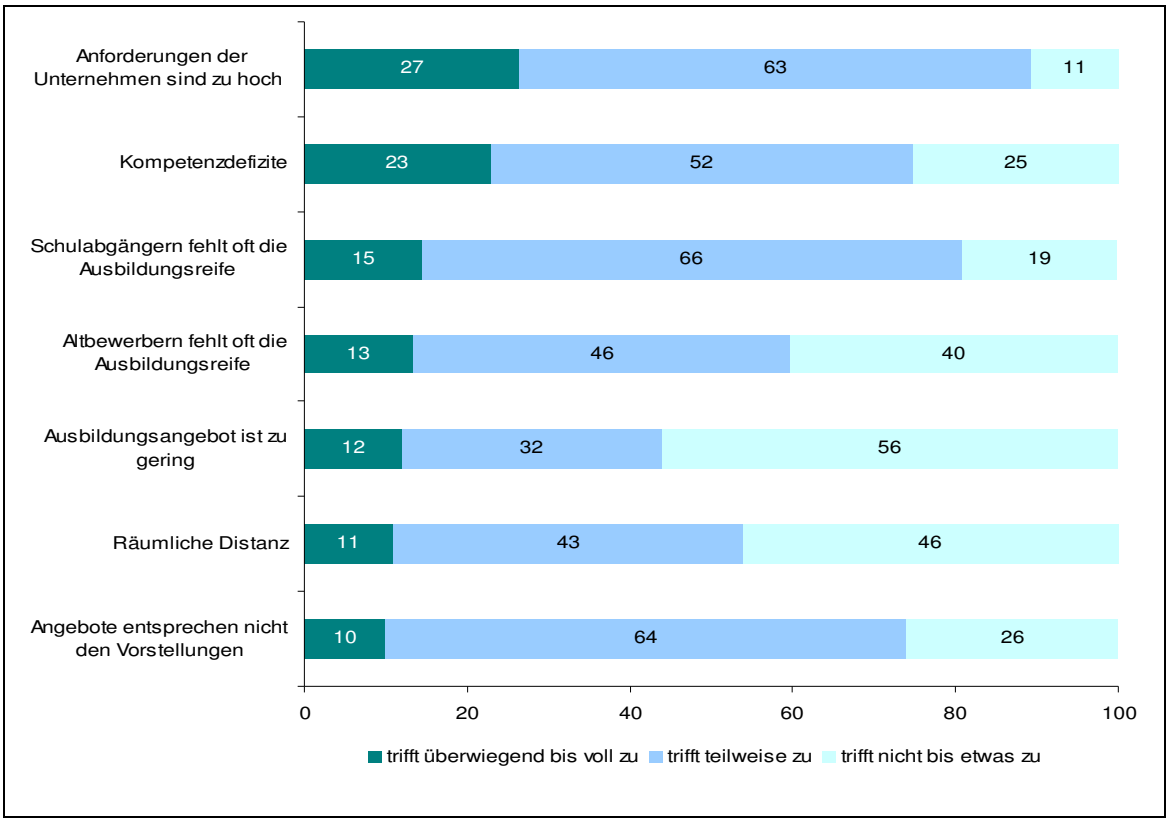
Ausbildungschancen der Teilnehmenden und kann ihrer Meinung nach einen Klebeeffekt auslösen. Diejenigen Kammern, die Informationen über das aktuelle Ausbildungsverhalten ihrer Mitgliedsunternehmen haben, gehen davon aus, dass bislang nur etwa ein Drittel der Betriebe keinen der Teilnehmenden übernommen hat.

3.7. Regionale Ausbildungs- und Vermittlungssituation aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Die Vermittlung von jungen Menschen liegt im originären Aufgabengebiet der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen. Um einschätzen zu können, mit welcher Ausbildungssituation die Institutionen der öffentlichen Arbeitsverwaltung konfrontiert sind, wurden die Befragten um eine Einschätzung der regionalen Ausgangslage befragt. Während 37 Prozent berichten, dass die Anzahl der geschlossenen Ausbildungsverträge in der Region unverändert geblieben ist, sind bei 21 Prozent der Befragten Rückgänge zu verzeichnen. Deutlich zeigt sich der positive Trend am Ausbildungsmarkt: Während im vergangenen Ausbildungsjahr nur sieben Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen von einer höheren Anzahl von Ausbildungsverträgen ausgingen, liegt der Anteil im Ausbildungsjahr 2009/2010 bei 35 Prozent (vgl. Tabelle 73 im Anhang).

Von Interesse ist die Einschätzung der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen über Vermittlungshemmnisse in Ausbildung. Wie bereits bei der Vorjahresbefragung sehen die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen das größte Hemmnis darin, dass die Anforderungen der Unternehmen an die Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen zu hoch sind (vgl. Abbildung 34). Fast ebenso häufig wird die Auffassung voll bis überwiegend geteilt, dass sich Kompetenzdefizite der jungen Menschen negativ auf die Vermittlung auswirken können. Auch bei der Benennung der Vermittlungshemmnisse in Ausbildung wird die Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt sichtbar. Während im Ausbildungsjahr 2008/2009 fast 70 Prozent der befragten Agenturen und Grundsicherungsstellen der Aussage voll bis teilweise zustimmten, dass das Ausbildungsangebot zu gering sei, werden strukturelle Probleme im Ausbildungsjahr 2009/2010 nicht mal mehr von der Hälfte der Befragten als vorrangiges Vermittlungshemmnis benannt. Die Ausbildungsmarktsituation hat sich offensichtlich bei der Mehrheit der befragten Agenturen für Arbeit sowie Grundsicherungsstellen im Vergleich zum Vorjahr verbessern können. Dies dürfte Ausdruck der generell erholten Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nach der Krise sein.

Abbildung 34: Vermittlungshemmnisse in Ausbildung



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=82-83

3.8. Vermittlung von Jugendlichen in Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

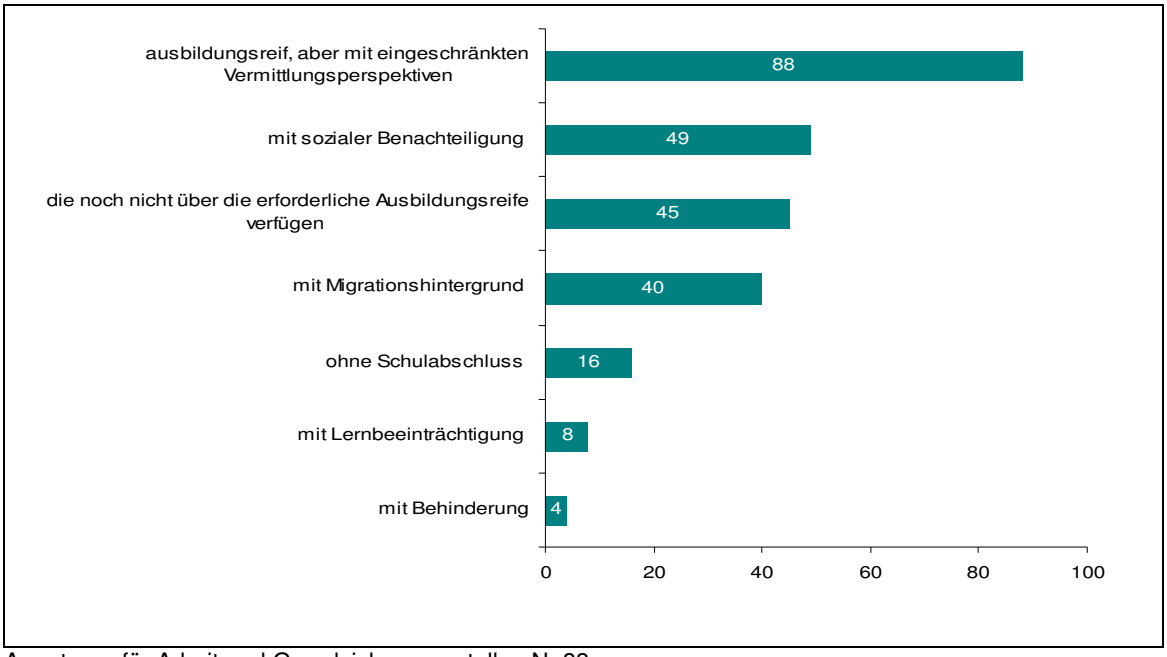
Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen haben die Aufgabe, junge Menschen, die an den Nachvermittlungsaktionen teilnehmen, dahingehend zu beraten, wie sie eine Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt erreichen können.

Daher wurden die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen um ihre Einschätzung gebeten, für welche vom Gesetzgeber definierten Zielgruppen Einstiegsqualifizierungen besonders gut geeignet sind. Über drei Viertel der Befragten (88 Prozent) geben an, dass Einstiegsqualifizierungen ein sehr gutes bis gutes Förderinstrument für Ausbildungsplatzbewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven darstellen. Nur noch 43 Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen sind der Meinung, dass sich Einstiegsqualifizierungen gut bis sehr gut für Ausbildungsuchende, die noch nicht über die volle Ausbildungsreife verfügen, als Förderinstrument eignen. Für Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte sind Einstiegsquali-

fizierungen offenbar nicht das Instrument der Wahl (34 Prozent geben an, Einstiegsqualifizierungen sind ein sehr gutes bis gutes Instrument für diese Zielgruppe).

Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen sollten darüber hinaus bewerten, für welche Gruppen von unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern Einstiegsqualifizierungen besonders geeignet sind. Es zeigt sich hierbei, dass sie ebenso wie die Kammern marktbenachteiligte junge Menschen als vorrangige Zielgruppe nennen (vgl. Abbildung 35). Insgesamt teilen 88 Prozent der Befragten die Auffassung, dass Einstiegsqualifizierungen insbesondere für ausbildungsreife Ausbildungsuchende, deren Vermittlungsperspektiven aus individuellen Gründen eingeschränkt sind, geeignet sind. Das Förderinstrument bietet diesen jungen Menschen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten im Unternehmen unter Beweis zu stellen und praxisnahe Erfahrungen zu sammeln. Fast die Hälfte der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen sehen darüber hinaus in jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen sowie noch nicht ausbildungsreifen Bewerbern und Bewerberinnen geeignete Zielgruppen für Einstiegsqualifizierungen. Die betriebsnahe Förderung ermöglicht den jungen Menschen zum einen Berufsbilder kennenzulernen und sich berufsrelevante Kompetenzen anzueignen. Einstiegsqualifizierungen können darüber hinaus dazu beitragen, Vorurteile auf Seiten der Betriebe abzubauen, so die befragten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen. In Bezug auf Personen ohne Schulabschluss, mit Lernbeeinträchtigung oder Behinderung äußern sich die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsträger hingegen eher kritisch, was die Eignung von Einstiegsqualifizierung als Förderinstrument betrifft. Diese Ergebnisse unterscheiden sich deutlich von der Einschätzung der Kammern (vgl. Abschnitt 3.2).

Abbildung 35: Für welche Gruppen ist EQ besonders geeignet? (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=83

Um jungen Menschen ein geeignetes Förderinstrument vorschlagen zu können, greifen die Vermittler und Vermittlerinnen in den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen auf bestimmte Entscheidungskriterien zurück. In der Befragung sollten sie deshalb benennen, welche Unterscheidungsmerkmale sie bei der Entscheidung „EQ oder BvB" heranzogen und welche Kriterien eher für die Zuweisung in eine EQ bzw. in eine BvB sprechen. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle 8 zusammengefasst.

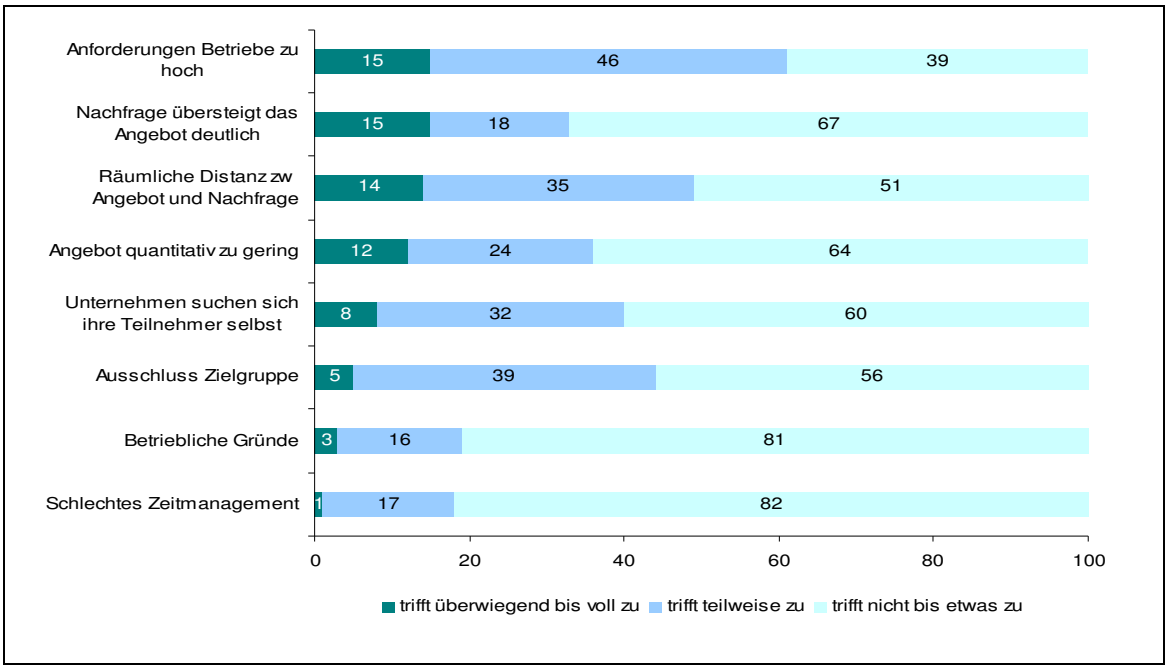
Tabelle 8: Zuweisung in EQ und BvB (in %)

In Prozent	EQ	BvB	EQ und BvB
Höheres Alter spricht eher für…	100	0	0
Fehlender Schulabschluss spricht eher für…	1	98	1
Niedriger Schulabschluss spricht eher für…	30	70	0
Verlassen der Schule im aktuellen Jahr spricht eher für…	37	59	4
Keine schulische/außerschulische Förderung spricht eher für…	11	86	2
Vorhandender und konkreter Berufswunsch spricht eher für…	97	3	0
Absolvierte Praktika sprechen eher für…	83	15	2

Personen mit fehlendem Schulabschluss werden demnach in der Regel in eine BvB vermittelt. Ebenso wird das Vorhandensein eines Berufswunsches bei der Entscheidung für ein geeignetes Förderinstrument herangezogen. Die Vermittler und Vermittlerinnen halten mehrheitlich (97 Prozent) eine Einstiegsqualifizierung für geeigneter, wenn ein Jugendlicher bzw. junger Erwachsener bereits eine konkrete Vorstellung über den gewünschten Ausbildungsberuf mitbringt. Für 70 Prozent der Vermittler und Vermittlerinnen spricht ein niedriger Schulabschluss eher für eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme als für eine Einstiegsqualifizierung. Das Alter der jungen Menschen wird ebenfalls als Zuweisungskriterium genutzt. Ob ein Jugendlicher oder junger Erwachsener bereits eine schulische oder außerschulische Förderung bekommen hat, ist ein weiterer wichtiger Indikator. Hat eine Person noch keine Maßnahme durchlaufen, plädieren 86 der Befragten für eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. Persönlichkeitseigenschaften, das Schulentlassungsjahr und vorhergehende Praktika werden vergleichsweise seltener als Zuweisungskriterium genutzt.

Auch wenn eine Einstiegsqualifizierung für geeignet gehalten wird, treten teilweise Probleme bei der Vermittlung auf. Abbildung 36 gibt die von den Betrieben ausgehenden Vermittlungshemmnisse aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen wieder.

Abbildung 36: Vermittlungshemmnisse Unternehmen (in %)



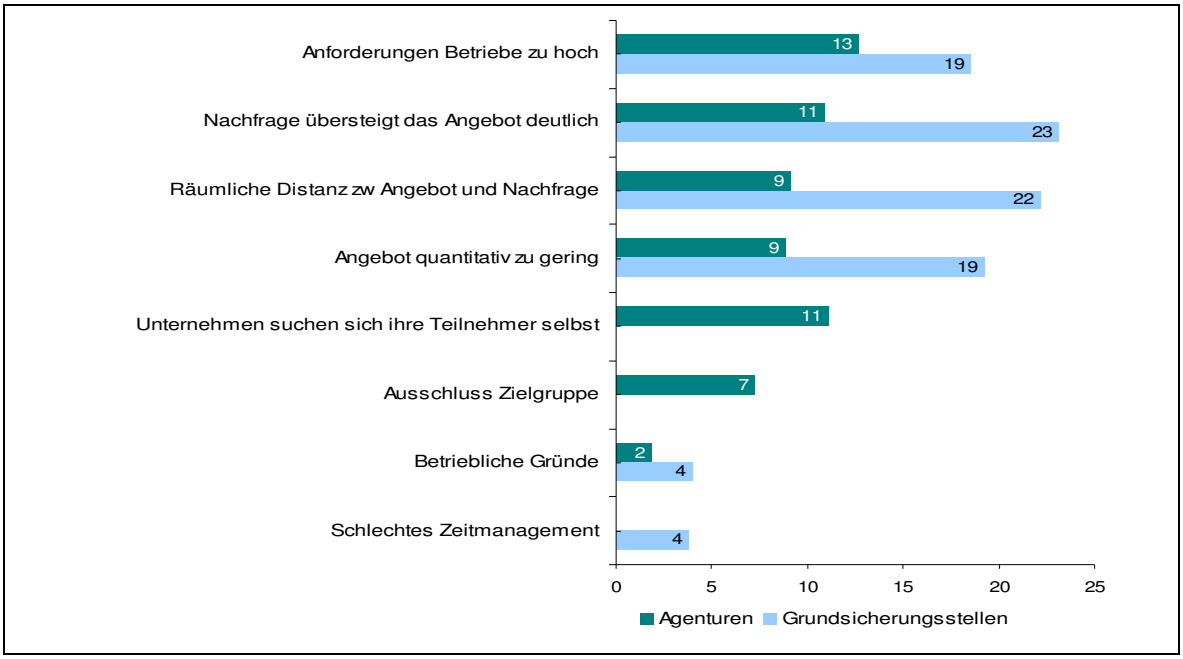
Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=79-82

Wie bereits im Ausbildungsjahr 2008/2009 wird von Seiten der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen das größte Vermittlungshemmnis auf Unternehmensseite in den hohen Anforderungen der Betriebe gesehen, wenngleich die Zustimmung zu dieser Aussage im Vergleich zur Vorjahresbefragung abgenommen hat (33 Prozent trifft überwiegend bis voll zu[28]). Nach wie vor scheint die Nachfrage nach Einstiegsqualifizierungen höher zu sein als das Angebot. Etwa ein Drittel der Befragten stimmt dieser Aussage voll bis teilweise zu. Wie schon die Kammern berichten auch die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen davon, dass durch die räumliche Distanz zwischen Angebot und Nachfrage Vermittlungen erschwert werden können. Betriebliche Gründe und schlechtes Zeitmanagement werden hingegen nach wie vor nur selten als Vermittlungshindernis wahrgenommen.

Differenziert man die Aussagen nach Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen, werden Unterschiede deutlich. Abbildung 37 zeigt auf, dass Grundsicherungsstellen häufiger der Aussage zustimmen, dass die betrieblichen Anforderungen an potenzielle Bewerber und Bewerberinnen zu hoch sind. Ebenso scheinen sie eher damit konfrontiert zu sein, dass die Nachfrage das Angebot an Einstiegsqualifizierungsplätzen deutlich übersteigt. Wie schon im letzten Jahr bewerten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen insbesondere die räumliche Distanz zwischen Angebot und Nachfrage sehr unterschiedlich: Während nur neun Prozent der Agenturen für Arbeit die räumliche Distanz als ein wichtiges Vermittlungsproblem erachten, sind 22 Prozent der Grundsicherungsstellen mit dieser Herausforderung konfrontiert.

[28] Vgl. GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen: Erster Zwischenbericht.

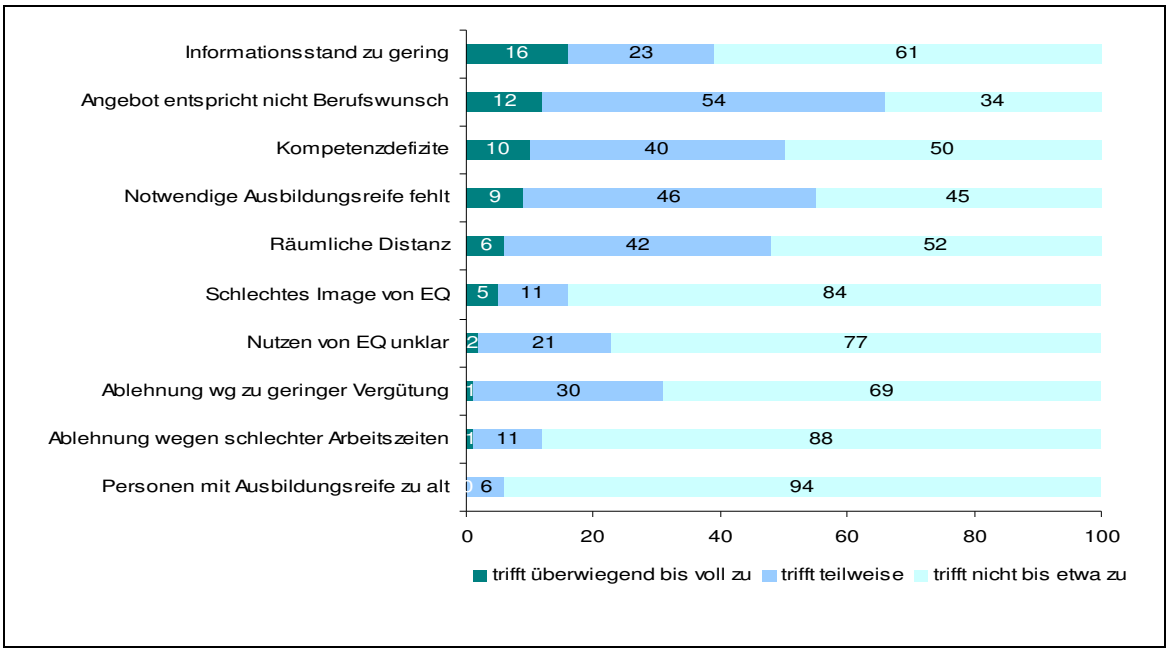
Abbildung 37: Vermittlungshemmnisse Unternehmen differenziert (in %))



Agenturen für Arbeit N= 54-56; Grundsicherungsstellen:25-27, gewertet wurden nur Aussagen „trifft überwiegend zu“ und „trifft voll zu“

Als wichtigste Vermittlungshemmnisse auf Seiten der jungen Menschen werden nach wie vor Informationsdefizite wahrgenommen sowie die mangelnde Passung zwischen Angebot und Berufswunsch (vgl. Abbildung 38). Des Weiteren verweist jeweils etwa die Hälfte der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen auf Kompetenzdefizite oder mangelnde Ausbildungsreife. Seltener wird darauf aufmerksam gemacht, dass die jungen Menschen über den Nutzen von Einstiegsqualifizierungen im Unklaren sind oder Einstiegsqualifizierungen abgelehnt werden aufgrund einer geringen Vergütung oder schlechten Arbeitszeiten.

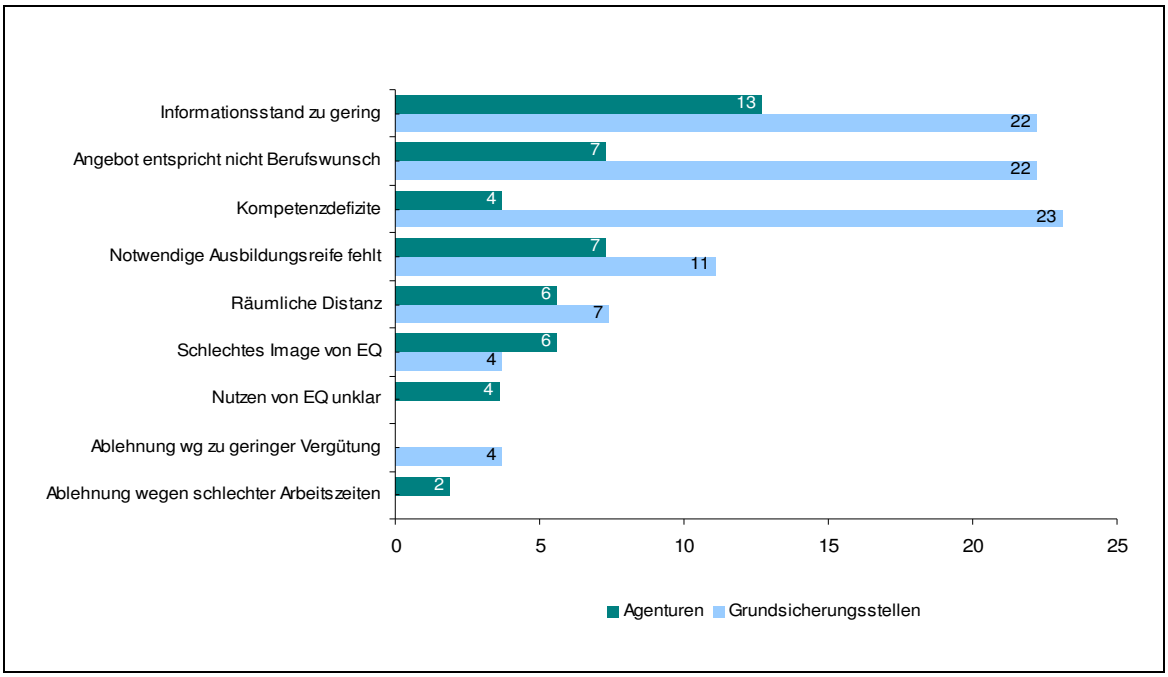
Abbildung 38:Vermittlungshemmnisse Jugendliche (in %)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=80-82

Betrachtet man die Vermittlungshemmnisse ausgehend von potenziellen Teilnehmenden, werden ebenfalls Differenzierungslinien zwischen den Agenturen für Arbeit und den Grundsicherungsstellen deutlich, wie Abbildung 39 verdeutlicht. So stimmen die Grundsicherungsstellen weitaus häufiger überwiegend bis voll damit überein, dass Informations- und Kompetenzdefizite auf Seiten der jungen Menschen Vermittlungsprobleme verursachen. Dies kann möglicherweise Hinweis darauf sein, dass die Grundsicherungsstellen stärker als Agenturen für Arbeit Personen betreuen, die über multiple Vermittlungsprobleme verfügen. Es zeigt aber auch, dass insbesondere junge Menschen aus dem Rechtskreis SGB II vermehrt über das Instrument Einstiegsqualifizierungen informiert werden sollten. Es fällt außerdem auf, dass Grundsicherungsstellen sehr viel häufiger als Agenturen für Arbeit die mangelnde Passung zwischen Angebot und Berufswünschen der jungen Menschen als ernstzunehmendes Vermittlungsproblem benennen.

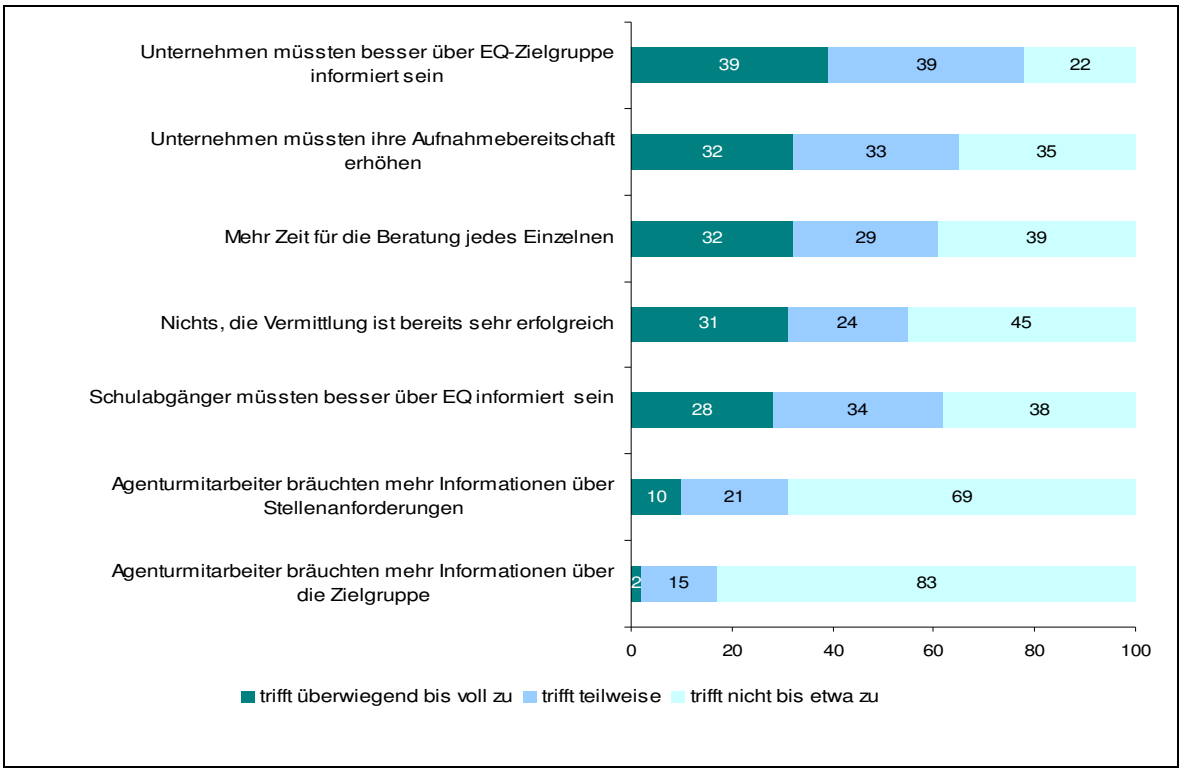
Abbildung 39: Vermittlungshemmnisse Jugendliche differenziert (in %)



Agenturen für Arbeit N=54-55 ;Grundsicherungsträger N=26-27

Auf die Frage, was verbessert werden könnte, um die Vermittlung von Personen in Einstiegsqualifizierungen zu optimieren, weisen die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen am häufigsten darauf hin, dass Unternehmen besser über die Zielgruppe von Einstiegsqualifizierungen informiert sein müssten (vgl. Abbildung 40). Damit einher geht oftmals die Forderung, dass die Betriebe ihre Bereitschaft erhöhen sollten, Bewerber und Bewerberinnen aufzunehmen. Etwa ein Drittel der Befragten stimmt der Aussage voll oder überwiegend zu, dass mehr Zeit für die Beratung jedes Einzelnen zur Verfügung stehen müsste, um die Vermittlung in Einstiegsqualifizierungen zu verbessern. Ebenfalls fast ein Drittel meint aber auch, dass die Vermittlung bereits sehr erfolgreich verläuft und eine Optimierung nicht notwendig erscheint. Deutlich wird auch, dass die Vermittler und Vermittlerinnen offensichtlich sehr gut mit dem Instrument Einstiegsqualifizierungen vertraut zu sein scheinen. Die überwiegende Mehrheit hält weitere Informationen über Stellenanforderungen oder die Zielgruppe für nicht notwendig, um den Prozess der Vermittlung zu verbessern.

Abbildung 40: Verbesserung der Vermittlung in EQ (in %)

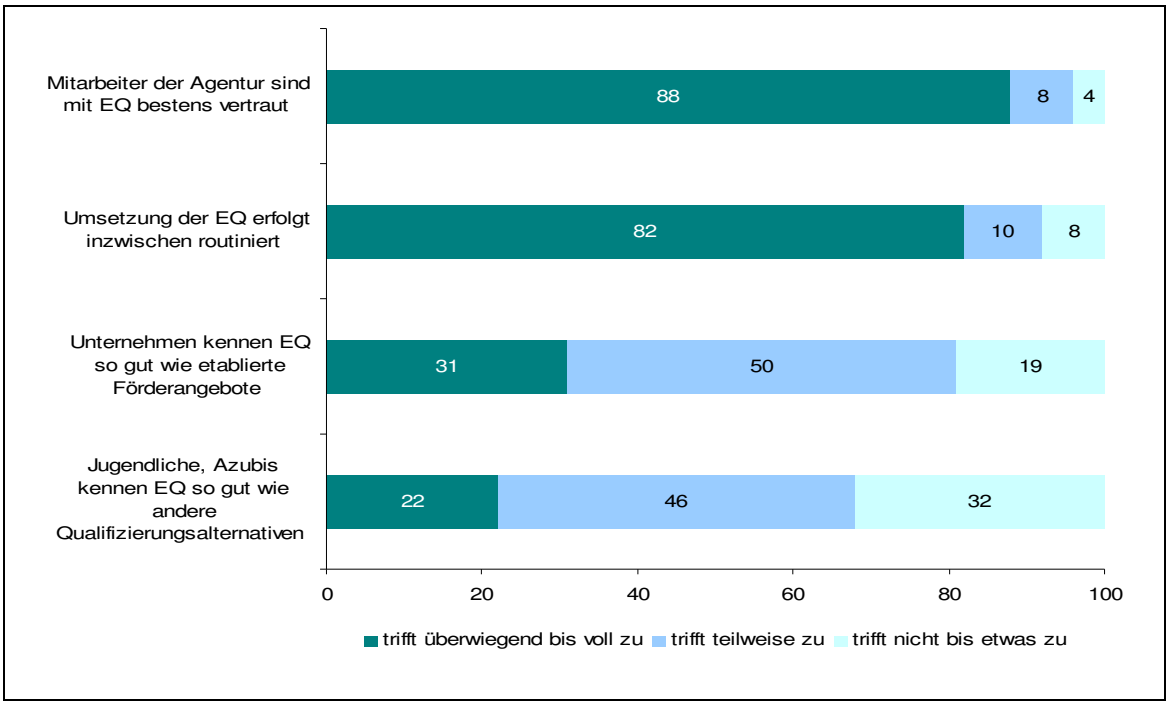


Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=58-82

3.9. Kenntnisstand und Verlauf von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen wurden um ihre Einschätzung des Kenntnisstands der wichtigen Akteure in Bezug auf Einstiegsqualifizierungen gebeten. Es zeigt sich wie bereits im Vorjahr, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen mit dem Instrument bestens vertraut sind und die Auffassung teilen, dass die Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen routiniert verläuft (vgl. Abbildung 41). Fast ein Drittel stimmt der Aussage überwiegend bis voll zu, dass die Unternehmen Einstiegsqualifizierungen so gut wie andere etablierte Förderangebote kennen, weitere 22 Prozent gehen davon aus, dass Jugendlichen und jungen Erwachsenen das Förderinstrument ebenso vertraut ist wie andere Qualifizierungsangebote.

Abbildung 41: Kenntnisstand der Akteure in Bezug auf EQ (in %)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=83

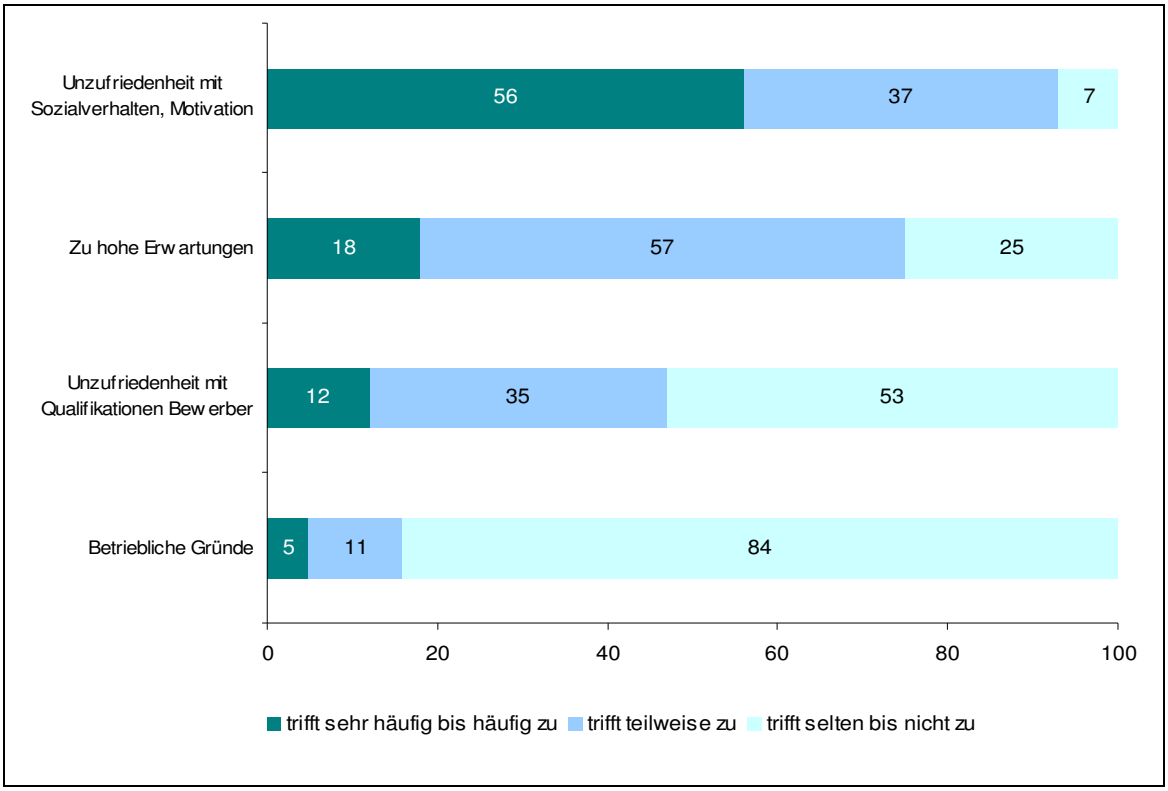
Wie bereits im Vorjahr wurden die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen um ihre Einschätzung des Verlaufs von Einstiegsqualifizierungen gebeten, um eventuelle Veränderungen abbilden zu können. Ähnlich wie bei den Kammern sind diesbezüglich jedoch (fast) keine Schwankungen zu verzeichnen. So liegt nach Ansicht der befragten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen die Quote von vorzeitig beendeten Einstiegsqualifizierungen bei durchschnittlich 23 Prozent[29]. Es lässt sich dabei eine Annäherung der durchschnittlich berichteten Abbruchquoten zwischen Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsträger konstatieren: Während die Agenturen für Arbeit durchschnittlich von einer Abbruchquote von 23 Prozent berichten, gehen die Grundsicherungsstellen davon aus, dass in 24 Prozent der Fälle Einstiegsqualifizierungen vorzeitig beendet werden[30]. Grundsätzlich lässt sich eine fast deckungsgleiche Einschätzung der Abbruchquote zwischen den Kammern (21 Prozent) und den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen feststellen.

[29] Im Jahr 2009 berichteten die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen von einer durchschnittlichen Quote von 24 Prozent (siehe auch erster Zwischenbericht zur Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen).

[30] Im Jahr 2009 berichteten die Agenturen für Arbeit bzw. die Grundsicherungsstellen noch von einer durchschnittlichen Abbruchquote von 22 bzw. 28 Prozent (siehe auch erster Zwischenbericht zur Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen).

Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen wurden ebenso wie die Kammern nach häufigen Gründen für vorzeitige Beendigungen befragt. Hierbei lässt sich wieder zwischen Ursachen auf Unternehmens- und Teilnehmendenseite unterscheiden. Abbildung 42 zeigt auf, dass über die Hälfte der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen überwiegend bis voll zustimmen, dass Einstiegsqualifizierungen vor Ende der Vertragslaufzeit aufgelöst wurden, weil die Unternehmen unzufrieden mit dem Sozialverhalten, der Motivation und der Zuverlässigkeit der Teilnehmende waren. Weitere 18 Prozent der Befragten teilen die Auffassung, dass zu hohe Erwartungen der Betriebe an die Teilnehmenden häufige Ursache für vorzeitige Beendigungen sind. Die befragten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen stimmen mit den Kammern überein, dass betriebliche Gründe wie Insolvenzen oder Betriebsverlagerungen nur selten für vorzeitige Beendigungen verantwortlich sind.

Abbildung 42: Gründe für vorzeitige Beendigungen auf Unternehmensseite (in %)

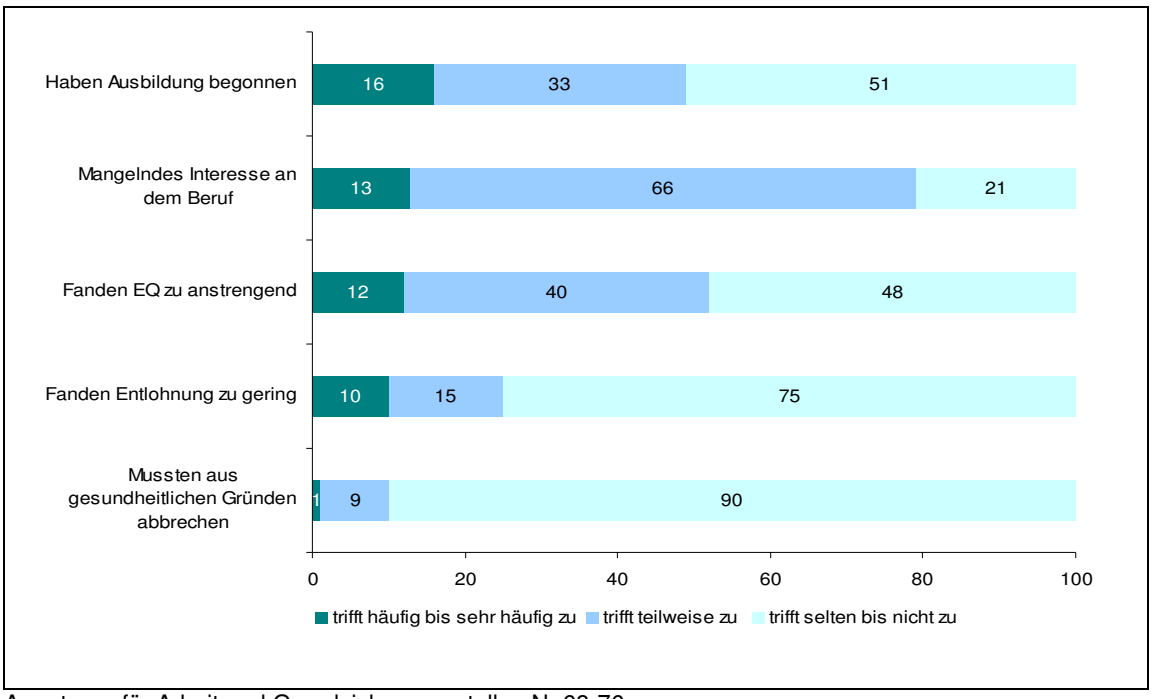


Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=65-75

Nach den Gründen auf Teilnehmendenseite befragt, wird von Seiten der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen insbesondere darauf verwiesen, dass EQ-

Teilnehmende eine Ausbildung begonnen haben und aufgrund dessen die Einstiegsqualifizierung vorzeitig beendeten (vgl. Abbildung 43). Weiterhin kommt es nach Auskunft von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen insbesondere deshalb zu vorzeitigen Beendigungen von Einstiegsqualifizierungen, weil die Teilnehmer oder Teilnehmerinnen währenddessen feststellen, dass der Beruf nicht ihren Vorstellungen entspricht oder zu anstrengend erscheint. Vorzeitige Abbrüche aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen der Teilnehmenden kommen nach Ansicht der Befragten hingegen sehr selten vor.

Abbildung 43: Gründe für vorzeitige Beendigungen auf Teilnehmendenseite (in %)



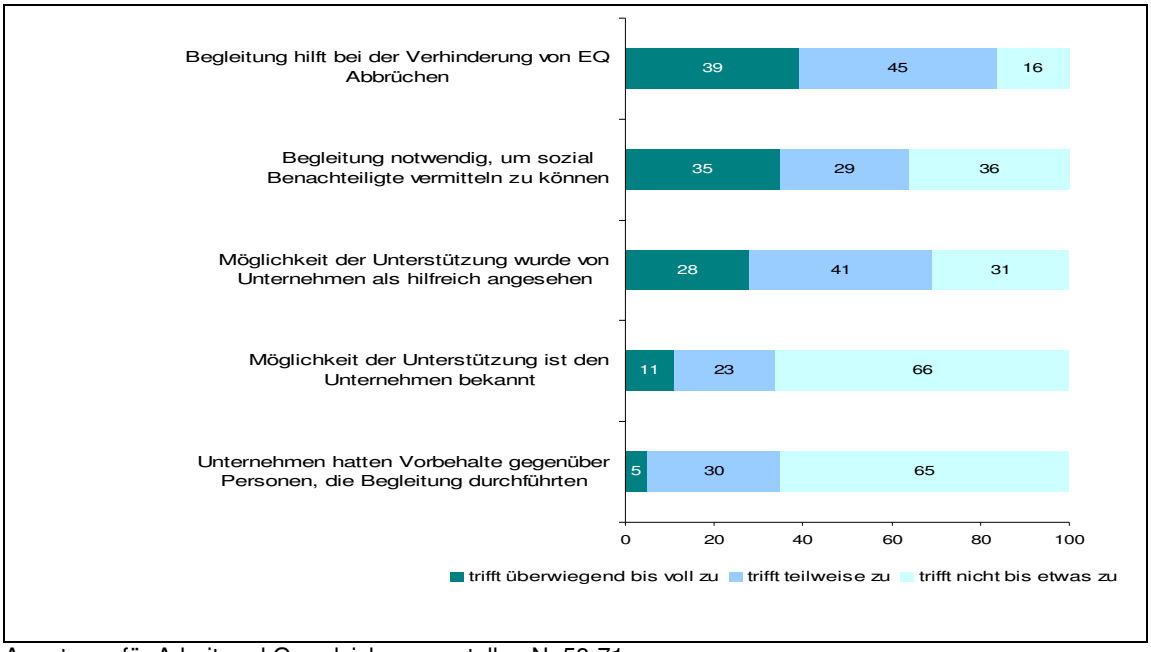
Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=68-76

Die sozialpädagogische Begleitung von Einstiegsqualifizierungen soll Abbrüche verhindern helfen. Im ersten Zwischenbericht wurde jedoch bereits offensichtlich, dass Unternehmen diese Form der Unterstützung nur sehr zögerlich nutzen. Um Veränderungsprozesse abbilden zu können, wurden die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsträger erneut um ihre Einschätzung zur sozialpädagogischen Begleitung gebeten. Diese hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. So berichten die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen weiterhin von einer geringen Nutzung der sozialpädagogischen Begleitung. Nach ihrer Kenntnis wird nur in durchschnittlich sechs Prozent der Einstiegs-

qualifizierungen von diesem Unterstützungsinstrument Gebrauch gemacht[31]. Ihre Einschätzung der Nutzung dieses Instrumentes liegt somit geringfügig höher als die Angaben der Betriebe selbst (zwei Prozent).

Der Erfolg und Nutzen von sozialpädagogischer Betreuung wird von Seiten der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen hingegen als relativ hoch bewertet: So stimmen 39 Prozent der Aussage überwiegend bis voll zu, dass die Begleitung bei der Verhinderung von Abbrüchen helfen kann. Ein Teil der Befragten teilt darüber hinaus die Auffassung, dass dieses Unterstützungsangebot die Grundvoraussetzung ist, um lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Personen in Einstiegsqualifizierungen vermitteln zu können. Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen sehen wenig Vorbehalte gegenüber der Begleitung auf Seiten der Unternehmen, die Befragungsergebnisse weisen jedoch auf deutliche Informationsdefizite hin.

Abbildung 44: Einschätzung sozialpädagogische Begleitung (in %)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=58-71

[31] Im Jahr 2009 gaben die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen an, dass durchschnittlich bei fünf Prozent der Einstiegsqualifizierungen eine sozialpädagogische Betreuung durchgeführt wird (vgl. GIB/IAB 2009).

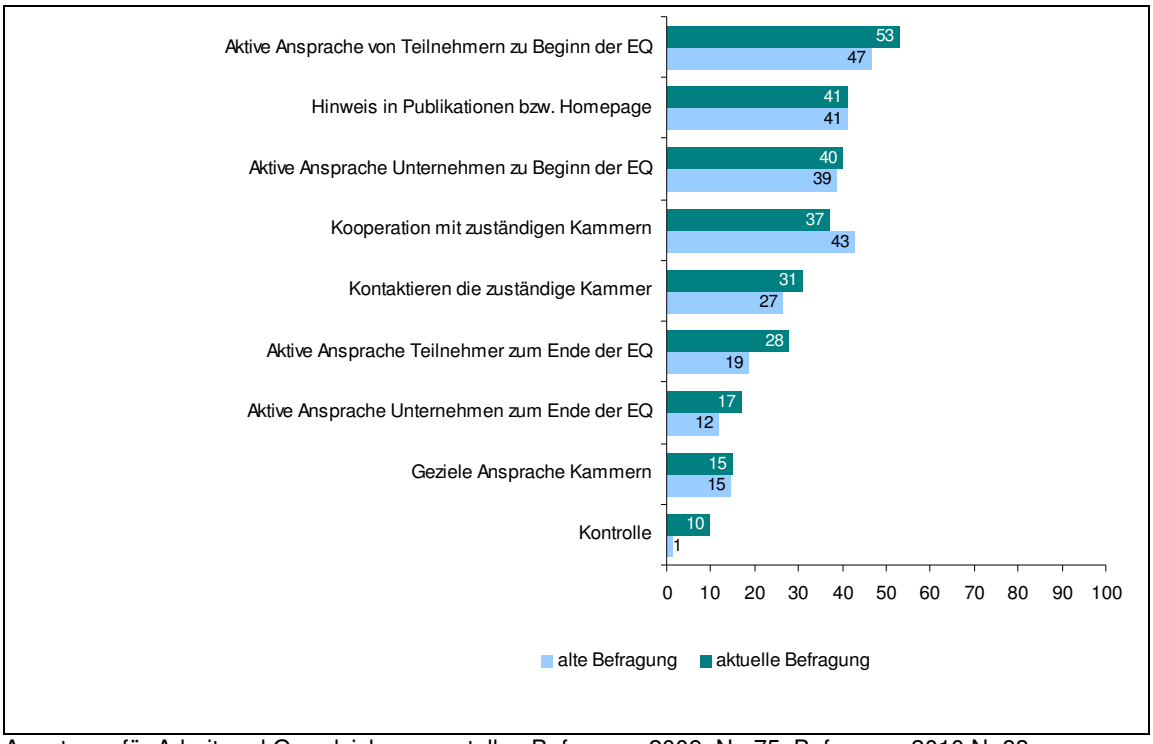
3.10. Betriebliche Bescheinigungspraxis und Zertifizierung von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Wie die Unternehmen und Kammern wurden die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen um ihre Einschätzung der betrieblichen Bescheinigungspraxis und Zertifizierung von Einstiegsqualifizierungen befragt. Wie bereits im Vorjahr wird deutlich, dass die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen weniger in den Prozess der Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen und Zertifikate eingebunden sind als die Kammern. So berichten jeweils etwa zwei Drittel der befragten Agenturen für Arbeit, dass sie Teilnehmende sowie Unternehmen vor einer Einstiegsqualifizierung auf die Wichtigkeit von betrieblichen Bescheinigungen hinweisen (vgl. Abbildung 55 im Anhang). Am Ende einer Einstiegsqualifizierung werden die Teilnehmenden und Unternehmen jedoch nur noch von 34 Prozent bzw. 21 Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen an die Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen erinnert. Bei einem Drittel der befragten Institutionen finden sich Informationen über betriebliche Bescheinigungen auch in Publikationen und auf der Website.

Im Vergleich zum Verhalten bei betrieblichen Bescheinigungen schalten sich die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen seltener aktiv in den Prozess der Ausstellung von Zertifikaten ein (vgl. Abbildung 45). Etwa die Hälfte der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen weist die Teilnehmenden zu Beginn einer Einstiegsqualifizierung aktiv auf die Zertifizierung hin. Erfreulich dabei ist, dass der Anteil von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen, der die Teilnehmenden auf die Wichtigkeit der Zertifikate aufmerksam macht, gegenüber dem Vorjahr - wenn auch nur geringfügig - angestiegen ist[32]. Nur wenige der Befragten sprechen die Kammern darüber hinaus gezielt auf die Ausstellung von Zertifikaten an. Eine Kontrolle, ob für jede Einstiegsqualifizierung auch ein Zertifikat ausgestellt wurde, findet von Seiten der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen zwar immer noch selten, aber im Vergleich zum Vorjahr häufiger statt: Während im Jahr 2009 nur ein Prozent der Befragten aktiv den Zertifizierungsprozess kontrollierte, sind es mittlerweile 10 Prozent.

[32] Bei der Befragung im Jahr 2009 gaben 47 Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen an, Teilnehmende aktiv auf Zertifikate anzusprechen (siehe auch GIB/IAB 2009).

Abbildung 45: Verhalten bei der Ausstellung von Zertifikaten (in %)- Vergleich der Befragung 2009 und 2010

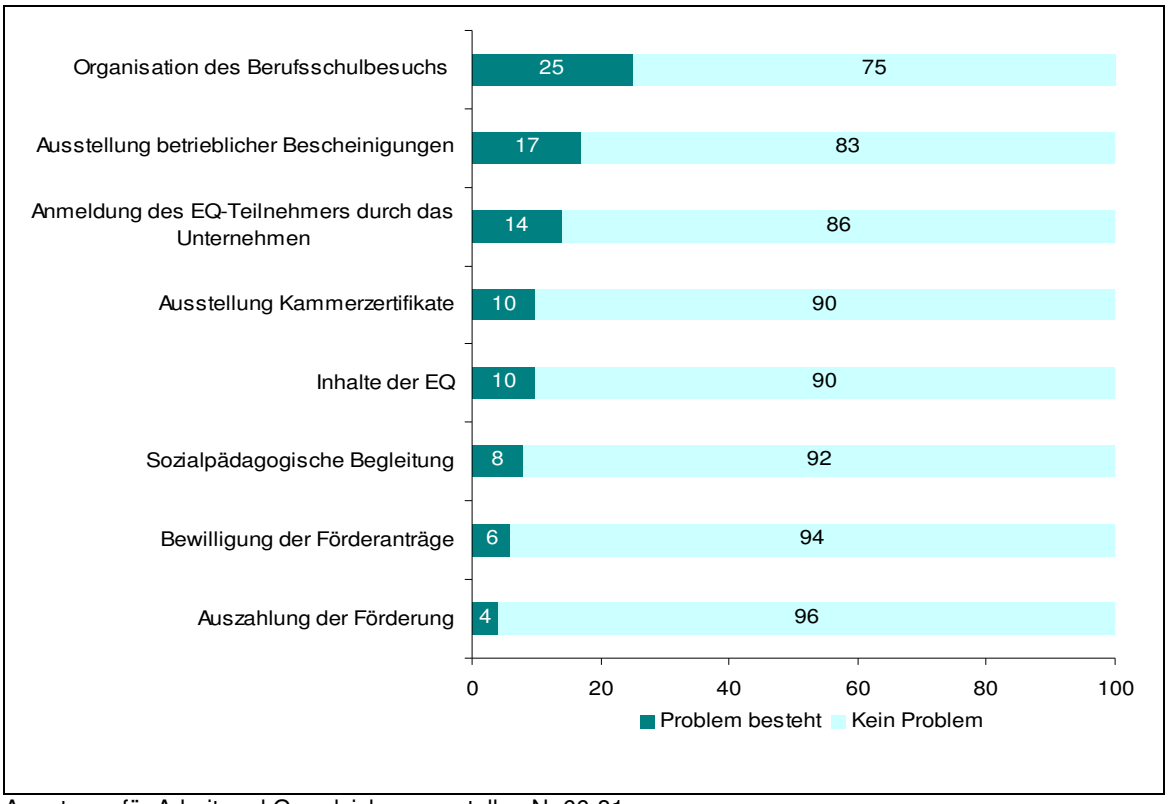


Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen Befragung 2009: N= 75; Befragung 2010 N=83

3.11. Probleme bei der Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen aus Sicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Nach Problemen bei der Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen befragt, sieht der Großteil der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen keine größeren Umsetzungsschwierigkeiten. Insbesondere die Bewilligung von Förderanträgen und Auszahlung der Förderung scheint reibungslos zu verlaufen (vgl. Abbildung 46). Am häufigsten wird nach wie vor auf Probleme bei der Organisation des Berufsschulbesuches verwiesen: Ein Viertel der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen benennen dieses Problemfeld. Hierbei wird vor allem kritisiert, dass manche Berufsschulen keine Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen aufnehmen wollen. Vereinzelt wird auch darauf hingewiesen, dass die Fahrtkosten zur Berufsschule die jungen Menschen teilweise zu sehr belastet und der Berufsschulunterricht hierdurch gefährdet sei. Darüber hinaus gibt es nach Auskunft mancher Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen Probleme bei der Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen oder auch von Zertifikaten. So müsse in einigen Fällen mehrmals die Ausstellung eingefordert werden, bis die Teilnehmenden eine Bescheinigung erhalten.

Abbildung 46: Probleme bei der Umsetzung mit EQ (in %)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=66-81

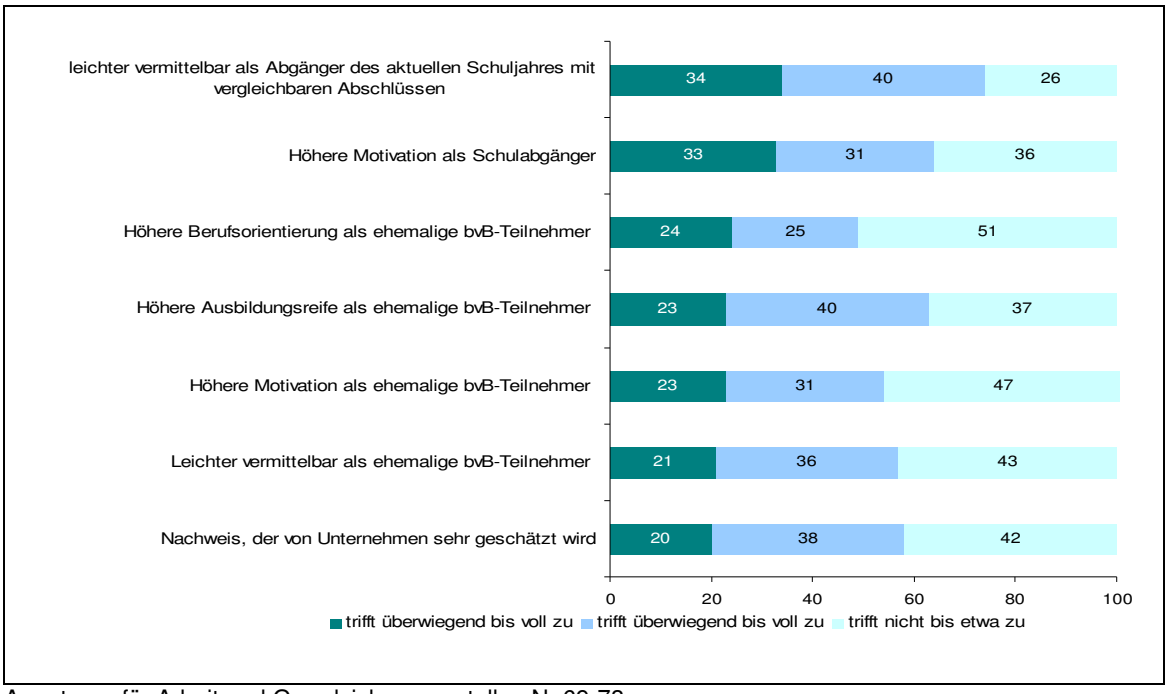
Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen wurden des Weiteren gefragt, ob ihnen Fälle des Missbrauchs von Einstiegsqualifizierungen bekannt geworden sind. Während im Befragungsjahr 2009 noch die Hälfte der Befragten von vereinzelten Fällen berichteten, haben 2010 nur noch 36 Prozent der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen davon Kenntnis erhalten. Die Gefahr von Missbrauch bestehe dabei insbesondere in den Bereichen Hotel- und Gaststätten oder auch im Friseurhandwerk, so die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen. Die Hälfte der befragten Institutionen versucht, durch konkrete Maßnahmen Missbräuche vorzubeugen. Insbesondere der direkte Kontakt zu den Betrieben und Teilnehmenden und die aktive Aufklärung über Rechte und Pflichten stehen dabei im Vordergrund. Des Weiteren wird die Kooperation mit den Kammern als vorbeugende Maßnahme genannt.

Nach Ansicht von 41 Prozent der befragten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen besteht die Wahrscheinlichkeit der Verdrängung von Ausbildungsplätzen. Auch hier wird wieder insbesondere auf die Gefahr im Hotel- und Gaststättenbereich sowie in Friseurbetrieben hingewiesen.

3.12. Vermittlung ehemaliger EQ-Teilnehmenden aus Sicht von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Wie die Kammern sollten die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungssicherungsstellen eine Einschätzung über die Vermittlungschancen von ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen abgeben. Ihr Fazit fällt dabei relativ positiv aus, wenngleich ihre Einschätzung nicht ganz so optimistisch ist wie die der Kammern. Wie Abbildung 47 deutlich macht, ist ein Drittel der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen davon überzeugt, dass ehemalige EQ-Teilnehmende leichter zu vermitteln sind als Abgänger und Abgängerinnen des aktuellen Schuljahres mit vergleichbaren Abschlüssen.

Abbildung 47: Vermittlungschancen von ehemaligen EQ-Teilnehmenden (in %)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=69-73

Ein weiteres Drittel stimmt der Aussage überwiegend bis voll zu, das die Motivation von ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen höher ist als von Schulabgängern. Ehemaligen EQ-Teilnehmenden wird darüber hinaus von vielen der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen eine höhere Berufsorientierung und Ausbildungsreife attestiert als ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Knapp über die Hälfte der befragten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen gehen davon aus, dass der Nachweis einer Einstiegsqualifizierung von Unternehmen geschätzt wird.

Abschließend konnten die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen ihre Verbesserungsvorschläge zur Umsetzung von Einstiegsqualifizierungen vermerken. Zum einen plädiert ein Teil der Befragten dafür, Einstiegsqualifizierungen nur noch bei ausbildungsberechtigten Betrieben durchzuführen, um Missbräuchen vorzubeugen. Zum anderen weisen manche der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen darauf hin, dass erfolgreiche Einstiegsqualifizierungen teilweise nicht auf eine spätere Ausbildung angerechnet werden und hier verpflichtende Regelungen notwendig wären. Weitere Verbesserungsvorschläge betreffen ähnlich wie bei den Kammern die Einführung einer allgemeinen Berufsschulpflicht als auch die Möglichkeit zur Erstattung von Fahrtkosten. Andere Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen merken darüber hinaus an, dass noch Bedarf an mehr Informationen über das Instrument auf Seiten der Betriebe, Schulen und Jugendlichen besteht.

3.13. Fazit der Befragung der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Die Ergebnisse der Befragung der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die regionale Ausbildungssituation scheint sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert zu haben. So berichtet knapp über ein Drittel der Befragten von einer gestiegenen Anzahl von Ausbildungsverträgen in ihrer Region. Darüber hinaus werden strukturelle Probleme weitaus seltener als vorrangiges Vermittlungshemmnis in Ausbildung benannt als noch in der Vorjahresbefragung.

- Ähnlich wie die Kammern betrachten die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen Einstiegsqualifizierungen als besonders geeignetes Förderinstrument für markbenachteiligte junge Menschen. Einstiegsqualifizierungen würden diesen die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen und praxisnahe Erfahrungen zu sammeln.

- Das größte Vermittlungshemmnis auf Seiten der Betriebe stellen nach Ansicht der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen nach wie vor die hohen Anforderungen der Unternehmen dar. Als wichtigstes Vermittlungshemmnis auf Seiten der jungen Menschen werden Informationsdefizite sowie die mangelnde Passung zwischen Angebot und Berufswunsch wahrgenommen. Insbesondere Personen aus dem Rechtskreis SGB II scheinen noch nicht ausreichend über die Möglichkeiten dieses Instrumentes informiert zu sein.

- Hinsichtlich des Verlaufs von Einstiegsqualifizierungen sind kaum Veränderungen gegenüber früheren Ergebnissen zu verzeichnen. Die Einschätzung der Quote der vorzeitig beendeten Einstiegsqualifizierung ist mit dem Vorjahr vergleichbar und deckt sich weitestgehend mit den Angaben der Kammern (21 Prozent). Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen gehen von einer durchschnittlichen Abbruchquote von 23 Prozent aus.

- Die sozialpädagogische Unterstützung wird nach wie vor nur sehr zögerlich von den Unternehmen genutzt. Laut Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen liegt die durchschnittliche Quote begleiteter Einstiegsqualifizierungen bei sechs Prozent. Der Erfolg und Nutzen einer sozialpädagogischen Begleitung werden von Seiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen hingegen relativ hoch eingeschätzt.

- Nach wie vor könnten die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen stärker auf die Wichtigkeit von betrieblichen Bescheinigungen und Zertifikaten auf-

merksam machen. Erfreulich ist jedoch, dass der Anteil von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen, der EQ-Teilnehmende im Vorfeld auf die Ausstellung dieser Dokumente hinweist, ebenso angestiegen ist wie die Zahl von Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen, die aktiv nachprüfen, ob betriebliche Bescheinigungen und Zertifikate für alle Einstiegsqualifizierungen ausgestellt werden.

- Der Großteil der befragten Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen sieht keine größeren Umsetzungsprobleme bei der Durchführung von Einstiegsqualifizierungen. Vor allem die Bewilligung von Förderanträgen und die Auszahlung der Förderung scheinen reibungslos zu verlaufen. Als dringlichstes Problemfeld wird nach wie vor die Organisation des Berufsschulbesuches von EQ-Teilnehmenden empfunden.

- Die Anzahl der Missbrauchsfälle scheint sich im Vergleich zum Vorjahr verringert zu haben. Nur noch knapp über ein Drittel der Befragten hat hiervon vereinzelt Kenntnis erhalten. Die Gefahr von Missbräuchen oder auch der Wahrscheinlichkeit der Verdrängung von Ausbildung ist nach Auskunft der Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen am höchsten im Hotel- und Gaststättenbereich sowie in Friseurbetrieben.

4. Analyse der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen

4.1. Forschungsdesign und Datengrundlage der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen

Im Rahmen der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierung steht insbesondere die Frage nach dem Übergang von ehemaligen Teilnehmenden in Ausbildung und Arbeit im Mittelpunkt der Analysen. Um die weiteren Ausbildungs- und Erwerbswege der jungen Menschen nach einer Einstiegsqualifizierung abbilden zu können, sieht das Erhebungsdesign retrospektive Wiederholungsbefragungen von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen vor. Darüber hinaus benötigt man ein Vergleichsgruppendesign, um die weiteren Bildungs- und Erwerbsbiographien der jungen Menschen bewerten zu können. Aus diesem Grund wurden neben Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen auch Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) sowie Bewerber und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen (Bew) telefonisch befragt.

Die folgende Tabelle gibt das Untersuchungsdesign der Erhebung wieder (vgl. Tabelle 9). Im Dezember 2009/Januar 2010 wurden erstmalig junge Menschen befragt, die im Ausbildungsjahr 2007/2008 sowie 2008/2009 an einer Einstiegsqualifizierung teilgenommen hatten[33].

Tabelle 9: Untersuchungsdesign

Befragungsjahr	EQ- Kohorten			BvB-Kohorten			Bewerber-Kohorten		
	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2006/2007	2007/2008	2008/2009
2009	1.000	1.000		1.000	1.000		1.000	1.000	
2010	**650**	**650**	1.000	**650**	**650**	1.000	**650**		1.000
2011	400	400	650	400	400	650			650
Gesamt	2.050	2.050	2.050	2.050	2.050	1.650	1.000	1.000	1.000

Anm.: Die Stichproben für die Analysen in Kapitel 4 sind hellblau unterlegt.

[33] Adressen und einige wenige Eckdaten der ehemaligen Teilnehmenden und Vergleichsgruppen wurden vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufällig gezogen und an das ausführende Befragungsinstitut weitergegeben.

Außerdem wurden Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen befragt. Es wurden ebenfalls zwei Kohorten gebildet, eine mit Teilnehmenden, die ihre berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme im Ausbildungsjahr 2007/2008 begonnen hatten, eine weitere mit BvB-Teilnehmenden des Ausbildungsjahres 2008/2009. Des Weiteren wurden Personen interviewt, die bei der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsplatzbewerber oder -bewerberin geführt wurden. Da davon ausgegangen werden kann, dass ein Großteil der EQ-Teilnehmenden im jeweiligen Jahr vor der Maßnahme als Ausbildungsplatzbewerber bzw. -bewerberin geführt wurde[34], wurden Bewerber und Bewerberinnen des Jahres 2006/2007 und 2007/2008 für die Befragung ausgewählt.

Im August/September 2010 wurden die Gruppe der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen (Kohorten 2007/2008 und 2008/2009), die Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (Kohorten 2007/2008 und 2008/2009) sowie die Bewerberkohorte 2006/2007 erneut kontaktiert, um deren Bildungs- und Erwerbswege seit dem ersten Interview zu erfassen. Es wurden dabei nur diejenigen Personen berücksichtigt, die bei der Erstbefragung zugestimmt hatten, an einer erneuten Befragung teilzunehmen[35]. Inhaltlich wurde während der telefonischen Befragung vor allem die weitere Bildungs- und Erwerbsbiographie der jungen Menschen abgefragt. Hierzu wurden die Befragten aufgefordert, alle relevanten Ereignisse (Einstiegsqualifizierung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, schulische Berufsvorbereitung[36], Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Studium, Sonstiges) seit dem letzten Interview zu berichten. Für die einzelnen Ereignisse wurden dann jeweils die Beginn- und Enddaten abgefragt, sowie nähere Informationen zu dem entsprechenden Erwerbsstatus erbeten.

Insgesamt wurden 4.785 junge Menschen erneut kontaktiert. Die folgende Tabelle gibt die entsprechenden Bruttogrößen der Befragungskohorten sowie die tatsächlich erreichten Nettostichprobengrößen wieder (vgl. Tabelle 10). Insgesamt konnten 2.884 Interviews realisiert werden, was einer Panelquote von insgesamt 57 Prozent entspricht.

[34] Siehe Prozessdatenergebnisse im ersten Zwischenbericht der Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen.

[35] Die Panelbereitschaft lag bei 96 Prozent.

[36] Schulische berufsvorbereitende Maßnahmen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, einjährige Berufsachschule, Jungarbeiterklassen) werden in den folgenden Tabellen als SBV abgekürzt.

Tabelle 10: Brutto- und Nettostichproben Wiederholungsbefragung 2010

	EQ- Kohorten		BvB-Kohorten		Bewerber-Kohorten	
	2007/2008	2008/2009	2007/2008	2008/2009	2006/2007	2007/2008
Bruttostichprobe Wiederholungsbefragung 2010	943	1012	941	956	933	-
Nettostichprobe Wiederholungsbefragung 2010	555	622	547	569	591	-

Bereits bei der Auswertung der Erstbefragung wurde ersichtlich, dass nicht alle Personen der EQ-Stichprobe auch tatsächlich von einer Einstiegsqualifizierung berichtet haben. Gleiches trifft für die BvB-Stichprobe hinsichtlich einer berichteten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu. Die Ursachen für die Diskrepanz zwischen Befragungs- und Prozessdaten können zum einen darin liegen, dass die befragten Personen den abgefragten Maßnahmen nicht soviel Gewicht beigemessen haben und sie diese deshalb nicht erwähnten. Zum anderen sind Dateneingabefehler bei den Prozessdaten denkbar[37]. Aufgrund der genannten Inkongruenzen zwischen Befragungs- und Prozessdaten wurden nur diejenigen Fälle bei den Analysen der Erstbefragung berücksichtigt, die konsistente Angaben gemacht haben. Entsprechend wurde auch bei der Auswertung der Wiederholungsbefragung vorgegangen. Die folgende Tabelle gibt sowohl die Analysegrundgesamtheit der ersten Befragungswelle im Jahr 2009 als auch die entsprechende Analysegrundgesamtheit der Wiederholungsbefragung des Jahres 2010 wieder (vgl. Tabelle 11).

[37] Derartige Inkongruenzen zwischen Befragungs- und Prozessdaten sind nicht unüblich. Auch andere Studien haben deshalb das Verfahren gewählt, inkonsistente Fälle aus den Analysen auszuschließen (vgl. beispielweise Bundesagentur für Arbeit 2008 oder auch Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009). Die Begleitforschung schließt sich dieser Methodik an, da hierdurch zwar eine geringere Analysegrundgesamtheit zur Verfügung steht, diese aber als besonders konsistent gelten kann.

Tabelle 11: Analysegrundgesamtheit Erstbefragung 2009 und Wiederholungsbefragung 2010

	EQ- Kohorten		BvB-Kohorten		Bewerber-Kohorten	
	2007/2008	2008/2009	2007/2008	2008/2009	2006/2007	2007/2008
Analysegesamtheit Erstbefragung 2009	735	768	702	777	1005	1008
Analysegesamtheit Wiederholungsbefragung 2010	398	453	381	454	588	-

Um einschätzen zu können, ob es zu systematischen Ausfällen von der ersten zur zweiten Befragungswelle kam, wurde eine Selektivitätsanalyse vorgenommen. Anhand einer logistischen Regression wurde für die Analysegesamtheit der Erstbefragung[38] ermittelt, ob bestimmte Charakteristika der jungen Menschen die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an der zweiten Befragung beeinflussten. Die Ergebnisse der Selektivitätsanalyse sind in Tabelle 12 abgebildet.

Es wird zum einen ersichtlich, dass die jüngeren Kohorten signifikant häufiger an der Wiederholungsbefragung teilgenommen haben als die älteren Kohorten. Dies ist offensichtlich vor allem auf eine bessere Erreichbarkeit und nicht auf eine höhere Verweigerungsquote zurückzuführen (siehe Tabelle 74 im Anhang). Darüber hinaus zeigt sich, dass Frauen signifikant seltener an der Wiederholungsbefragung teilgenommen haben als junge Männer. Eine weitere Verzerrung betrifft den Bildungsstand: So haben junge Menschen mit einer (Fach-) Hochschulreife häufiger an der Wiederholungsbefragung 2010 teilgenommen als Personen ohne Schulabschluss. Des Weiteren wurde für den Erwerbsstatus der jungen Menschen zum ersten Befragungszeitpunkt kontrolliert. Hierbei wird ersichtlich, dass Personen, die im Winter 2009/2010 erwerbstätig waren, seltener an der Wiederholungsbefragung partizipierten als Personen in Ausbildung. Dies ist vermutlich auf eine geringere Erreichbarkeit zurückzuführen. So ist davon auszugehen, dass Personen in Ausbildung längerfristig gebunden sind und hierdurch weniger Veränderungen bezüglich des Wohnortes, der Telefonnummern etc. zu erwarten sind.

[38] Ausgenommen wurde die Bewerberkohorte 2007/2008, weil diese für die Wiederholungsbefragung nicht mehr kontaktiert wurde.

Tabelle 12: Selektivitätsanalyse Teilnahme an Wiederholungsbefragung

Logistische Regression: Teilnahme an 2. Befragung	Odds Ratios	Signifikanz
Kohortenzugehörigkeit		
ältere Kohorte	*Ref*	
jüngere Kohorte	1,22	***
Stichprobenzugehörigkeit		
EQ	*Ref*	
BvB	1,06	
Bew	1,15	
Geschlecht		
männlich	*Ref*	
weiblich	0,82	***
Migrationshintergrund		
keinen	*Ref*	
erste Generation	1,11	
zweite Generation	0,93	
Schulabschluss		
keinen Schulabschluss	*Ref*	
Sonder-Hauptschulabschluss	0,94	
Mittlere Reife	1,16	
Fach-, Hochschulreife	1,64	***
Erwerbsstatus zum Befragungszeitpunkt t1		
in Ausbildung	*Ref*	
erwerbstätig	0,66	***
in einer Maßnahme	0,89	
arbeitslos	0,91	
sonstiges	1,13	
N	3987	
Pseudo R2	0,01	
richtig klassifizierte Fälle	58%	
Hosmer-Lemesho-Test chi2	9,58	
prob>chi2	0,29	

Signifikanzniveaus:*p<0,1;**p<0,05;***p<0,01

4.2. Beschreibung der Charakteristika der Befragten zum zweiten Befragungszeitpunkt und deren Bildungs- und Erwerbsbiographien

Die erste Befragung der drei Vergleichsgruppen hat deutlich gezeigt, dass sich die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen nur marginal von Bewerbern und Bewerberinnen hinsichtlich soziodemographischer Charakteristika unterscheiden. Größere Differenzierungslinien konnten zwischen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ausgemacht werden. So waren die Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im Durchschnitt schlechter qualifiziert und wiesen brüchigere Erwerbsbiographien auf. Dies machte sich auch darin bemerkbar, dass ihnen der Übergang in Ausbildung bis zum ersten Befragungszeitpunkt seltener gelang als ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplatzbewerbern bzw. -bewerberinnen. Multivariate Analysen haben darüber hinaus zeigen können, dass auch unter Berücksichtigung der Charakteristika der jungen Menschen die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung einen positiven Einfluss auf die Übergänge in Ausbildung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausübt. Von Interesse ist, ob die festgestellten Unterschiede auch noch zum zweiten Befragungszeitpunkt sichtbar werden und welche Bildungs- und Erwerbswege die drei Vergleichsgruppen seit dem letzten Interview eingeschlagen haben. Hierzu soll in einem ersten Schritt erneut kurz auf die Verteilung wichtiger deskriptiver Merkmale eingegangen werden. In einem nächsten Schritt werden zunächst die weiteren Entwicklungsschritte der jungen Menschen deskriptiv nachgezeichnet, um anschließend in einem multivariaten Modell zu analysieren, welche Faktoren sich als förderlich oder hinderlich für die Ausbildungs- und Erwerbsaufnahme erweisen.

Vergleicht man zunächst die Alters- und Geschlechtsverteilung zum zweiten Befragungszeitpunkt, lassen sich nach wie vor kaum Unterschiede zwischen den drei Befragungsgruppen feststellen (vgl. Tabelle 13).

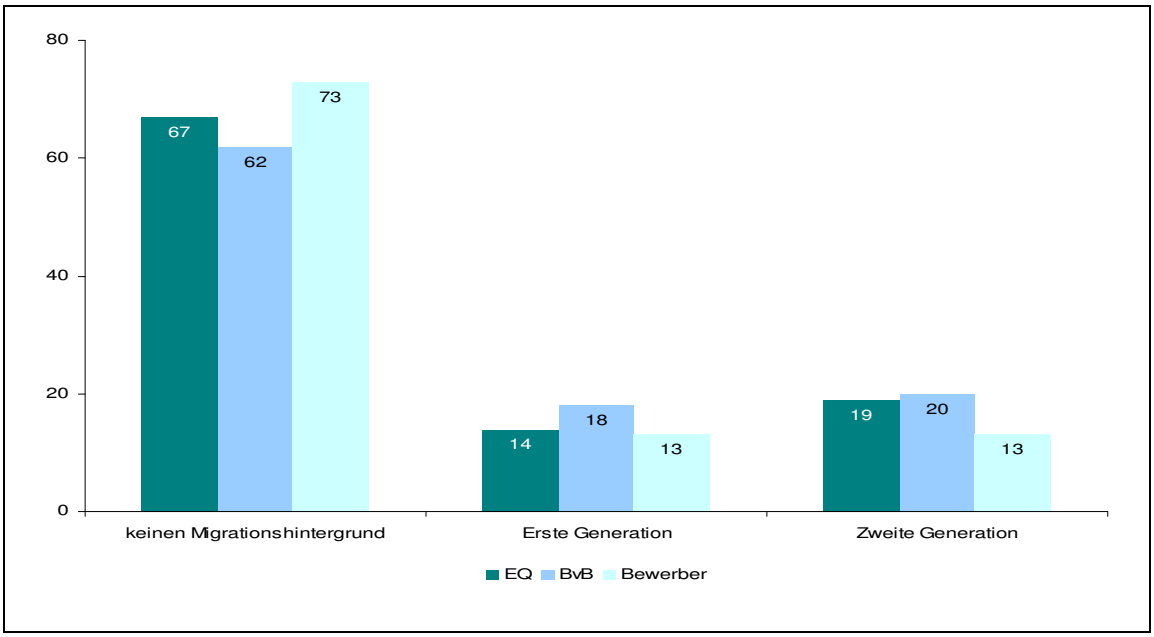
Tabelle 13: Alters- und Geschlechtsverteilung zum zweiten Befragungszeitpunkt im Vergleich (in %)

Altersklassen	EQ (N=851)	BvB (N=835)	Bew (N=588)	Gesamt
15-18 Jahre	9	8	2	7
19-25 Jahre	89	91	91	90
>25 Jahre	2	1	7	3
Geschlecht	EQ (N=851)	BvB (N=835)	Bew (N=588)	Gesamt
männlich	54	57	55	55
weiblich	46	43	45	45

Mittlerweile sind an die neunzig Prozent der Interviewten zwischen 19 und 25 Jahre alt, nur noch eine kleinere Anzahl ist unter 18 Jahre alt. Schon bei der ersten Befragung wurden nur kleinere Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung sichtbar. Aufgrund der geringeren Teilnahmewahrscheinlichkeit von jungen Frauen an der zweiten Welle ist der Überhang von Männern gegenüber Frauen geringfügig angewachsen.

Da es keine systematischen Ausfälle von der ersten zur zweiten Befragungswelle nach Migrationshintergrund gab, sind auch keine wesentlichen Veränderungen hinsichtlich der Verteilung über die drei Vergleichsgruppen hinweg festzustellen. Personen mit Migrationshintergrund sind am seltensten in der Gruppe der Bewerber und Bewerberinnen zu finden (vgl. Abbildung 48), während sich unter den ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen am häufigsten Personen mit Migrationshintergrund finden lassen. Dies wird nach wie vor als Hinweis gedeutet, dass sie häufiger als (noch) nicht ausbildungsreif eingestuft werden. Ehemalige EQ-Teilnehmende haben zu zwei Drittel keinen Migrationshintergrund.

Abbildung 48: Migrationshintergrund zum zweiten Befragungszeitpunkt im Vergleich (in %)

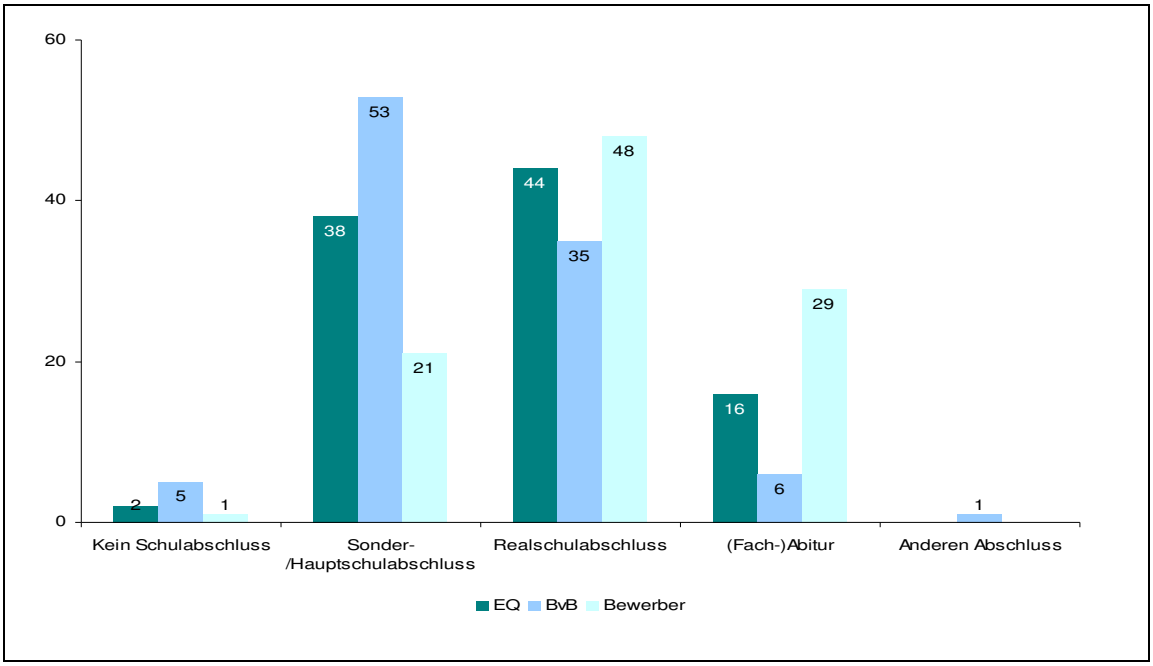


EQ-Teilnehmende N=851; BvB-Teilnehmende N=835; Bewerber/-innen N=588

Im ersten Interview wurden die jungen Menschen darum gebeten, ihren höchsten Schulabschluss nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule anzugeben. Im zweiten Interview wurden sie nun nach ihrem aktuellen höchsten Schulabschluss gefragt, um auch Veränderungen (z.B. nachgeholte Schulabschlüsse) berücksichtigen zu können. Erwartungsgemäß können Unterschiede zwischen den beiden Zeitpunkten festgestellt werden (vgl. Tabelle 75 im Anhang). So hat in allen drei Gruppen der Anteil von Personen ohne Schulabschluss abgenommen. Während beim ersten Interview zwölf Prozent aller Befragten angaben, die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen zu haben, können zum zweiten Befragungszeitpunkt nur noch drei Prozent der jungen Menschen keinen allgemeinbildenden Schulabschluss nachweisen. Grundsätzlich ist eine Verschiebung in Richtung höherwertige Schulabschlüsse zu beobachten: Während zum Beispiel durchschnittlich 37 Prozent der Befragten beim erstem Interview angaben, die allgemeinbildende Schule mit einem Realschulabschluss verlassen zu haben, weisen zum zweiten Befragungszeitpunkt 42 Prozent diese Form des Schulabschlusses auf.

Betrachtet man die Verteilung der Schulabschlüsse zum zweiten Befragungszeitpunkt, wird deutlich, dass Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung eine Zwischenposition zwischen Bewerbern und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen und Personen, die eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme durchlaufen haben, einnehmen (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Vergleich der Schulabschlüsse zum zweiten Befragungszeitpunkt (in %)



EQ-Teilnehmende N=851; BvB-Teilnehmende N=835; Bewerber/-innen N=588

Von den ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen können nur zwei Prozent keinen allgemeinbildenden Schulabschluss nachweisen, während über ein Drittel angibt, über einen Sonder- bzw. Hauptschulabschluss zu verfügen. Am häufigsten geben die ehemaligen EQ-Teilnehmenden an, die Mittlere Reife erworben zu haben. Über das (Fach-)Abitur verfügen immerhin 16 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen. Die befragten ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen weisen im Vergleich die niedrigsten Schulabschlüsse auf. Fünf Prozent von ihnen verfügen auch zum zweiten Befragungszeitpunkt über keinen Schulabschluss, während etwa die Hälfte einen Sonder- bzw. Hauptschulabschluss erworben hat. Nur sechs Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen besitzen die (Fach-) Hochschulreife. Die Gruppe der befragten Bewerber und Bewerberinnen verfügen über das höchste Schulniveau. Während diese Gruppe den geringsten Anteil an Personen ohne Schulabschluss aufweist, sind insbesondere junge Menschen mit mittlerer Reife und (Fach-) Abitur weitaus häufiger unter den Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen zu finden als bei ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen.

Bereits bei der ersten Befragung haben die jungen Menschen Angaben über ihre bisherige Bildungs- und Erwerbsbiographie seit Verlassen der allgemeinbildenden Schule gemacht.[39] Die zweite Befragung sollte nun darüber Auskunft geben, welche Erfahrungen sie seit dem ersten Interview gesammelt haben und die Bildungs- und Erwerbsbiographie der Befragten fortführen. In Tabelle 14 sind die Informationen seit Verlassen der allgemeinen Schule bis zum zweiten Befragungszeitpunkt abgebildet.

Tabelle 14: Bildungs- und Erwerbsbiographie zum zweiten Befragungszeitpunkt (in %)

Bisherige Bildungs- und Erwerbsbiographie seit Verlassen der Schule bis zum 2. Befragungszeitpunkt	EQ (N=851)	BvB (N=835)	Bew (N=588)	Gesamt (N=2274)
Berichtet: EQ	100	8	7	42
Berichtet: BvB	19	100	15	48
Berichtet: SBV	19	22	17	20
Berichtet: Erwerbstätigkeit	27	25	52	33
Berichtet: Arbeitslosigkeit	36	45	35	39
Berichtet: mindestens eine begonnene Ausbildung	85	74	85	81
Ausbildungsabschluss vorhanden	9	4	42	16
Durchschnittliche kumulierte Dauer Arbeitslosigkeit	4 Monate	6 Monate	5 Monate	5 Monate

Anhand der berichteten Bildungs- und Erwerbsbiographien wird deutlich, dass einige der Befragten mittlerweile ihre Ausbildung mit einem Abschluss beendet haben: Der Anteil von Befragten, der einen Ausbildungsabschluss nachweisen kann, ist entsprechend im Vergleich zur Erstbefragung angewachsen[40]. Insbesondere unter den jungen Menschen, die im Ausbildungsjahr 2006/2007 als Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen gemeldet waren, haben viele ihre Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen.

Durch die berichteten Bildungs- und Erwerbsbiographien wird auch ersichtlich, dass ein Großteil der jungen Menschen zum zweiten Befragungszeitpunkt angibt, seit Verlassen der allgemeinen Schule bereits mindestens eine Ausbildung (betrieblich, schulisch oder

[39] Die Ergebnisse sind im ersten Zwischenbericht der Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen zu finden (GIB/IAB 2009).

[40] Vgl. auch GIB/IAB (2009) Weiterführung der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen: Erster Zwischenbericht.

außerbetrieblich) begonnen zu haben[41]. Diejenigen, die beim letzten Interview eine Ausbildung absolvierten oder zwischen der ersten und zweiten Befragungswelle eine Ausbildung begonnen haben, wurden um detaillierte Angaben gebeten[42]. Von Interesse war dabei zunächst, ob die jungen Menschen einen Vorteil aus absolvierten Maßnahmen für ihre Ausbildung ziehen können. Auf die Frage, ob sie im Vorfeld ihrer Ausbildung Kenntnisse erworben haben, die maßgeblich dazu beigetragen haben, dass sie sich gut auf die Ausbildung vorbereitet fühlten, bestätigen 65 Prozent der jungen Menschen dies. Insbesondere erworbene Kenntnisse im Rahmen von schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen wurden dabei als hilfreich von den Befragten empfunden.

Tabelle 15: Hilfreiche Kenntnisse im Vorfeld der Ausbildung erworben …(in %)

Kenntnisse erworben… (Mehrfachantworten möglich)	N	in %
in einer Einstiegsqualifizierung	452	42
in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen	519	48
in einer schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahme	818	76
in einem Praktikum	430	40

N=1.074

Des Weiteren wurde abgefragt, ob in den Ausbildungsverträgen der jungen Menschen eine Ausbildungszeitverkürzung festgehalten wurde. Insgesamt wurde in 22 Prozent der Ausbildungsverträge eine Ausbildungszeitverkürzung vermerkt. Am häufigsten gaben die Befragten an, dass eine vorherige Berufsausbildung berücksichtigt wurde, gefolgt von einem Berufsgrundbildungsjahr. Oftmals wurde aber auch die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung auf die Ausbildung angerechnet (59 Prozent).

[41] In diesem Wert sind auch abgebrochene Ausbildungen berücksichtigt.

[42] Insgesamt haben 1623 Personen von einer Ausbildung seit dem letzten Interview berichtet (letzter Interviewzeitpunkt mitberücksichtigt). Fünf Prozent davon berichten von mehr als einer begonnenen Ausbildung. Insgesamt liegen deshalb Informationen zu 1664 begonnenen Ausbildungen vor.

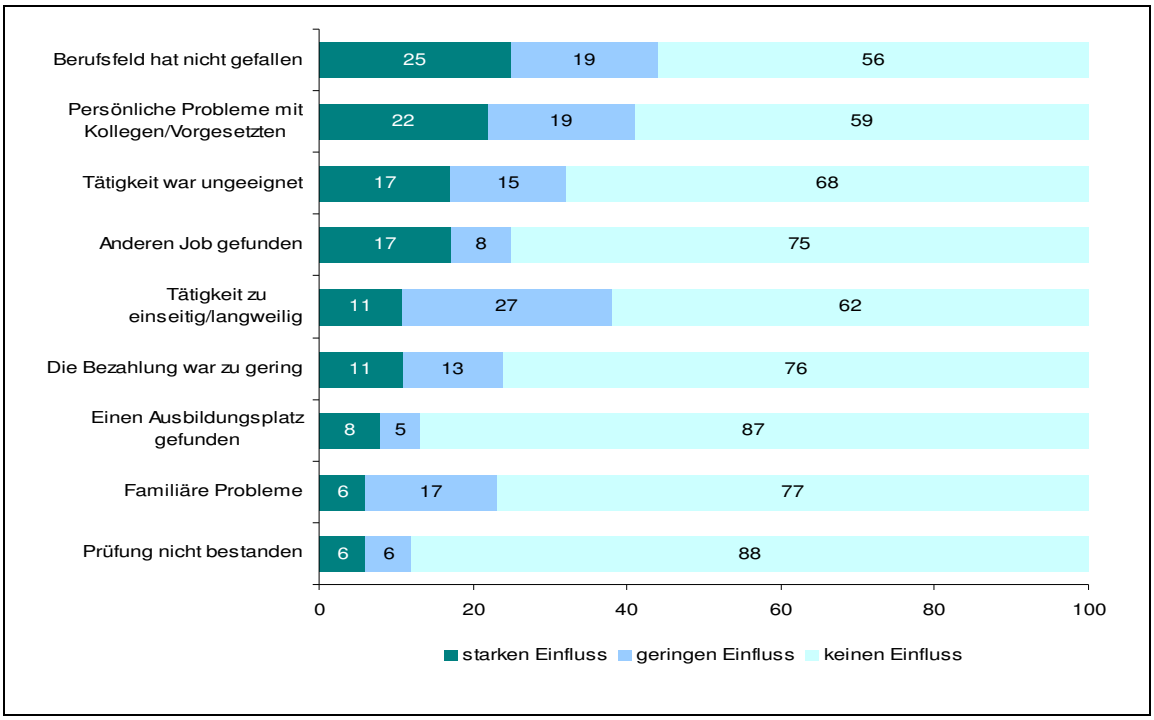
Tabelle 16: Anrechnung auf eine Ausbildung (in %)

Was wurde auf die Ausbildungsdauer angerechnet? (Mehrfachantworten möglich)	N	in %
eine Einstiegsqualifizierung	214	59
ein Berufsgrundbildungsjahr	315	87
Besuch einer Berufsfachschule	234	64
eine vorherige Berufsausbildung	323	89
ein schulischer Abschluss	169	47

Seit dem ersten Befragungszeitpunkt wurden insgesamt 23 Prozent der berichteten Ausbildungen beendet[43]. Während 77 Prozent wie geplant zu Ende geführt wurden, kam es in 23 Prozent der Fälle zu vorzeitigen Beendigungen. Nach den Gründen für eine frühzeitige Beendigung der Ausbildung befragt, geben die jungen Menschen am häufigsten an, dass ihnen das Berufsfeld nicht gefallen habe: So hat in 25 Prozent der Fälle der gewählte Ausbildungsberuf offensichtlich nicht den Vorstellungen und Neigungen der Befragten entsprochen, was zu einer frühzeitigen Beendigung führte. Bei 22 Prozent der abgebrochenen Ausbildungen hatten persönliche Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten einen starken Einfluss auf die vorzeitige Beendigung ausgeübt. In weiteren jeweils 17 Prozent der Fälle wurde die Tätigkeit als ungeeignet empfunden oder eine andere Arbeitsstelle gefunden. Nur bei einem verschwindend kleinen Anteil von sechs Prozent war das Nichtbestehen der Abschlussprüfung ein Abbruchgrund.

[43] Differenziert nach Befragungsgruppen siehe Tabelle 76 im Anhang

Abbildung 50: Gründe für die frühzeitige Beendigung der Ausbildung (in %)



N=88

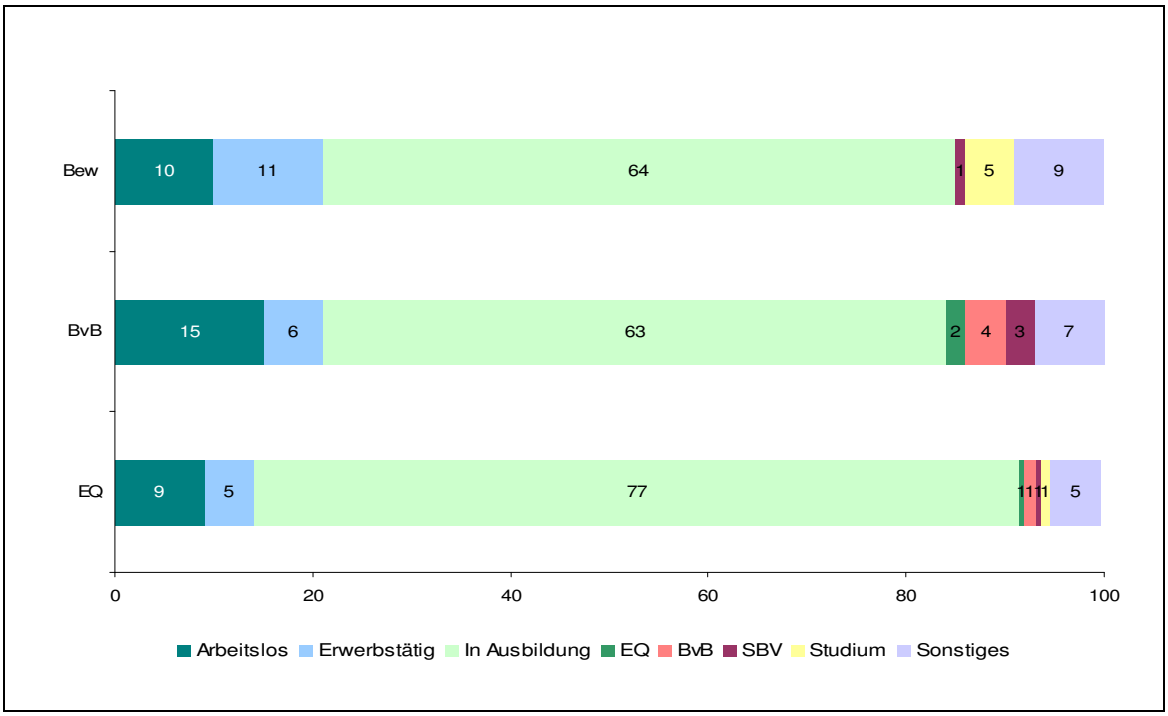
Wie bereits in der ersten Befragung deutlich wurde, weisen einige der Befragten brüchige Bildungs- und Erwerbsbiographien auf. Zum zweiten Befragungszeitpunkt haben immerhin 39 Prozent der jungen Menschen bereits Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gesammelt (vgl. Tabelle 14). Ehemalige Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen haben am häufigsten von Arbeitslosigkeit berichtet (45 Prozent), während sich die Erfahrungswerte zwischen ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und Bewerbern und Bewerberinnen kaum unterscheiden (36 bzw. 35 Prozent). Bis zum zweiten Befragungszeitpunkt weisen die jungen Menschen durchschnittlich fünf Monate Arbeitslosigkeitserfahrung auf. Die kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer von ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen liegt dabei mit vier Monaten etwas unter dem Gesamtdurchschnitt.

4.3. Übergänge in Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Einstiegsqualifizierungen sollen den Zugang zu einer Berufsausbildung verbessern. Den Teilnehmenden soll mit dem Instrument ermöglicht werden, Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen und den Betrieb von sich zu überzeugen. Neben den direkten Klebeeffekten verspricht man sich von der betriebsnahen Vermittlung von Kenntnissen bessere Zugangschancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die bisherigen Ergebnisse zu den Übergangswegen in Ausbildung haben diese Annahmen bestätigt. In immerhin mehr als 40 Prozent der berichteten Einstiegsqualifizierungen wurden die Teilnehmenden direkt vom Betrieb übernommen. Zum ersten Befragungszeitpunkt im Herbst 2009 befanden sich 77 Prozent der älteren Kohorte von EQ-Teilnehmenden in Ausbildung, was auch im Vergleich mit den beiden anderen Gruppen positiv zu werten war (vgl. Abbildung 51)[44].

[44] Für diesen Bericht wurde auf die korrigierten Angaben des Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des ersten Befragungszeitpunktes zurückgegriffen, um später auch direkte Übergänge vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt skizzieren zu können. Im zweiten Interview wurden die Befragten gefragt, ob der aufgenommene Erwerbsstatus beim letzten Interview korrekt vermerkt wurde. Sieben Prozent der Befragten verneinten dies. In diesen Fällen wurde eine Korrektur vorgenommen, was zu marginalen Veränderungen zwischen den Angaben im ersten Zwischenbericht und diesen Bericht führt.

Abbildung 51: Erwerbsstatus zum ersten Befragungszeitpunkt korrigiert für die älteren Kohorten (in %)

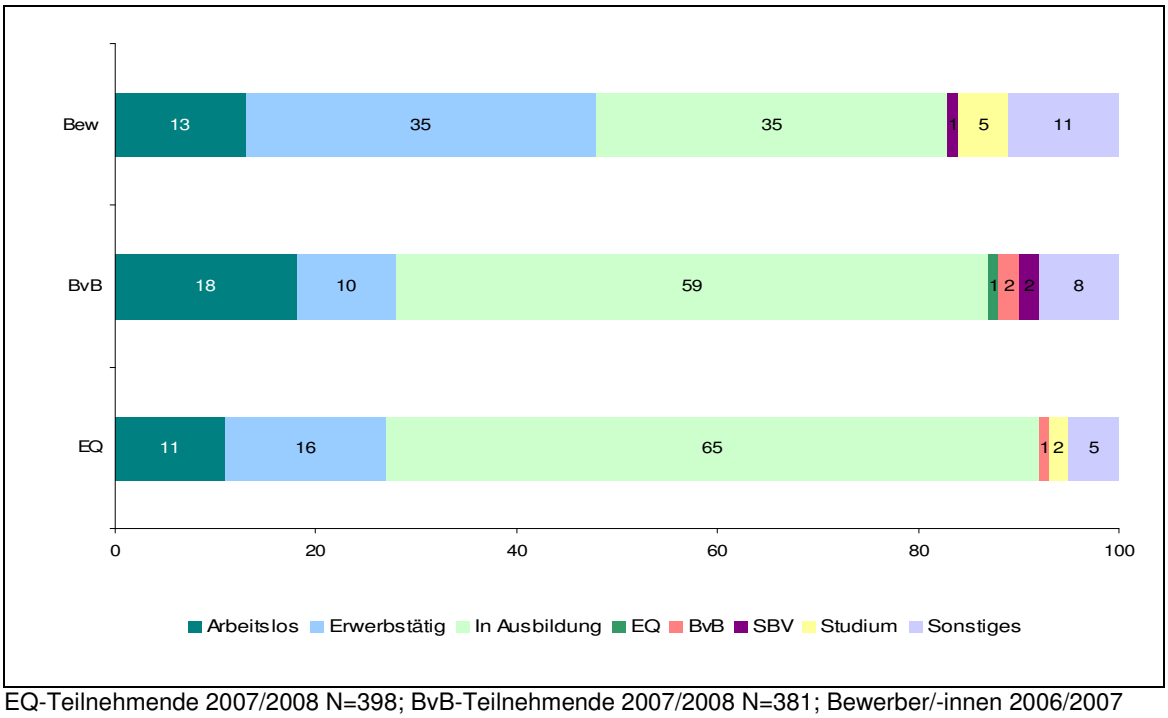


Nur Befragte, die an beiden Befragungen teilgenommen haben: EQ-Teilnehmende 2007/2008 N=398; BvB-Teilnehmende 2007/2008 N=381; Bewerber/-innen 2006/2007 N=588

Bei Betrachtung des Erwerbsstatus der jüngeren Kohorten wird ebenfalls die relativ gute Positionierung der ehemaligen EQ-Teilnehmenden zum ersten Befragungszeitpunkt ersichtlich (vgl. Abbildung 56 im Anhang).

Durch die zweite Befragungswelle besteht nun die Möglichkeit, die Übergangswege der jungen Menschen weiterhin zu verfolgen. Betrachtet man den Arbeitsmarktstatus der älteren Kohorten zum zweiten Interviewzeitpunkt, wird auch hier deutlich, dass es den ehemaligen EQ-Teilnehmenden relativ gut gelungen ist, Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu finden. Noch immer befinden sich 65 Prozent der älteren Kohorte in Ausbildung, während 16 Prozent eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Allerdings sind auch elf Prozent der älteren Kohorte von EQ-Teilnehmenden arbeitslos.

Abbildung 52: Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt für die älteren Kohorten (in %)



EQ-Teilnehmende 2007/2008 N=398; BvB-Teilnehmende 2007/2008 N=381; Bewerber/-innen 2006/2007 N=588

Darüber hinaus wird ersichtlich, dass Personen, die im Ausbildungsjahr 2006/2007 als Bewerber oder Bewerberin gemeldet waren, zum zweiten Befragungszeitpunkt nur noch zu 35 Prozent eine Ausbildung absolvieren. Demgegenüber ist der Anteil von Bewerbern und Bewerberinnen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, auf 35 Prozent angestiegen. Im Vergleich zu den älteren Kohorten von ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen haben Bewerber und Bewerberinnen am häufigsten ein Studium aufgenommen. Von der älteren Kohorte ehemaliger BvB-Teilnehmenden sind zum zweiten Befragungszeitpunkt über die Hälfte in Ausbildung, während ein kleiner Anteil einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Im Vergleich zeigt sich, dass die ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen offensichtlich die größten Übergangsprobleme aufweisen, was vermutlich auch darauf zurückzuführen ist, dass sie am schlechtesten gestartet sind. Nicht nur dass der Anteil an Arbeitslosen in dieser Gruppe am höchsten ist, er ist zudem vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt um drei Prozentpunkte angewachsen. Die Ergebnisse zu den jüngeren Kohorten von ehemaligen EQ- und BvB-Teilnehmenden bestätigen das bislang gewonnene Bild: So haben 72 Prozent der jüngeren EQ-Kohorte bis zum zweiten Befragungszeitpunkt eine Ausbildung aufgenommen, während dies nur 61 Prozent der jüngeren BvB-Kohorte gelungen ist (vgl. Abbildung 57 im Anhang) – die Steigerung der Aus-

bildungsbeteiligung verglichen mit der Vorjahresbefragung fällt bei beiden Gruppen jedoch ähnlich hoch aus.

Betrachtet man die Bildungs- und Erwerbsverläufe der Befragten zwischen erstem und zweitem Interview genauer, wird deutlich, dass bei der Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen keine Statusveränderungen während dieser Zeitspanne auftreten (vgl. Tabelle 17). Von den ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen üben 72 Prozent der Befragten zum zweiten Befragungszeitpunkt die gleiche Tätigkeit aus wie noch zum ersten Befragungszeitpunkt. Die größte Mobilität zeigen die ehemaligen Bewerber und Bewerberinnen.

Tabelle 17: Statusveränderungen (in %)

Veränderungen	EQ (N=851)	BvB (N=853)	Bew (N=588)	Gesamt
keine Statusveränderung	72	69	57	67
in Arbeitslosigkeit übergegangen	6	9	7	7
in Erwerbstätigkeit übergegangen	8	5	26	12
in Ausbildung übergegangen	9	10	3	8

Um einen besseren Überblick über die Mobilitätsprozesse der jungen Menschen zu erhalten, sollen im Folgenden die einzelnen Statusübergänge für die jeweiligen Gruppen skizziert werden. Hierfür werden die Aktivitäten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum ersten und zum zweiten Befragungszeitpunkt in einer Mobilitätsmatrix abgetragen, um die Wege in und aus bestimmten Aktivitäten nachzeichnen zu können. In den Zeilen sind die jeweiligen Aktivitäten der jungen Menschen zum ersten Befragungszeitpunkt abgebildet, während die Spalten den Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt darstellen. In der Mobilitätsmatrix sind die jeweiligen Zeilenprozente angegeben. Diese geben Auskunft darüber, welcher Anteil der Befragten noch immer der gleichen Aktivität nachgeht bzw. wie viele Befragte den Erwerbsstatus seit dem ersten Interview geändert haben. In blau sind all jene Aktivitäten markiert, die sich zwischen den beiden Befragungswellen nicht verändert haben. Tendenziell positive Veränderungen in den Erwerbspositionen wurden in grün abgetragen.

Betrachtet man die Mobilitätsprozesse zunächst für alle Befragten, wird deutlich, dass die meisten Übergänge aus Maßnahmen heraus stattfinden. Nur 19 Prozent derjenigen, die zum ersten Befragungszeitpunkt eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolviert haben, üben diese auch zum zweiten Befragungszeitpunkt noch aus. Ähnlich häufig sind Übergänge aus schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder auch Einstiegsqualifizierungen heraus. Immerhin 53 Prozent der Personen, die zum ersten Befragungszeit-

punkt angaben, an einer Einstiegsqualifizierung teilzunehmen, sind mittlerweile in eine Ausbildung übergegangen, während dies nur 26 Prozent der Personen gelang, die eine schulische Berufsvorbereitungsmaßnahme absolvierten bzw. 38 Prozent derjenigen, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilnahmen. Die geringsten Statusveränderungen treten bei Studierenden, Auszubildenden und Erwerbstätigen auf. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da diese Aktivitäten meist einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen und Veränderungen innerhalb dieser kurzen Zeitspanne daher selten zu erwarten sind.

Tabelle 18: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten (in %)

	Aktivität Interviewzeitpunkt t2 (alle Befragten)							
Aktivität letzte Befragung (korr)	Arbeitslosigkeit	BvB	SBV	EQ	Sonstiges[45]	Erwerbstätigkeit	Ausbildung	Studium
Arbeitslosigkeit	52	2	2	1	8	15	19	0
BvB	24	19	4	1	8	5	38	0
SBV	24	0	29	0	13	8	26	0
EQ	21	3	0	15	9	0	53	0
Sonstiges	16	2	2	0	48	9	21	3
Erwerbstätigkeit	14	1	0	0	6	65	13	1
Ausbildung	5	1	0	0	2	14	77	0
Studium	2	0	0	0	0	3	0	95

N=2274

Vergleicht man die Übergangswege der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nun getrennt nach den drei Vergleichsgruppen, werden Unterschiede deutlich. So scheint es den ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen besonders gut zu gelingen, aus Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit oder in eine Ausbildung überzugehen (vgl. Tabelle 19, Tabelle 20, Tabelle 21). Es konnten 63 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen, die zum ersten Befragungszeitpunkt arbeitslos waren, ihre Arbeitslosigkeit überwinden: 16 Prozent haben eine Erwerbstätigkeit aufgenommen und 30 Prozent konnten eine Ausbildung beginnen.

Von den ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist es nur 43 Prozent der ehemaligen Arbeitslosen gelungen, diesen Zustand zu verlassen (vgl. Tabelle 20). Aber auch bei dieser Gruppe führt der häufigste Weg aus Arbeitslosig-

[45] Unter „Sonstiges“ subsumieren sich Aktivitäten wie Zivil- und Wehrdienst, Mutterschutz- und Elternzeit, aber auch Warteschleifen vor Beginn einer Ausbildung/Studium, Auslandsaufenthalte, Praktika und Nachholen eines Schulabschlusses, etc.

keit heraus über eine Ausbildung. Sichtbar wird bei der detaillierten Darstellung der Mobilitätswege der jungen Menschen auch, dass ehemalige BvB-Teilnehmende häufiger als Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen zwischen den beiden Befragungszeitpunkten in Arbeitslosigkeit übergehen.

Tabelle 19: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten für die Gruppe der EQ-Teilnehmenden (in %)

in %	Aktivität Interviewzeitpunkt t2 (Gruppe EQ)							
Aktivität letzte Befragung (korr)	Arbeitslosigkeit	BvB	SBV	EQ	Sonstiges[46]	Erwerbstätigkeit	Ausbildung	Studium
Arbeitslosigkeit	37	4	1	1	8	16	30	1
BvB	18	21	0	0	0	0	61	0
SBV	14	0	29	0	14	7	36	0
EQ	13	0	0	25	0	0	63	0
Sonstiges	12	4	2	0	49	16	21	0
Erwerbstätigkeit	15	0	0	0	13	52	19	2
Ausbildung	5	0	0	0	2	8	85	0
Studium	0	0	0	0	0	0	0	100

N=851

Insbesondere im Anschluss an Maßnahmen scheint es den ehemaligen BvB-Teilnehmenden schwerer zu fallen, einen problemlosen Zugang zum Erwerbs- oder Arbeitsmarkt zu finden. Am reibungslosesten funktioniert der Übergang von einer Einstiegsqualifizierung in Ausbildung. Von den ehemaligen BvB-Teilnehmenden, die zum ersten Befragungszeitpunkt an einer berufsvorbereitenden oder schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnahmen, ist es nur 25 Prozent gelungen, eine Ausbildung aufzunehmen. Nach einer Einstiegsqualifizierung hat hingegen die Hälfte der ehemaligen BvB-Teilnehmenden eine Ausbildung begonnen.

[46] vgl. Fußnote 45.

Tabelle 20: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten für die Gruppe der BvB-Teilnehmenden (in %)

in %	Aktivität Interviewzeitpunkt t2 (Gruppe BvB)							
Aktivität letzte Befragung (korr)	Arbeitslosigkeit	BvB	SBV	EQ	Sonstiges[47]	Erwerbstätigkeit	Ausbildung	Studium
Arbeitslosigkeit	57	2	2	1	9	10	19	0
BvB	27	17	7	2	14	8	25	0
SBV	30	0	30	0	10	5	25	0
EQ	20	4	0	12	12	0	52	0
Sonstiges	21	1	2	0	43	7	26	0
Erwerbstätigkeit	22	2	0	0	4	54	18	0
Ausbildung	5	1	0	0	1	4	89	0
Studium	-	-	-	-	-	-	-	-

N=835

Die Gruppe der Bewerber und Bewerberinnen unterscheidet sich in ihren weiteren Bildungs- und Erwerbsverläufen relativ stark von den beiden Teilnehmergruppen. Anhand der Mobilitätsmatrix lässt sich insbesondere zeigen, dass weitaus mehr Übergänge aus einer Ausbildung heraus stattfanden als bei den ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Einstiegsqualifizierungen. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass sie früher ihre Ausbildungen begonnen haben und nun bereits an der zweiten Schwelle, dem Übergang in Erwerbstätigkeit stehen. Dies wird auch daran deutlich, dass die meisten ehemaligen Bewerber und Bewerberinnen, die eine Ausbildung verlassen, in eine Erwerbstätigkeit übergehen. Ähnlich immobil wie die ehemaligen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind die Bewerber und Bewerberinnen jedoch, wenn sie zum ersten Befragungszeitpunkt arbeitslos waren. Zwischen erstem und zweitem Interview ist es nur 43 Prozent gelungen, die Arbeitslosigkeit zu verlassen. Im Gegensatz zu den beiden anderen Gruppen findet der Weg aus Arbeitslosigkeit heraus meist über die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und nicht über den Beginn einer Ausbildung statt.

[47] vgl. Fußnote 45.

Tabelle 21: Veränderungen des Arbeitsmarktstatus zwischen den beiden Befragungszeitpunkten für die Gruppe der Bewerber/-innen (in %)

in %	Aktivität Interviewzeitpunkt t2 (Gruppe Bewerber)							
Aktivität letzte Befragung (korr)	Arbeitslosigkeit	BvB	SBV	EQ	Sonstiges[48]	Erwerbstätigkeit	Ausbildung	Studium
Arbeitslosigkeit	57	0	2	0	7	25	8	0
BvB	0	100	0	0	0	0	0	0
SBV	25	0	25	0	25	25	0	0
EQ	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	12	0	0	0	56	8	14	10
Erwerbstätigkeit	7	0	0	0	3	84	6	0
Ausbildung	7	0	1	0	8	34	50	1
Studium	4	0	0	0	0	4	0	93

N=588

Nachdem die Übergangswege in Ausbildung und Erwerbstätigkeit deskriptiv dargestellt wurden, stellt sich im Anschluss daran die Frage, ob die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung auch unter Berücksichtigung bestimmter Charakteristika der jungen Menschen den Übergang in eine Ausbildung, ein Studium oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begünstigt[49]. Hierfür wurde eine logistische Regression gerechnet, die abbilden soll, welche Faktoren einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit ausüben, dass sich die Befragten zum zweiten Interviewzeitpunkt erfolgreich am Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt positioniert haben[50].

Als potenzielle Einflussfaktoren wurden zunächst Charakteristika der jungen Menschen sowie Indikatoren für deren bisherige Bildungsbiographie berücksichtigt. Um mögliche

[48] vgl. Fußnote 45.

[49] Die deskriptiven Ergebnisse haben deutlich gemacht, dass einige der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen bereits an der zweiten Schwelle des Übergangs in Erwerbstätigkeit stehen. Unter Berücksichtigung dessen wurde auf eine Regression auf den Übergang in Ausbildung verzichtet, weil dies zu verzerrten Ergebnissen führen würde.

50 Man beachte, dass als abhängige Variable anders als im ersten Zwischenbericht nicht mehr nur die Einmündung in Ausbildung betrachtet wurde. Dies insbesondere deshalb, da zahlreiche Jugendlichen angaben, ihre Ausbildung bereits beendet zu haben – eine Variable „in Ausbildung" würde also den Erfolg der Maßnahmen nicht (mehr) richtig abbilden. Die Regressionsergebnisse sind somit nur mit den im Anhang des ersten Zwischenberichts (Tabellen 71 und 72) dargestellten Ergebnissen vergleichbar. Es wurden ferner im Vergleich zu den für den ersten Zwischenbericht durchgeführten Regressionsanalysen einige unabhängige Variablen verändert, da festgestellt wurde, dass sich damit ein höherer Modellfit erreichen ließ. Es ergeben sich jedoch keine substanziellen Änderungen in der Aussage der Regressionsanalysen.

geschlechts- oder migrationsspezifische Unterschiede bei dem Übergang in Ausbildung zu berücksichtigen, wurden das Geschlecht und der Migrationshintergrund der Befragten in das Modell aufgenommen. So hat eine Vielzahl an empirischen Studien gezeigt, dass Frauen sowie Migranten und Migrantinnen größere Schwierigkeiten haben, Zugang zum dualen Ausbildungssystem zu finden und sich am Arbeitsmarkt zu etablieren[51].

Ebenfalls ins Modell aufgenommen wurde der aktuelle Schulabschluss der jungen Menschen. Laut Humankapitaltheorie, steigt die Produktivität eines Arbeitnehmers mit dem Wissen und der Bildung, die erworben wurde[52]. Ist eine Person arbeitslos, gehen hingegen Wissen und arbeitsrelevante Fähigkeiten verloren und veralten entsprechend. Arbeitgeber handeln demnach rational, wenn sie Personen für Arbeits- und Ausbildungsstellen auswählen, die bereits relevantes Wissen und Fertigkeiten nachweisen können. Anhand des multivariaten Modells soll nun überprüft werden, ob die Befragten umso häufiger zum zweiten Interviewzeitpunkt in Ausbildung, Studium oder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind, je höher ihr Schulabschlussniveau ist. Um für eventuelle Kohorteneffekte zu kontrollieren, wurde zudem eine Variable in das Modell eingeführt, die angibt, ob die Befragten der jüngeren oder älteren Kohorte zuzurechnen sind.

Des Weiteren verweist eine Vielzahl an empirischen Studien darauf, dass die soziale Herkunft einen starken Einfluss auf die Bildungskarriere von Kindern ausübt[53]. Als eine Erklärung hierfür wird unter anderem auf das Motiv des Statuserhaltes verwiesen[54]. Hauptargument ist, dass die Mitglieder aller sozialen Schichten versuchen, einen intergenerationalen Statusverlust zu vermeiden und deshalb höhere oder zumindest gleichwertige Schul- und Berufsabschlüsse als jene der Eltern anstreben. Um mögliche herkunftsspezifische Effekte auf die Bildungs- und Erwerbswege abbilden zu können, wurde deshalb im Modell die Information berücksichtigt, ob die Eltern der Befragten einen Ausbildungs- und/oder Hochschulabschluss besitzen[55].

In den multivariaten Analysen zum ersten Befragungszeitpunkt wurde deutlich, dass neben bestimmten Charakteristika der jungen Menschen die Teilnahme an einer Einstiegs-

---

[51] Vgl. bspw. Berufsbildungsbericht 2010; Granato/Kalter 2009; Brück-Klingberg et al 2010; IAB-Forum 1/2009

[52] Siehe Becker 1964

[53] Vgl. u.a. Ditton et al. 2005; Lehmann et al., Stocké 2007

[54] Vgl. u.a. Breen/Goldthorpe 1997; Ditton 1992; Esser 1999

[55] In den Analysen der Erstbefragung wurde auf die Information zurückgegriffen, ob der Vater oder die Mutter zum Befragungszeitpunkt arbeitslos waren. Diese Information steht zum zweiten Befragungszeitpunkt leider nicht mehr zur Verfügung, weshalb auf einen relativ zeitkonstanten Indikator zurückgegriffen wurde, der die familiäre Herkunft abbilden soll.

qualifizierung selbst einen förderlichen Einfluss auf den Übergang in Ausbildung, Studium oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübte. Es soll nun überprüft werden, ob dieser positive Effekt von Einstiegsqualifizierungen auch noch zum zweiten Befragungszeitpunkt sichtbar wird. Hierfür wurde eine Variable eingeführt, die die gesamte Fördererfahrung der Befragten angibt[56]. Sie trägt folgende Ausprägungen:

- Keine Maßnahmeerfahrung: Die Befragten haben weder von einer Einstiegsqualifizierung, noch von einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme oder einer schulischen berufsvorbereitenden Maßnahme berichtet.
- Teilnahme an einer EQ: In dieser Kategorie sind diejenigen Personen berücksichtigt, die nur an einer Einstiegsqualifizierung aber weder an einer berufsvorbereitenden noch einer schulischen berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen haben.
- Teilnahme an einer EQ und weiterer Maßnahme: Hierunter fallen Befragte, die sowohl eine Einstiegsqualifizierung als auch mindestens eine weitere Maßnahme (BvB; SBV) durchlaufen haben.
- Keine Teilnahme an EQ, aber andere Maßnahmeerfahrung: In diese Kategorie fallen junge Menschen, die zwar an keiner Einstiegsqualifizierung, aber an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme und/oder einer schulischen berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen haben[57].

Die Ergebnisse in Tabelle 22 machen zunächst deutlich, dass keine signifikanten geschlechts- oder migrationsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Chancenstrukturen festzustellen sind. Deutlich wird jedoch die Relevanz von Bildungsabschlüssen. Je höher der Schulabschluss der Befragten ist, desto größer sind ihre Chancen, in einen der Zielzustände einzumünden. Doch auch unter Berücksichtigung des Schulabschlussniveaus der jungen Menschen sind herkunftsspezifische Effekte zu beobachten. So befinden sich Personen, deren Väter und Mütter über einen Ausbildungs- und/oder Studienabschluss verfügen, signifikant häufiger in Ausbildung, in einem Studium oder gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach als Personen, deren Eltern nicht über vergleichbare Abschlüsse verfügen.

[56] Die Variable berücksichtigt sowohl alle Angaben über Maßnahmeteilnahmen, die zum ersten Befragungszeitpunkt angegeben wurden als auch die gesammelten Erfahrungen zwischen erstem und zweitem Befragungszeitpunkt.

[57] Ein gewisses Endogenitätsproblem kann bei Einführung dieser Variable nicht vollständig ausgeschlossen werden. Dennoch ist das beschriebene Verfahren die einzige Möglichkeit, anhand von Regressionsmodellen die Wirkung von Maßnahmeteilnahmen auf den Übergang in Ausbildung, Studium und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu testen.

Bezogen auf die Fördererfahrung der Befragten lässt sich festhalten, dass Personen aus der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung Positives für ihre weitere Bildungs- und Arbeitsmarktkarriere ziehen können. So zeigt sich, dass sich junge Menschen, die an einer Einstiegsqualifizierung aber an keiner weiteren Maßnahme teilgenommen haben, signifikant häufiger erfolgreich am Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt positioniert haben als Personen, die bislang keine Maßnahme durchlaufen haben. Die Ergebnisse machen aber auch deutlich, dass der signifikant positive Effekte einer EQ-Teilnahme „verloren" geht, wenn die Befragten darüber hinaus an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme und/oder einer schulischen Maßnahme teilgenommen haben. Für Personen, die an keiner Einstiegsqualifizierung aber an einer anderen berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen haben, lassen sich ebenfalls keine signifikant höheren Übergangschancen feststellen. Die Teilnahme hat jedoch auch keine signifikant negativen Auswirkungen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte jedoch berücksichtigt werden, dass sich die Referenzgruppe „Personen ohne Maßnahmeerfahrung" nur durch ehemalige Bewerber und Bewerberinnen zusammensetzt, da die beiden Teilnehmendengruppen mindestens eine Maßnahme durchlaufen haben. Die deskriptiven Befunde zu den Mobilitätswegen haben jedoch deutlich gemacht, dass sich die Gruppe der Bewerber und Bewerberinnen häufig schon an der zweiten Schwelle zum Übergang in das Erwerbssystem befindet, während die beiden Teilnehmendengruppen zu weiten Teilen noch in Ausbildung sind. Dies kann zur Konsequenz haben, dass die ehemaligen Bewerber und Bewerberinnen tendenziell häufiger mit Sucharbeitslosigkeit konfrontiert sind und die positiven Maßnahmeneffekte dadurch etwas überschätzt werden.

Tabelle 22: Logistische Regression Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder Studium (in %)

Logistische Regression: in Ausbildung, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Studium zum 2. Befragungszeitpunkt	Odds Ratios	Signifikanz
Kohortenzugehörigkeit		
ältere Kohorte	Ref	
jüngere Kohorte	1,06	
Geschlecht		
männlich	Ref	
weiblich	0,94	
Migrationshintergrund		
keinen	Ref	
erste Generation	1,2	
zweite Generation	0,94	
Ausbildungsgrad Eltern		
Vater besitzt Ausbildungs- und/oder Studienabschluss	1,37	***
Mutter besitzt Ausbildungs- und/oder Studienabschluss	1,26	**
Schulabschluss T2		
keinen Schulabschluss	Ref	
Sonder-Hauptschulabschluss	1,82	**
Mittlere Reife	3,06	***
Fach-, Hochschulreife	3,22	***
Fördererfahrung		
Keine Maßnahmeteilnahme (EQ, BvB, SBV)	Ref	
Teilnahme an EQ	2,42	***
Teilnahme an EQ und weiterer Maßnahme (BvB, SBV)	1,11	
Keine Teilnahme an EQ, aber andere Maßnahmeerfahrung (BvB,SBV)	1,16	
N	2274	
Pseudo R2	0,04	
richtig klassifizierte Fälle	69%	
Hosmer-Lemesho-Test chi2	10,55	
prob>chi2	0,22	

Signifikanzniveaus: *p<0,1;**p<0,05;***p<0,01

4.4. Fazit der Wiederholungsbefragung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Einstiegsqualifizierungen

Die Ergebnisse der Wiederholungsbefragung von ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen sowie Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Seit dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule hat eine Vielzahl der Befragten einen Schulabschluss nachholen können. Der Anteil von Personen ohne allgemeinbildenden Schulabschluss ist gegenüber der Erstbefragung entsprechend kleiner geworden, grundsätzlich ist eine Tendenz zu höherwertigen Abschlüssen festzustellen. Während bei der Erstbefragung 12 Prozent der Befragten angaben, beim Verlassen der allgemeinbildenden Schule über keinen Schulabschluss zu verfügen, können zum zweiten Befragungszeitpunkt nur noch drei Prozent der jungen Menschen keinen Schulabschluss nachweisen.

- Hinsichtlich des soziodemographischen Hintergrundes der Befragten lassen sich wie schon bei der letzten Befragung nur wenige Unterschiede zwischen ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen feststellen. Ehemalige Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind nach wie vor am schlechtesten qualifiziert und weisen die brüchigsten Bildungs- und Erwerbsbiographien auf.

- Einige der Befragten haben zum zweiten Befragungszeitpunkt bereits ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Insbesondere die Gruppe der ehemaligen Bewerber und Bewerberinnen des Ausbildungsjahres 2006/2007 steht mittlerweile häufig bereits an der zweiten Schwelle zum Eintritt in den Arbeitsmarkt.

- Von den Befragten, die zwischen der ersten und zweiten Befragung eine Ausbildung absolvierten, hat über die Hälfte im Vorfeld Kenntnisse erworben, die dazu beigetragen haben, dass sie sich gut vorbereitet gefühlt haben. Hierbei wurden insbesondere erworbene Kenntnisse im Rahmen von schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen von den jungen Menschen als positiv erachtet. In 42 Prozent der Fälle wurden vor einer Ausbildung Kenntnisse im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung erworben, die als hilfreich angesehen wurden.

- Betrachtet man die weiteren Bildungs- und Erwerbswege der Befragten, zeigt sich, dass es den ehemaligen Teilnehmenden auch im Vergleich mit den beiden anderen Gruppen relativ erfolgreich gelungen ist, sich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu positionieren. Zum zweiten Befragungszeitpunkt befinden sich 68 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in Ausbildung, weitere 12 Prozent gehen einer Erwerbstätigkeit nach. Die Gruppe der ehemaligen Bewerber und Bewerber unterscheidet sich am stärksten von den beiden Teilnehmendengruppen. So wird ersichtlich, dass nur noch 35 Prozent von ihnen in Ausbildung sind, während bereits über ein Drittel einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass sich die ehemaligen Bewerber und Bewerberinnen bereits mehrheitlich in einer anderen Lebenssituation befinden als die beiden ehemaligen Teilnehmendengruppen.

- So lässt sich anhand der Mobilitätsmatrix zeigen, dass bei den ehemaligen Bewerbern und Bewerberinnen des Ausbildungsjahres 2006/2007 insbesondere mehr Übergänge aus einer Ausbildung heraus in Erwerbstätigkeit stattfinden. Dies dürfte Indiz dafür sein, dass sie tendenziell früher als die beiden Teilnehmendengruppen ihre Ausbildung begonnen haben und diese mittlerweile häufig bereits beendet haben.

- Bei der detaillierten Betrachtung der jeweiligen Mobilitätsprozesse der jungen Menschen wurde deutlich, dass es den ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen auch im Vergleich mit den beiden anderen Gruppen relativ gut gelingt, aus Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit oder Ausbildung überzugehen. Immerhin 63 Prozent der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen, die zum ersten Befragungszeitpunkt arbeitslos waren, konnten diese bis zum zweiten Befragungszeitpunkt beenden.

- Die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung hat auch unter Berücksichtigung der Charakteristika der jungen Menschen einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, in Ausbildung zu sein, zu studieren oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, wenn keine weitere Förderung durchlaufen wurde.

5. Übergänge in Ausbildung und Erwerbstätigkeit- Ergebnisse der Matchinganalysen

Ein wesentliches Ziel der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung ist die Ermittlung des Einflusses von Einstiegsqualifizierungen auf den Übergang der teilnehmenden jungen Menschen in Ausbildung, insbesondere im Vergleich zu anderen Förderangeboten (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und schulische berufsvorbereitende Maßnahmen). Zu diesem Zweck wurden bereits für den ersten Zwischenbericht statistische Analysen in Form von logistischen Regressionen durchgeführt. Sie zeigten, dass die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung - bei gleichzeitiger Kontrolle für eine Reihe von soziodemographischen und Bildungsmerkmalen - die Wahrscheinlichkeit, in eine Ausbildung überzugehen, signifikant erhöht.[58] Im Folgenden sollen diese Erkenntnisse nun mittels einer Matching-Analyse auf ihre Robustheit hin überprüft werden. Hierzu werden im nächsten Abschnitt zunächst die zugrunde liegenden Annahmen und wesentlichen Merkmale dieses Verfahrens vorgestellt. Dann werden die in der Analyse verwendeten Daten präsentiert und verschiedene Vorgehensweisen auf ihre Praktikabilität hin diskutiert. Im Anschluss werden die Ergebnisse der durchgeführten Matching-Analyse ausgeführt und in den Kontext der bisherigen Ergebnisse der Begleitforschung eingeordnet.

5.1. Grundlagen der Matching-Analyse

Bei der Analyse der Wirkungen von Maßnahmen geht es in der Regel darum, die Differenz in der Ausprägung einer Zielvariablen (z.B. Übergang in Ausbildung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) zu bestimmen, die auf die Teilnahme an der Maßnahme zurückzuführen ist. Von besonderem Interesse ist dabei in den meisten Fällen – und auch bei der folgenden Analyse – der durchschnittliche Maßnahmeneffekt für die Teilnehmenden (englisch: average treatment effect on the treated = ATT). Er ergibt sich für einzelne Personen aus der Differenz der Ausprägungen der Zielvariablen mit und ohne Maßnahmenteilnahme und für Gruppen von Personen entsprechend aus der Differenz der jeweils gemittelten Ausprägungen. Um den ATT berechnen zu können, müssen also die Ausprägungen dieser Variable vor und nach der Teilnahme an der Maßnahme bekannt sein. Zudem bedarf es aber auch Informationen darüber, welche Ausprägung die Variable angenommen hätte, wenn nicht an der Maßnahme teilgenommen worden wäre. Hierbei besteht das grundsätzliche Problem, dass für eine einzelne Person die Effekte mit und ohne Maßnahmenbeteiligung nicht gleichzeitig beobachtet werden können.

Aus diesem Grund gilt es geeignete Kontrollgruppen zu finden, anhand derer sich das nicht beobachtbare kontrafaktische Szenario bei Nichtteilnahme an der betreffenden Maßnahme modellieren lässt. Eine Kontrollgruppe sollte dabei so beschaffen sein, dass sie sich von der Gruppe der Maßnahmenteilnehmenden nur durch diese Teilnahme unterscheidet. Dadurch kann erwartet werden, dass sich auch die Zielvariablen im Fall einer Nichtteilnahme bei beiden Gruppen nicht unterscheiden würden. Wird dahingegen z.B. der Durchschnitt der gesamten Bevölkerung als Vergleichsmaßstab herangezogen würde dies mit großer Wahrscheinlichkeit eine Verzerrung der Evaluationsergebnisse zur Folge haben. Diese wären auf eine falsche Auswahl der Kontrollgruppe zurückzuführen, weil Maßnahmen- und Kontrollgruppe auch bei Nichtteilnahme unterschiedliche Ausprägungen der Zielvariable aufweisen würden.

Ein in Evaluationsstudien besonders weit verbreitetes Kontrollgruppenverfahren zur Ermittlung des Effektes der Teilnahme an einer Maßnahme auf die Teilnehmenden ist die Matching-Analyse.[59] Hierbei wird angenommen, dass die Teilnahme oder Nichtteilnahme an einer Maßnahme von beobachtbaren Variablen (z.B. Alter oder Geschlecht) determiniert wird, die gleichzeitig auch einen Einfluss auf die jeweils betrachtete Zielvariable (z.B. Übergang in Ausbildung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) haben (in der Matching-Analyse werden diese Variablen in der Regel – und daher auch im folgenden Text – als Kovariaten bezeichnet). Wenn diese Annahme erfüllt ist, können durch Matching Personen in der Maßnahmengruppe Personen in der Kontrollgruppe zugeordnet werden, die eine vergleichbare Kovariatenkombination aufweisen und sich somit nur noch durch die Teilnahme oder Nichtteilnahme voneinander unterscheiden.[60] Dabei sollten grundsätzlich nur Variablen verwendet werden, die nicht von der Teilnahme an der Maßnahme beeinflusst wurden.[61]

---

[58] Siehe GIB/IAB 2009

[59] Im besten Fall kann die Gruppenbildung durch ein natürliches Experiment erfolgen, bei dem den Personen einer Maßnahmenzielgruppe zufällig die Teilnahme oder Nichtteilnahme an der betrachteten Maßnahme zugewiesen wird. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass sich die untersuchten Personen nur im Hinblick auf die Teilnahme an der betrachteten Maßnahme systematisch voneinander unterscheiden. Solche Experimente sind allerdings nur selten realisierbar und können zudem unter Umständen auch ethisch fragwürdig sein (z.B. wenn es um die Zuweisung von medizinischen Leistungen geht).

[60] Eine weitere wesentliche Annahme für die Anwendbarkeit des Matching-Instrumentariums ist die Überlappung der Teilnahmewahrscheinlichkeiten von Maßnahmen- und Kontrollgruppe, d.h. in beide Gruppen muss eine positive durch die beobachtbaren Kovariaten bedingte Wahrscheinlichkeit vorhanden sein, an der Maßnahme teilzunehmen. Gleichzeitig dürfen die Kovariaten die Teilnahmewahrscheinlichkeit allerdings auch nicht perfekt voraussagen. Vgl. Caliendo/ Kopeinig 2008.

[61] Im besten Fall sollte diese Vorgabe dadurch sichergestellt werden, dass nur Informationen berücksichtigt werden, die vor dem Beginn der Maßnahme erhoben wurden. Vgl. Caliendo/ Kopeinig 2008.

Die einfachste Matching-Methode stellt das so genannte direkte Matching dar. Hierbei werden auf der Grundlage weniger Kovariaten (z.B. Geschlecht oder Migrationshintergrund) „Zwillinge“ aus Maßnahmen- und Kontrollgruppe gebildet (d.h. es werden aus jeder Gruppe Personen zusammengeführt, die identische Ausprägungen der ausgewählten Kovariaten aufweisen). Der Nachteil dieses Verfahrens liegt in der Tatsache begründet, dass nur eine stark begrenzte Anzahl von Kovariaten berücksichtigt werden kann, weil die Anzahl der zu bildenden Zwillingskategorien exponentiell mit der Anzahl der berücksichtigten Kovariaten wächst.

Wegen der Limitierungen der direkten Matching-Methode hat sich als Standardverfahren in der Maßnahmenevaluierung das so genannte Propensity Score Matching etabliert.[62] Hierbei wird in einem ersten Schritt die individuelle Teilnahmewahrscheinlichkeit – der Propensity Score – an der betrachteten Maßnahme unter Verwendung zuvor definierter Kovariaten für die Personen in der Maßnahmen- und der Kontrollgruppe geschätzt. Im Anschluss werden dann auf der Grundlage der geschätzten Wahrscheinlichkeiten ähnliche Beobachtungen aus der Maßnahmen- und Kontrollgruppe miteinander kombiniert und gegenübergestellt. Beim intuitiv leicht verständlichen Nächster-Nachbar-Matching z.B. wird jeder Person in der Maßnahmengruppe, diejenige Person aus der Kontrollgruppe zugeordnet, deren Propensity Score am ähnlichsten ist.

5.2. Daten und Matching-Strategien

Die Grundlage der im Folgenden durchgeführten Matching-Analyse bilden die Daten der Erstbefragung bei Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sowie Bewerberinnen und Bewerbern. Anhand dieser Daten wurde zunächst bestimmt, welche der befragten Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnehmen in den Ausbildungsjahren 2007/2008 und 2008/2009 tatsächlich auch die Teilnahme an der jeweiligen Maßnahmenart in den genannten Zeiträumen berichtet haben. Es stellte sich heraus, dass ein nicht zu vernachlässigender Teil der Befragten zwar die Teilnahme an einer der beiden Maßnahmen berichtete, die Teilnahme aber nicht in den vorgegebenen Zeitraum fiel (siehe Tabelle 23).[63]

---

[62] Der Begriff Propensity Score lässt sich nicht bedeutungsgleich ins Deutsche übersetzen, weswegen im Folgenden der englische Begriff verwendet wird.

[63] Die Tatsache, dass in der älteren Kohorte deutlich mehr dieser Fälle vorhanden sind, könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Befragten sich mit längerem zeitlichen Abstand oftmals nicht mehr genau erinnern können, wann sie an einer Maßnahme teilgenommen haben.

Um Verzerrungen der Ergebnisse zu vermeiden, wurden diese inkonsistenten Fälle in der weiteren Analyse nicht mehr berücksichtigt.

Tabelle 23: Teilnahme an Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnehmen in den Ausbildungsjahren 2007/2008 und 2008/2009

	EQ	BvB
Kohorte 2007/2008 im Ausbildungsjahr 2007/2008		
Maßnahme im Ausbildungsjahr	613	574
Maßnahme vor oder nach dem Ausbildungsjahr	122	128
Gesamt	735	702
	EQ	BvB
Kohorte 2008/2009 im Ausbildungsjahr 2008/2009		
Maßnahme im Ausbildungsjahr	696	686
Maßnahme vor oder nach dem Ausbildungsjahr	72	91
Gesamt	768	777

Die beiden Kohorten werden in der folgenden Matching-Analyse jeweils getrennt betrachtet, um einen ähnlichen Abstand zwischen dem Zeitpunkt des Maßnahmenbeginns und dem Befragungszeitpunkt, zu dem die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation der Befragten erhoben wurde, sicherzustellen. Zudem werden auf diese Weise auch etwaige konjunkturelle Einflüsse berücksichtigt. Diese könnten die Ergebnisse der Analyse verzerren, wenn man z.B. für beide Kohorten die Situation ein Jahr nach Maßnahmenbeginn betrachten würde, weil sich die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt im Ausbildungsjahr 2008/2009 möglicherweise anders darstellte als im Ausbildungsjahr 2009/2010.

Matching-Strategien

Mit den vorliegenden Befragungsdaten erschienen grundsätzlich zwei Strategien zum Matching der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen mit einer Kontrollgruppe denkbar. Die erste dieser Strategien ist der Vergleich von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in den Ausbildungsjahren 2007/08 bzw. 2008/09 mit den befragten Bewerberinnen und Bewerbern aus den Ausbildungsjahren 2006/07 bzw. 2007/08. Um diesen Vergleich zu implementieren, musste den Bewerberinnen und Bewerbern in den beiden Kohorten – analog zum Maßnahmenbeginn bei den Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen – zunächst ein künstlicher Zeitpunkt im jeweiligen Ausbildungsjahr zugewiesen werden, um über die Zeit veränderliche Variablen (z.B. Alter oder kumulierte

Arbeitslosigkeitserfahrung) bis zu diesem Zeitpunkt berechnen zu können.[64] Diese Zeitpunkte wurden in einem ersten Schritt zufällig vergeben (d.h. den Bewerberinnen und Bewerbern wurde zufällig ein Monat im jeweiligen Ausbildungsjahr zugewiesen). Im Anschluss wurden dann mit dem Beginn und dem Ende des jeweils betrachteten Ausbildungsjahrs auch noch zwei fixe Zeitpunkte betrachtet.

Im Laufe der Untersuchungen stellte sich heraus, dass es mit keinem der verfolgten Ansätze möglich war, in den jeweiligen Kohorten eine hinreichende Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu identifizieren, die in einem Matching als Kontrollgruppe für die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen hätten herangezogen werden können. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass sich zu den zugewiesenen Zeitpunkten – unabhängig davon, ob diese Zuweisung zufällig oder fix erfolgte – ein großer Teil der Bewerberinnen und Bewerber bereits in einem der Zielzustände – vor allem Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – befand, die als potenzielle Maßnahmenerfolge Gegenstand der Untersuchung sein sollen. Für einen kleineren Teil der Bewerberinnen und Bewerber lagen zudem auch keine Informationen über ihren Zustand zum vorgegebenen Zeitpunkt vor. Die genaue Verteilung der Ausschlussgründe ist der nachfolgenden Tabelle 24 zu entnehmen.

[64] Das Verfahren, den Personen der Kontrollgruppe, innerhalb eines zuvor definierten Zeitraums zufällige Zeitpunkte zuzuweisen, wurde z.B. auch in einer Studie zu den Integrationswirkungen von öffentlich geförderten Zusatzjobs („Ein-Euro-Jobs“) angewendet. Vgl. Wolff et al. 2010.

Tabelle 24: Zustände von Bewerberinnen und Bewerbern aus den Ausbildungsjahren 2006/2007 und 2007/2008 in den jeweils darauf folgenden Ausbildungsjahren

Ausschlussgrund	Zufalls-zeitpunkte	Start Ausbildungsjahr	Ende Ausbildungsjahr
Kohorte 2006/2007			
Letztes Ereignis endet vor Zeitpunkt	8	7	9
Erstes Ereignis beginnt nach Zeitpunkt	89	115	56
Zum Zeitpunkt kein Ereignis erfasst	46	44	35
Teilnahme an EQ zum Zeitpunkt	10	11	8
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Zeitpunkt	58	48	52
Berufsausbildung zum Zeitpunkt	534	515	621
Studium zum Zeitpunkt	23	22	24
Verbleibende Fälle	240	246	203
Gesamt	1008	1008	1008
Ausschlussgrund	Zufalls-zeitpunkte	Start Ausbildungsjahr	Ende Ausbildungsjahr
Kohorte 2007/2008			
Letztes Ereignis endet vor Zeitpunkt	11	8	13
Erstes Ereignis beginnt nach Zeitpunkt	60	91	17
Zum Zeitpunkt kein Ereignis erfasst	29	36	31
Teilnahme an EQ zum Zeitpunkt	7	6	3
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Zeitpunkt	35	27	35
Berufsausbildung zum Zeitpunkt	541	536	609
Studium zum Zeitpunkt	25	24	27
Verbleibende Fälle	297	277	270
Gesamt	1005	1005	1005

Das beschriebene Problem ist vor allem dem Design des zugrunde liegenden Datensatzes geschuldet. Die darin enthaltenen Informationen wurden Ende 2009 in einer telefonischen Befragung erhoben. Dabei wurden Personen befragt, die laut Daten der Bundesagentur für Arbeit in den Ausbildungsjahren 2007/2008 oder 2008/2009 eine Einstiegsqualifizierung oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolvierten oder zu mindestens einem Zeitpunkt in den Ausbildungsjahren 2006/2007 oder 2007/2008 als Bewerberin oder Bewerber registriert waren. Durch das retrospektive Erheben von Ereignissen seit dem Zeitpunkt des Verlassens der letzten allgemeinbildenden Schule (also z.B. Arbeitslosigkeit, Ausbildung oder Fördermaßnahme) und der Zeiträume, in denen diese Ereignisse stattfanden (also z.B. März 2007 bis Juni 2008) erhielt der Datensatz einen Längsschnittcharakter, obwohl es nur einen Erhebungszeitpunkt gab.

Da die kontaktierten Bewerberinnen und Bewerber aus dem jeweils vorangegangenen Ausbildungsjahr stammen und somit bis zum Zeitraum des angedachten Vergleichs mit

den Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen bereits mehr als ein Jahr vergangen sein konnte, haben offenbar schon viele dieser jungen Menschen einen Ausbildungsplatz gefunden und damit ihren Status als Bewerberin oder Bewerber wieder verloren. Zudem weisen die Angaben der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Längsschnittdatensatz zum Teil Lücken auf, d.h. es gibt Zeiträume, in denen keine Ereignisse berichtet wurden und entsprechend auch keine Information im Datensatz hinterlegt ist. Schließlich sind die erhobenen Daten nicht in allen Fällen mit den Angaben in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit konsistent,[65] wobei sich nicht abschließend feststellen lässt, ob diese Inkonsistenzen auf eine ungenaue Erinnerung der Befragten oder auf Ungenauigkeiten in den Prozessdaten zurückzuführen sind.

Nachdem sich der Vergleich zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Teilnehmenden an einer Einstiegsqualifizierungen als nicht durchführbar erwiesen hatte, wurde eine zweite Matching-Strategie geprüft: die Gegenüberstellung von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Aus der letzten Gruppe wurden dabei allerdings nur solche Personen berücksichtigt, die vor Beginn ihrer Maßnahme bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerberin oder Bewerber gemeldet waren. Der Grund für diese Restriktion liegt in der Tatsache begründet, dass es sich bei den Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in der weit überwiegenden Mehrzahl (in den Ausbildungsjahren 2007/2008 und 2008/2009 zwischen 58 und 61 Prozent) um Jugendliche oder junge Erwachsene handelt, die zuvor mit Bewerberinnen- und Bewerberstatus als Kundinnen oder Kunden bei der Bundesagentur für Arbeit registriert waren. Zudem ist auch davon auszugehen, dass diejenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die vor Beginn ihrer Einstiegsqualifizierungen nicht als Kundinnen und Kunden bei der Bundesagentur für Arbeit registriert waren (in den Ausbildungsjahren 2007/2008 und 2008/2009 zwischen 11 und 13 Prozent) und über andere Wege zu dieser Maßnahme gelangten (z.B. aus eigener Initiative), ebenfalls einen Status als Bewerberin oder Bewerber erhalten hätten.[66]

Um den Status der Teilnehmenden an den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen vor Beginn ihrer Maßnahmen abzuklären, mussten die Befragungsdaten mit Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft werden. Dies konnte allerdings nur bei denjenigen Personen erfolgen, die einer solchen Verknüpfung im Rahmen ihrer Befragung

[65] So gibt es z.B. Fälle, wo Teilnehmende an der Befragung angaben, erst lange nach dem Zeitpunkt zu dem sie bei der Bundesagentur als Bewerberin oder Bewerber registriert waren, die letzte allgemeinbildende Schule verlassen zu haben oder Fälle, bei denen sich Personen schon lange bevor sie laut Statistik einen Status als Bewerberin oder Bewerber hatten, in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befanden und dieser Zustand zum Befragungszeitpunkt noch anhielt.

[66] Vgl. GIB/IAB 2009, S. 25

zugestimmt haben. Diejenigen Personen, die keine Zustimmung erteilt hatten, konnten daher nicht im Matching-Datensatz berücksichtigt werden. Um die Vergleichbarkeit der beiden Maßnahmengruppen sicherzustellen, wurden auch analog Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen, die keine Zustimmung zu einer Verknüpfung gegeben hatten, aus der Analysestichprobe herausgenommen. In der nachfolgenden Tabelle 25 sind die resultierenden Fallzahlen und ihre Herleitung aus den Grundgesamtheiten der Befragten, die in den Ausbildungsjahren 2007/2008 oder 2008/2009 eine der Maßnahmen absolvierten, dargestellt.

Tabelle 25: Zusammensetzung der Matching-Stichproben

	EQ	BvB
Kohorte 2007/2008		
Keine Zustimmung zur Datenverknüpfung	108	89
Keinen Bewerberinnen-/Bewerberstatus vor BvB		258
Verbleiben	505	227
Gesamt	613	574
	EQ	BvB
Kohorte 2008/2009		
Keine Zustimmung zur Datenverknüpfung	118	103
Keinen Bewerberinnen-/Bewerberstatus vor BvB		331
Verbleiben	578	252
Gesamt	696	686

Es ist ersichtlich, dass im endgültigen Matching-Datensatz die Anzahl der ausgewählten Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in beiden betrachteten Kohorten deutlich kleiner ist als die Anzahl der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen. Daher werden im Folgenden die Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnehmen als Maßnahmen- und die Teilnehmenden an den Einstiegsqualifizierungen als Kontrollgruppe behandelt. Dieser Tausch ist für die Interpretation des geschätzten Maßnahmeneffektes von Bedeutung, weil sich die Vorzeichen des Effektes umkehren.

5.3. Matching-Ergebnisse

5.3.1. Schätzung der Propensity Scores

Zur Schätzung des Propensity Scores wurde ein Logit-Modell verwendet.[67] Abhängige Variable in diesem Modell ist eine dichotome Variable, die bei der Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im jeweiligen Ausbildungsjahr den Wert 1 und bei Teilnahme an Einstiegsqualifizierungen im jeweiligen Ausbildungsjahr den Wert 0 annimmt. Bei der Auswahl der unabhängigen Variablen wurden verschiedene Kriterien angelegt. Zunächst wurden nur solche Variablen verwendet, die Informationen aus der Zeit vor dem Maßnahmenbeginn enthielten (z.B. Alter oder Arbeitslosigkeitserfahrung) oder die sich über die Zeit nicht verändern können (z.B. Geschlecht oder Migrationshintergrund). Nicht berücksichtigt wurden dahingegen solche Variablen, deren Ausprägungen nur zum Zeitpunkt der Befragung – und damit zum Teil deutlich nach der Maßnahmenteilnahme – erhoben wurden (z.B. Arbeitslosigkeit der Eltern oder Status als Transferempfängerin bzw. Transferempfänger).

Von den verbleibenden Variablen wurden dann alle berücksichtigt, bei denen theoretische oder Plausibilitätsüberlegungen eine Verwendung nahe legten, auch wenn sie nicht durchgehend einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit zeigten. Im Wesentlichen handelte es sich bei den verwendeten Variablen um diejenigen, die auch in der Selektivitätsanalyse im ersten Zwischenbericht berücksichtigt wurden.[68] Da das geschätzte Modell nicht nach statistischer Signifikanz der Schätzergebnisse zusammengestellt wurde, wurden in beiden Kohorten die gleichen Kovariaten für die Schätzung der Propensity Scores verwendet, auch wenn es grundsätzlich möglich gewesen wäre, die Listen zu variieren.

In der nachfolgenden Tabelle 26 sind die Schätzergebnisse für die beiden Ausbildungsjahre 2007/2008 und 2008/2009 dargestellt. Es zeigen sich in beiden Kohorten signifikante Einflüsse auf den Eintritt in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, die allerdings nicht in allen Fällen gleich sind. Ein übereinstimmender Befund der Schätzergebnisse für beide Ausbildungsjahre ist eine höhere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für Migranten der ersten Generation. Im Hinblick auf den letzten besuchten Schultyp sind die Ergebnisse zwar nicht gleich, deu-

---

[67] Alternativ wurde auch die Verwendung eines Probit-Schätzers getestet. Die erzielten Ergebnisse unterschieden sich allerdings nur unwesentlich von den hier präsentierten. Bei dem hier verwendeten Logit-Modell hätten zudem die einzelnen Beobachtungen in den Stichproben mit ihrer Ziehungswahrscheinlichkeit aus den jeweiligen Grundgesamtheiten gewichtet werden können. Auch diese Spezifikation wurde getestet und führte zu fast identischen Ergebnissen.

[68] Vgl. GIB/IAB 2009

ten aber qualitativ in die gleiche Richtung. Während in der ersten Kohorte Personen mit Fach- oder Hochschulreife signifikant seltener an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, sind es in der zweiten Kohorte Personen mit Sonder- oder Hauptschulabschluss, die besonders häufig teilnehmen.

Tabelle 26: Schätzergebnisse Propensity Scores

Logistische Regression: Propensity Score	Odds Ratios	Signifikanz	Odds Ratios	Signifikanz
	Kohorte 2007/2008		Kohorte 2008/2009	
Alter				
15-21 Jahre	*Ref*		*Ref*	
>21 Jahre	0,41	**	0,87	
Geschlecht				
männlich	*Ref*		*Ref*	
weiblich	0,85		1,08	
Migrationshintergrund				
keinen	*Ref*		*Ref*	
erste Generation	1,71	**	2,11	***
zweite Generation	1,15		1,04	
Schulabschluss				
keinen Schulabschluss	*Ref*		*Ref*	
Sonder-Hauptschulabschluss	1,41		2,09	***
Mittlere Reife	0,88		1,35	
Fach-, Hochschulreife	0,35	***	0,64	
Deutschnote	1,14		1,32	**
Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung (in Monaten)	1,00		1,00	
Anzahl von Ausbildungsabbrüchen	1,46	*	0,86	
Anzahl vorangegangener Fördermaßnahmen	0,73	*	0,85	
N	705		810	
Pseudo R2	0,05		0,04	
richtig klassifizierte Fälle	69%		70%	
Hosmer-Lemeshow-Test chi2	10,82		11,70	
prob>chi2	0,21		0,17	

Signifikanzen:p<0.01=***,p<0,05=**,p<0.10=*

Die im Vergleich zu den in Tabelle 25 genannten nochmals geringeren Fallzahlen sind der Tatsache geschuldet, dass nicht alle Befragten Angaben zu ihrer Deutschnote im Abschlusszeugnis machen konnten oder wollten

Bei den Personen aus dem Ausbildungsjahr 2007/2008 ist des Weiteren das Alter eine signifikante Variable zur Erklärung der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bil-

dungsmaßnahme, und zwar in der Form, dass junge Menschen bis zu einem Alter von 21 Jahren signifikant häufiger teilnehmen als ältere Personen. Jeweils nur schwach signifikant wirken sich hier zudem die Anzahl der Ausbildungsabbrüche vor Beginn der Maßnahme (positiv) und die Anzahl der kumulierten Arbeitslosigkeitserfahrung (negativ) auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus. Bei den Personen aus dem Ausbildungsjahr 2008/2009 schließlich erscheint die Deutschnote als signifikante Determinante der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (je schlechter die Deutschnote desto höher die Wahrscheinlichkeit an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilzunehmen).

5.3.2. Matching-Analyse

Für das eigentliche Matching zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe wurde ein Verfahren verwendet, das auf einem Kerndichteschätzer beruht.[69] Im Vergleich zu anderen Matching-Verfahren – z.B. dem oben beschriebenen Nächsten-Nachbarn-Matching – hat dieser Schätzer den Vorteil, dass er einen gewichteten Durchschnitt (fast) aller Beobachtungen in der Kontrollgruppe nutzt, wodurch die Varianz der Schätzergebnisse verringert wird.[70] Zudem haben Simulationsstudien gezeigt, dass er gerade in kleinen Stichproben im Vergleich zu vielen anderen Verfahren robustere Ergebnisse hervorbringt.[71] Angemerkt sei auch noch, dass verschiedene andere Verfahren[72] getestet wurden und die Ergebnisse bei allen Spezifikationen qualitativ in die gleiche Richtung deuteten.

Qualität des durchgeführten Matchings

Für die Beurteilung der Qualität des durchgeführten Matchings bietet sich zunächst der Vergleich der Mittelwerte der verwendeten Kovariaten vor und nach dem Matching an.[73] Wenn das Matching erfolgreich war, sollten nach Durchführung der Matchingprozedur

---

[69] Zum Kerndichtenschätzer in der Matching-Analyse siehe Heckman et al. 1997, 1998. In der Analyse wurden ein Epanechnikov-Kern und eine Bandbreite von 0,06 verwendet. Zur Sicherstellung der Überlappung wurde die Minimum-Maximum-Methode implementiert. Hierbei werden Beobachtungen aus der Maßnahmengruppe nicht berücksichtigt, wenn ihr Propensity Score größer als das Maximum oder kleiner als das Minimum der Propensity Scores in der Kontrollgruppe ist. Insgesamt ist festzustellen, dass die Dichtekurven von Maßnahmen- und Kontrollgruppen ein hohes Maß an Überlappung aufweisen (siehe Abbildung 58 und Abbildung 59 im Anhang).

[70] Vgl. Caliendo/ Kopeinig 2008

[71] Vgl. Frölich 2004

[72] Durchgeführt wurden unter anderem Nächster-Nachbar-Matching mit verschiedener Anzahl von Nachbarn (1, 3, und 5), mit und ohne Zurücklegen sowie mit verschiedenen Einstellungen zur Gewährleistung einer hohen Überlappung.

[73] Vgl Rosenbaum/Rubin 1967

keine signifikanten Unterschiede mehr zu erkennen sein. Wie in Abbildung 58 und Abbildung 59 im Anhang ersichtlich wird, bestehen die Ergebnisse der Matching-Analyse diesen Test: Die Mittelwertvergleiche zeigen zwar vor dem Matching zum Teil statistisch signifikante Unterschiede in der Ausprägung einzelner Kovariaten bei Maßnahmen- und Kontrollgruppe.[74] Nach dem Matching sind diese signifikanten Unterschiede dann aber nicht mehr zu beobachten.

Ein weiteres Verfahren zur Überprüfung der Ergebnisqualität einer durchgeführten Matching-Analyse ist die Betrachtung der so genannten standardisierten Verzerrung (englisch: standardised bias) vor und nach dem Matching.[75] Dabei wird in den meisten empirischen Studien eine standardisierte Verzerrung nach dem Matching von weniger als 3 Prozent als guter Wert angesehen.[76] Im vorliegenden Fall betrug sie vor dem Matching 14,39 Prozent (Kohorte 2007/2008) bzw. 13,39 Prozent (Kohorte 2008/2009). Nachdem die Matching-Analyse durchgeführt wurde, lag sie bei 1,93 Prozent (Kohorte 2007/2008) bzw. 1,83 Prozent (Kohorte 2008/2009). Damit ist auch diese Überprüfung ein Indiz für die Güte des durchgeführten Matchings.

Ergebnisse

Als Zielvariablen wurde zunächst der Übergang in Ausbildung betrachtet. Im Anschluss wurde dann mit dem Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Studium auch noch ein breiterer Wirkungsindikator verwendet. Die ATT für die verschiedenen Kohorten und Wirkungsvariablen sind in der nachfolgenden Tabelle 27 zusammengefasst.[77]

---

[74] Die statistische Signifikanz der wurde mittels eines *t*-Tests ermittelt.

[75] Vgl. Rosenbaum/ Rubin 1985. Die standardisierte Verzerrung berechnet sich als Mittelwert der standardisierten Verzerrungen der einzelnen Kovariaten. Diese wiederum ergeben sich für jede Kovariate aus der Differenz der Werte ihres Mittelwertes in der Maßnahmen- und Kontrollgruppe, in Prozent des Durchschnitts ihrer Varianz in den beiden Gruppen.

[76] Caliendo/ Kopeinig, 2008

[77] An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass die beobachteten Effekte bei einzelnen Personen auch von weiteren Maßnahmenteilnahmen vor oder nach dem jeweils betrachteten Ausbildungsjahr mit beeinflusst sein können und damit in diesen Fällen nicht nur die Wirkungen von Einstiegsqualifizierungen oder berufsvorbereitenden Maßnahmen abbilden. Im Falle möglicher länger zurückliegender Maßnahmen wurde dieses Problem zwar dadurch abgeschwächt, dass bei der Schätzung der Propensity Scores die vorangegangene Fördererfahrung als unabhängige Variable aufgenommen wurde, hier wurde aber nicht nach verschiedenen Maßnahmen differenziert.

Tabelle 27: ATT – Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Studium (nach Matching, in %)

	Zum Befragungszeitpunkt im Zielzustand		ATT	Signifikanz
Kohorte 2007/2008	BvB	EQ	Differenz	
Übergang in Ausbildung	64,71	78,35	-13,64	***
Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und in ein Studium	67,42	81,49	-14,07	***
	Zum Befragungszeitpunkt im Zielzustand		ATT	Signifikanz
Kohorte 2008/2009	BvB	EQ	Kohorte 2008/2009	
Übergang in Ausbildung	50,00	61,98	-11,98	***
Übergang in Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und in ein Studium	52,44	65,36	-12,92	***

Die geschätzten ATT sind für alle Spezifikationen hoch signifikant und deuten einheitlich in eine Richtung.[78] Teilnehmende an Einstiegsqualifizierungen haben eine um 14 Prozentpunkte (Kohorte 1) bzw. 12 Prozentpunkte (Kohorte 2) höhere Wahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt der durchgeführten Befragung in Ausbildung zu sein als Teilnehmende an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Fast identisch stellt sich die Situation bei Verwendung des breiteren Wirkungsindikators dar. Hier liegt die Differenz zwischen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und Einstiegsqualifizierungen bei 15 Prozentpunkten (Kohorte 1) bzw. 13 Prozentpunkten.[79]

Als möglicher Erklärungsansatz für diese Ergebnisse bietet sich vor allem die größere Betriebsnähe an, die Einstiegsqualifizierungen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen auszeichnet. Sie ermöglicht es einerseits den Teilnehmenden in höherem Umfang berufsrelevante Informationen zu dem jeweiligen Arbeitsumfeld zu erhalten sowie intensivere Kontakte zu späteren Vorgesetzten und Kollegen zu knüpfen. Andererseits besteht aber auch auf Seite der Arbeitgeber durch die längere Verweildauer der Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in den Betrieben eine höhere Wahr-

[78] Die analytischen Standardfehler, auf deren Grundlage die *t*-Statistiken für den Mittelwertvergleich zwischen Maßnahmen- und Kontrollgruppe berechnet werden, berücksichtigen nicht, dass die Propensity Scores geschätzt wurden. Dadurch wird die tatsächliche Größe des Standardfehlers möglicherweise unterschätzt. Zur Überprüfung der analytischen Standardfehler wurden in einem Bootstrapping-Verfahren mit 100 Wiederholungen empirische Standardfehler berechnet. Diese bestätigen durchgehend die in Tabelle 27 präsentierten Befunde.

[79] Auch wenn die Werte nahe beieinander liegen, sind die hier ermittelten Prozentpunktwerte nicht mit den Unterschieden im Erwerbsstatus vergleichbar, die bei der deskriptiven Auswertung der Befragungsdaten im ersten Zwischenbericht ermittelt wurden, weil es ich bei letzteren um Brutto-Effekte der Maßnahmenbeteiligung handelt, während im Rahmen der Matching-Analyse Nettoeffekte berechnet wurden. Vgl. Erster Zwischenbericht zur Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung, S. 165-167.

scheinlichkeit, dass eventuell vorhandene Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von benachteiligten Personen abgebaut werden können.

Insgesamt deuten die Ergebnisse der Matching-Analyse in eine ähnliche Richtung wie die Ergebnisse der für den letzten Zwischenbericht durchgeführten logistischen Regressionen, auch wenn sie, weil sie auf verschieden zusammengesetzten Stichproben beruhen – nicht unmittelbar miteinander verglichen werden sollten. Wesentlich ist jedoch, dass beide Verfahren zeigen können, dass die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung die Übergangschancen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in Ausbildung erhöht.

6. Empirische Befunde zu EQ im Kontext des betrieblichen Ausbildungsverhaltens

6.1. Einbettung und Forschungsfrage

In diesem Kapitel werden Befunde von Analysen zum betrieblichen Ausbildungsverhalten berichtet, wobei EQ und betriebliche Berufsausbildung als Optionen der betrieblichen Ausbildungsentscheidung behandelt werden. Diese Analysen zu EQ[80] erfolgen, wie im folgende Abschnitt dargestellt, auf Basis von Prozessdaten der BA bzw. des IAB sowie unter Verwendung von Daten aus dem IAB-Betriebspanel. Bei der Konzeption dieses Kapitels wird EQ als ein Aspekt der betrieblichen Ausbildungsentscheidung *in Ergänzung zur betrieblichen Berufsausbildung modelliert*. Bei der empirischen Analyse wird auf eine Modellierung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens zurückgegriffen, die Dietrich und Gerner (2007, 2008) bereits wiederholt zur Analyse des betrieblichen Ausbildungsverhaltens eingesetzt haben. Nach Darstellung der Datengrundlage und des Analysedesigns werden die Betriebe, die seit 2004 EQ durchgeführt haben, hinsichtlich ausgewählter betriebsstruktureller Merkmale genauer charakterisiert. In einem weiteren Schritt werden zentrale Ergebnisse von Analysen zur einzelbetrieblichen Entscheidung, einmalig oder wiederholt EQ durchzuführen sowie zum Zusammenhang von EQ und regulärer betrieblicher Berufsausbildung vorgestellt und diskutiert.

6.2. Datengrundlage

Bei den Analysen zur betrieblichen Entscheidung EQ durchzuführen, wird insbesondere auf drei Datenquellen des IAB bzw. der BA (Oberschachtsiek et al 2009) zurückgegriffen: Daten aus dem BA-Fachverfahren zur individuellen EQ-Förderung, Daten aus dem IAB-Betriebshistorik-Panel sowie Daten aus dem IAB-Betriebspanel. Zunächst werden die drei Datenquellen kurz dargestellt sowie die prinzipielle Verwendbarkeit der drei Datenquellen in Bezug auf das Forschungsanliegen und die Möglichkeiten der Verknüpfung der Daten erörtert. Darauf aufbauend wird das Datendesign vorgestellt, das den nachfolgend vorgestellten Befunden zugrunde liegt.

6.2.1. IAB-BA-Prozessdaten zur individuellen EQ-Teilnahme

Auf Basis der Informationen zu Einstiegsqualifizierungen aus den Prozessdaten der BA wurden die Betriebe identifiziert, die zwischen 2004 und 2009 EQ angeboten haben. Bei

[80] EQ als Abkürzung wird hier sowohl für Angebote des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (2004-2007) als auch für Einstiegsqualifizierung nach § 235b SGB III (ab 2007) verwendet

der Konzeption der Analysen zur betrieblichen EQ und der damit verbundenen Aufbereitung der BA-IAB-Prozessdaten wurde zunächst davon ausgegangen, dass die EQ-Förderdaten der BA den EQ-Betrieb unmittelbar identifizieren. Falls die EQ-Förderdaten der BA keine Angaben zum EQ-Betrieb bereitstellen, sollte der Betrieb über die individuelle Meldung der EQ-Teilnehmenden zur Sozialversicherung identifiziert werden. Im Zuge der Datenaufbereitung wurde jedoch ersichtlich, dass der ursprünglich angestrebte Weg der Datenaufbereitung nicht belastbar ist.

Im Rahmen umfangreicher Tests wurde deutlich, dass die Betriebsangaben in den Daten des EQ-Fachverfahrens lückenhaft sind und auch nicht alle Teilnahmeinformationen aus dem EQ-Fachverfahren mit den betrieblichen Meldungen zur Sozialversicherung korrespondieren. In Reaktion auf diese Befunde wurden im Weiteren nur EQ-Teilnahmeinformationen verwendet, die durch betriebliche Meldungen zur Sozialversicherung konsolidiert werden konnten (siehe auch Abschnitt 7.2). Die konsolidierten Informationen zu EQ wurden je Betrieb und Ausbildungsjahr aggregiert und mit den Daten des BA-Betriebs-Historik-Panels bzw. des IAB-Betriebspanels verknüpft.

Bei der Entwicklung des Verfahrens zur Konsolidierung der Informationen zur EQ-Teilnahme wurde ersichtlich, dass Betriebe EQ-Teilnehmende bei der Meldung zur Sozialversicherung mehrheitlich als Auszubildende melden und in dieser Hinsicht nicht zwischen EQ und betrieblicher Berufsausbildung unterscheiden. Dazu kann beitragen, dass auch die BA in ihrer Geschäftsanweisung bei EQ-Teilnehmern von Auszubildenden spricht und auch §14 SGB III EQ-Teilnehmer förderrechtlich dem Begriff „Auszubildende“ zugeordnet werden. Ferner ist die Kammermeldung sowie dass EQ in anerkannten Ausbildungsberufen stattfindet. Demzufolge besteht beim derzeitigen Stand der Datenaufbereitung auf der betrieblichen Ebene eine gewisse Unsicherheit dahingehend, inwieweit bei der ausgewiesenen Zahl „regulärer“ Auszubildender auch EQ-Teilnehmende mit enthalten sind. Dies gilt für die Angaben zur Zahl der Auszubildenden aus dem IAB-Betriebs-Historik-Panel und dem IAB-Betriebspanel gleichermaßen.

6.2.2. Datenauszug aus dem IAB-Betriebs-Historik-Panel

Die konsolidierten Informationen über EQ-Teilnahmen auf individueller Ebene wurden mit dem IAB-Betriebs-Historik-Panel verknüpft. Somit konnten für jedes Ausbildungsjahr die Betriebe identifiziert werden, die EQ-Teilnehmende beschäftigt habe und wieviele. Für nachfolgende Analysen kann somit auf 103.141 EQ-Förderjahr-Sätze von 90.616 Betrieben der Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 zurückgegriffen werden. Das Förderjahr 2008/09 liegt am aktuellen Beobachtungsrand und wirkt zensierend für einen Teil der Analysen. Das Förderjahr 2009/10 liegt noch außerhalb des Berichtshorizonts des IAB-Betriebs-Historik-Panels. Das Berichtsende des Betriebshistorik-Panels liegt derzeit beim

31.Dezember 2008 und ermöglicht Analysen zum EQ-Förderjahr 2008/09, sofern EQ-Aktivitäten als Ergebnis betrieblicher Entscheidungen in 2008 interpretiert werden. Im aktuellen IAB-Betriebs-Historik-Panel haben 95% der in die Analyse einbezogenen Betriebe den aktuellen Berichtsrand Ende 2008 erreicht. Diese Datengüte erlaubt belastbare Angaben hinsichtlich des Ausbildungsverhaltens und der EQ-Beteiligung der Betriebe über die Zeit.

6.2.3. IAB-Betriebspanel

Als weitere und zentrale Datenquelle wird auf das IAB-Betriebspanel zurückgegriffen. Das IAB-Betriebspanel liefert in Vergleich zum IAB-Betriebs-Historik-Panel weitaus differenzierte Informationen zur Betriebsorganisation und dessen Entwicklung über die Zeit auf einzelbetrieblicher Ebene. Das IAB-Betriebspanel stellt eine wesentliche Ergänzung zu den betriebsbezogenen Informationen dar, die auf Basis der Beschäftigtenhistorik bzw. dem IAB-Betriebs-Historik-Panel zur Verfügung gestellt werden. Als zentrale Einschränkung muss jedoch beachtet werden, dass die Fallzahl begrenzt und zudem das IAB-Betriebspanel auf einer disproportional geschichteten Stichprobe aufsetzt. Demzufolge wurde für die Deskription der EQ-Betriebe auf das IAB-Betriebs-Historik-Panel zurückgegriffen, für die differenzierten analytischen Fragestellungen jedoch das IAB-Betriebspanel herangezogen.

Bislang wurden Betriebe in zwei Befragungswellen des IAB-Betriebspanels (2007 und 2009) nach der Durchführung von EQ im Betrieb befragt. In der IAB-Betriebspanel-Befragung 2007 wurde die Betriebe für das Berichtsjahr 2006 danach befragt, ob sie Personen beschäftigen, die im Rahmen von öffentlich finanzierten Qualifizierungs- oder Beschäftigungsprogrammen gefördert werden. Mit Frage 76c wurde direkt nach dem Einsatz von Einstiegsqualifizierung für Jugendliche gefragt. 467 aus 18.917 Betrieben (ungewichtet) haben diese Frage positiv beantwortet. In der IAB-Betriebspanel-Befragung 2009 wurden die Panelbetriebe für das Berichtsjahr 2008 erneut differenziert danach befragt, inwieweit sie Personen beschäftigen, die im Rahmen von öffentlich finanzierten Programmen gefördert werden. Frage 67e thematisiert hier den Einsatz von Einstiegsqualifizierung im Betrieb. 2009 haben 328 aus 15.523 Betrieben (ungewichtet) diese Frage bejaht.

Da für 2009 die konsolidierten Beschäftigtendaten noch nicht vorliegen, wurden Tests zur Güte der Angaben im Betriebspanel hinsichtlich Einstiegsqualifizierungen für das Befragungsjahr 2007 durchgeführt. Dazu wurden die Maßnahme-Informationen der EQ-Teilnehmenden mit den Daten der Betriebspanel-Befragung 2007 verknüpft. Von den 467 Betrieben, die in der IAB-Betriebspanel-Befragung 2007 angegeben haben, in 2006 EQ durchgeführt zu haben, konnten auf Basis der BA-Prozessdaten 247 Betriebe identi-

fiziert werden, die irgendwann Personen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung beschäftigt haben. Den Prozessdaten zufolge hat knapp die Hälfte dieser Betriebe (N=220) im gesamten Beobachtungszeitraum nie EQ durchgeführt. Explizit bezogen auf das Ausbildungsjahr 2006/07 haben laut BA-Prozessdaten 156 der 467 Betriebe EQ-Teilnehmende beschäftigt (vgl. Tabelle 28).

Weiterhin wurde geprüft, in welchem Umfang das IAB-Betriebspanel Betriebe enthält, die laut den konsolidierten Prozessdaten im gerade abgeschlossenen Ausbildungsjahr EQ durchgeführt haben. Die Verknüpfung von Prozess- und Befragungsdatenzeigt auf, dass 311 Betriebe angegeben haben EQ durchzuführen, ohne dass dies durch die Prozessdaten bestätigt werden kann. 156 Betrieben, die laut Panel-Befragung in EQ aktiv waren, konnten durch die Prozessdaten bestätigt werden und weitere 192 Panelbetriebe waren laut Selbstauskunft nicht in EQ aktiv, gleichwohl auf Basis der Prozessdaten (siehe Tabelle 28). Eine Ursache für fehlende EQ-Angaben im Panel könnte darin zu sehen sein, dass aus einer betrieblichen Perspektive EQ-geförderte Personen den sonstigen Auszubildenden im Wesentlichen gleichgestellt sind. So wird etwa zur Meldung für Sozialversicherung in der Mehrzahl der Fälle der entsprechende Schlüssel für Auszubildende verwendet. Ebenso kann angenommen werden, dass nicht jede Auskunftsperson, die im Rahmen der Panelbefragung kontaktiert wird, auch zu jeder spezifischen Frage, wie hier zu EQ, umfassend auskunftsfähig ist. Bei größeren Betrieben wäre zudem zu bedenken, dass andere Betriebsteile oder -einheiten in EQ aktiv gewesen sind, die über den Betriebsnummernabgleich nicht zu identifizieren sind. Hier wäre dann zudem von einer möglichen Unterschätzung der EQ-Beteiligung von Panelbetrieben auszugehen. Letztere Annahme kann auf Basis der Prozessdaten jedoch nicht überprüft werden.

Tabelle 28: EQ-Beteiligung von Betrieben auf Basis der BA–Prozessdaten und dem IAB-Betriebspanel

IAB-Betriebs-Historik-Panel	IAB-Betriebspanel 2007		
	EQ nein	EQ ja	Summe
EQ nein	18.312	311	18.623
EQ ja	192	156	348
Summe	18.504	467	18.971

Quellen: IAB Prozessdaten & IAB Betriebspanel

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass auf Grund der relativ geringen Belastbarkeit der Paneldaten bezüglich der EQ-Teilnehmenden im Betrieb darauf verzichtet wird, die Angaben des Betriebspanels zu Beschäftigung von EQ-Teilnehmenden als Grundlage für weitere Analysen heranzuziehen. Hinzu kommt, dass diese Informationen im IAB-Betriebspanel nicht jährlich erhoben werden und somit keine ausreichende Datengrund-

lage für differenzierte Analysen zur Verfügung steht. Um dennoch die differenzierten Daten des IAB-Betriebspanels für Analysen zur Beschäftigung von EQ-Teilnehmenden verwenden zu können, wurden die Daten des IAB-Betriebspanels um die entsprechenden Informationen zu EQ-Teilnehmenden je Ausbildungsjahr aus den Prozessdaten angereichert. Der so erweiterte Paneldatensatz bildet die Grundlage für Analysen zur betrieblichen Entscheidung (wiederholt) EQ-Teilnehmende zu beschäftigen sowie zu Analysen zum Zusammenhang von EQ und betrieblicher Berufsausbildung, die so mit den BA-Prozessdaten nicht durchgeführt werden könnten.

6.3. Analysestrategie

Nachfolgend wird zunächst die Population der „EQ-aktiven" Betriebe der Förderjahre 2004/05 bis 2008/09 beschrieben. Dabei werden die zeitliche Lage und der zeitliche Umfang einzelbetrieblicher EQ dargestellt und mit betriebsstrukturellen und betriebsbiographischen Merkmalen verknüpft. Als Datengrundlage wird für diese Analysefrage auf das mit den konsolidierten Förder-Informationen zu EQ verknüpfte IAB-Betriebs-Historik-Panel zurückgegriffen.

Daran anschließend wird die einzelbetriebliche Entscheidung, EQ durchzuführen näher betrachtet. Um die einzelbetriebliche Entscheidung, EQ durchzuführen, angemessen modellieren zu können, werden Daten unterschiedlicher Beobachtungszeitpunkte bzw. Zeiträume in eine zeitlich kausale Struktur gebracht. So werden beispielsweise der EQ-Entscheidung vorgelagerte Informationen oder Informationen, die das Förderergebnis der EQ-Entscheidung beobachten, also der Entscheidung zeitlich nachgelagert sind, für Analysen verknüpft.

Darauf aufbauend wird die betriebliche Entscheidung, EQ durchzuführen, mit Hilfe von logistischen Regressionsmodellen geschätzt. In einem weiteren Schritt wird die EQ in ein allgemeines Modell betrieblicher Ausbildungsentscheidung integriert. Erneut werden logistische Regressionsmodelle der betrieblichen Ausbildungsentscheidung geschätzt.

Auf Grund der in Abschnitt 6.2.1 dargestellten und bislang noch nicht behebbaren Daten-Unschärfen bei der Bestimmung der Zahl der Auszubildenen sind die Angaben zu betrieblicher Berufsausbildung versus EQ noch nicht hinreichend trennscharf. Analysen zur Substitution von Auszubildenden durch EQ-Teilnehmende konnten demzufolge nicht durchgeführt werden.

6.4. EQ-Betriebe in den Ausbildungsjahren 2004/05 bis 2008/09 – eine Deskription

6.4.1. Aufkommen von EQ auf einzelbetrieblicher Ebene

Die Datengrundlage für nachfolgende Analysen wurde dem IAB-Betriebs-Historik-Panel entnommen, das um die entsprechenden Informationen zu EQ ergänzt wurde. Die Grundgesamtheit[81] umfasst 90.616 Betriebe, die im Förderzeitraum 2004/05 bis 2008/09 mindestens eine Person im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung beschäftigt haben. Nach der relativ kurzfristigen Ankündigung der Einführung des Sonderprogramms EQJ im Sommer 2004 auf Basis eines Beschlusses des Nationalen Ausbildungspakts (siehe Deeke et al 2005), haben auf Basis der betriebsspezifisch konsolidierten Informationen zu EQ im Ausbildungsjahr 2004/05 12.080 Betriebe Personen in einer EQ ausgebildet. Die Zahl der „EQ-aktiven" Betriebe ist bis zum Förderjahr 2006/07 auf 26.067 Betriebe angestiegen. Diese Betriebe haben 33.533 Personen in einer EQ beschäftigt. Ab dem Ausbildungsjahr 2007/09 ging die Zahl der EQ-Betriebe wieder zurück und lag für das Ausbildungsjahr 2008/09 bei 19.555 Betrieben.

Wie aus Tabelle 29 ersichtlich wird, hat EQ sowohl hinsichtlich der Zahl der einbezogenen Betriebe als auch der Zahl der geförderten Personen mit dem Förderjahr 2006/07 einen vorläufigen Höhepunkt erreicht. Im Förderjahr 2006/07 waren 26.067 Betriebe „EQ-aktiv", die 32.463 Personen im Rahmen von EQ beschäftigt haben[82].

Tabelle 29: Anzahl EQ-Betriebe und EQ-Teilnehmende – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

EQ Förderjahr	Anzahl der Betriebe	Anzahl der Teilnehmer
2004/05	11.865	14.982
2005/06	21.378	27.228
2006/07	25.687	32.463
2007/08	23.366	26.107
2008/09	19.234	20.745

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Aus Tabelle 30 wird ersichtlich, dass die Mehrzahl der EQ-Betriebe (84%) lediglich in einem Ausbildungsjahr (=Förderjahr)[83] Personen im Rahmen einer Einstiegsqualifizie-

[81] Dabei werden ausschließlich Betriebe berücksichtigt, bei denen die Maßnahme-Information aus dem EQ-Fachverfahren mit der betrieblichen Meldung EQ-Teilnehmender zur Sozialversicherung korrespondiert.

[82] Abweichungen zu den amtlichen Übersichten zu EQ-Teilnahmen gehen darauf zurück dass hier nur EQ-Teilnahmen einbezogen werden, für die auch eine betriebliche Meldung zur Sozialversicherung vorliegt. Konsolidierter Datenrand ist der 31.Dezember 2008.

[83] Ein Ausbildungs- bzw. Förderjahr beginnt hier lt. Setzung am 1.Juli und endet am 30. Juni des folgenden Jahres. Diese Setzung bildet auch Bundesland-übergreifend betrachtet die beobachtbaren empirischen Mus-

rung beschäftigt hat. 12 % der „EQ-aktiven“ Betriebe waren in zwei Ausbildungsjahren „EQ-aktiv“ und 4 % der Betriebe war in drei oder mehr Ausbildungsjahren „EQ-aktiv“.

Tabelle 30: EQ-Betriebe nach Anzahl „EQ-aktiver“ Jahre – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Anzahl EQ-aktiver Jahre	N	%
1	70.005	83,9
2	9.823	11,7
3	2.680	3,2
4	741	0,9
5	175	0,1
Gesamt	83.424	100,00

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Bezogen auf den Beobachtungszeitraum 2004-2009 haben Betriebe mehrheitlich je Förderjahr eine Person mit einer EQ-Förderung beschäftigt; der Mittelwert liegt bei knapp 1,2 Personen. Im Beobachtungszeitraum ging die durchschnittliche Zahl der EQ-Teilnehmenden pro Betrieb von knapp 1,3 im Ausbildungsjahr 2004/05 auf knapp 1,1 im Ausbildungsjahr 2008/09 zurück (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: EQ-Betriebe nach durchschnittlicher Zahl (Mittelwert) der EQ-Teilnehmenden – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Förderjahr	N	Mittelwert	Standardabweichung
2004/05	11.856	1,26	1,27
2005/06	21.378	1,27	1,59
2006/07	25.687	1,26	1,56
2007/08	23.366	1,12	0,83
2008/09	19.234	1,08	0,53
Gesamt	101.530	1,2	1,25

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Die mittlere individuelle Verweildauer in einer EQ beträgt für den Förderzeitraum 2004/05 bis 2008/09 223 Tage. Im ersten Förderjahr 2004/05 betrug die durchschnittliche Förderdauer durchschnittlich 207 Tage. Die mittlere Verweildauer in EQ ist bis zum Förderjahr 2007/08 auf 227 Tage angestiegen. Im Förderjahr 2008/09 ging die durchschnittliche Förderdauer wieder geringfügig auf 225 Tage zurück. Die Varianz der Förderdauer nahm

ter des Eintritts in Ausbildung bzw. EQ am besten ab und geht konform mit der Definition des Ausbildungsjahres im IAB-Betriebspanel, auf dessen Daten hier ebenfalls Bezug genommen wird.

im Beobachtungszeitraum kontinuierlich zu. Dies lässt sich dahingehend interpretieren, dass die Betriebe die individuelle EQ-Förderdauer stärker an betriebliche und/oder individuelle Gegebenheiten angepasst haben (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: EQ-Betriebe nach durchschnittlicher EQ-Förderdauer (Mittelwert) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Förderjahr	Mittelwert	Standardabweichung
2004/05	206,65	70,73
2005/06	223,79	78,79
2006/07	225,95	81,45
2007/08	226,66	88,54
2008/09	225,3	89,89
Gesamt	223,28	83,32

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

6.4.2. Betriebsdemographische Merkmale von EQ-Betrieben

Im folgenden Abschnitt werden die EQ-Betriebe hinsichtlich ausgewählter Merkmale näher betrachtet. Aus Tabelle 33 wird ersichtlich, dass es sich bei EQ-Betrieben überwiegend um Klein- und Mittelbetriebe handelt. Der Anteil der Kleinbetriebe nahm bis zum Förderjahr 2006/07 zu, ab dem Förderjahr 2007/08 stieg das Engagement von größeren Betrieben leicht an (vgl. Tabelle 33 und Tabelle 34). Da „EQ-aktive“ Betriebe mehrheitlich nur in einem Förderjahr EQ-Teilnehmende beschäftigt haben, zeichnen sich für die Zusammensetzung der EQ-Betriebe je Förderjahr deutliche Veränderungen ab. Dies legt die Annahme einer veränderten betrieblichen Einsatzlogik von EQ im Beobachtungszeitraum nahe. Ein erster Indikator kann dabei bereits in der Verteilung der Betriebsgröße der EQ-Betriebe gesehen werden (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: EQ- Betriebe nach Betriebsgröße und Ausbildungsjahr – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Förderjahr	Mittelwert	Standardabweichung
2004/05	68,53	559,41
2005/06	55,24	469,54
2006/07	51,63	429,20
2007/08	55,50	394,65
2008/09	59,89	434,23
Gesamt	56,82	448,53

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Mit einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 68 waren im ersten Förderjahr größere Betriebe häufiger „EQ-aktiv“ als in den darauf folgenden Jahren. Bereits im Förderjahr 2005/06 ging bei EQ-Betrieben die durchschnittliche Mitarbeiterzahl auf 55 zurück und im dritten Förderjahr auf durchschnittlich 52 Mitarbeiter. Ab dem Förderjahr 2007/08 ist die durchschnittlich Mitarbeiterzahl der EQ-Betriebe wieder auf 60 Mitarbeiter angestiegen. Auch die Kennzahl für die Streuung der Mitarbeiterzahl (hier die Standardabweichung) legt nahe, dass im ersten Förderjahr die Zusammensetzung der EQ-Betriebe hinsichtlich der Größenstruktur deutlich heterogener war, als in den folgenden Jahren (vgl. Tabelle 33). Somit könnte das erste Jahr der EQ-Förderung auch als Versuchsphase interpretiert werden, in dem Betriebe das damals neue Instrument getestet haben. In den Folgejahren rekrutierten sich EQ-Betriebe stärker aus dem Segment kleiner und mittlerer Betriebe; der relative Anteil größerer und insbesondere Großbetriebe ging zurück. Ab dem Förderjahr 2007/08 ist der Anteil der Betriebe mit 100 bis unter 1.000 Mitarbeiter wieder leicht angestiegen (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: EQ-Betriebe nach Betriebsgröße - Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (gruppiert) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Betriebsgröße nach Beschäftigte		2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	Gesamt
1-4	N	2.992	5.918	7.349	6.658	5.441	28.358
	in %	25,22	27,68	28,61	28,49	28,29	27,93
5-9	N	2.548	4.780	5.980	4.992	3.934	22.234
	in %	21,47	22,36	23,28	21,36	20,45	21,9
10-19	N	2.141	3.869	4.643	4.017	3.332	18.002
	in %	18,04	18,1	18,08	17,19	17,32	17,73
20-49	N	1.904	3.300	3.811	3.665	3.003	15.683
	in %	16,05	15,44	14,84	15,69	15,61	15,45
50-99	N	976	1.620	1.852	1.777	1.462	7.687
	in %	8,23	7,58	7,21	7,61	7,6	7,57
100-199	N	645	964	1.016	1.170	1.056	4.851
	in %	5,44	4,51	3,96	5,01	5,49	4,78
200-499	N	399	585	653	708	660	3.005
	in %	3,36	2,74	2,54	3,03	3,43	2,96
500-999	N	146	204	227	220	211	1.008
	in %	1,23	0,95	0,88	0,94	1,1	0,99
1000-4999	N	103	125	140	147	123	638
	in %	0,87	0,58	0,55	0,63	0,64	0,63
5000+	N	11	13	16	12	12	64
	in %	0,09	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
Gesamt	N	11.865	21.378	25.687	23.366	19.234	101.530
	in %	100	100	100	100	100	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Der Blick auf ausgewählte Merkmale und deren Entwicklung unterstützt die Annahme einer graduellen Veränderung der Zusammensetzung der EQ-Betriebe im Beobachtungszeitraum. Der Frauenanteil in den EQ-Betrieben ging leicht zurück, ebenso der Anteil der Auszubildenden, der Anteil der Facharbeiter oder der Anteil der Geringqualifizierten an der Belegschaft der EQ-Betriebe, während der Anteil der Angestellten leicht angestiegen ist. Ferner zeichnen sich lediglich leichte Änderungen in der Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den EQ-Betrieben ab. Der Anteil der Hochqualifizierten an der Belegschaft ist ab 2007 leicht angestiegen (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Beschäftigtenstruktur der EQ-Betriebe nach ausgewählten Merkmalen – (Kenziffern: Mittelwert, Standardabweichung und Median) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Förderjahr		Anteile an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Betrieb						
		Frauen	Deutsch	Azubi	Hochqualifi.	Facharbeiter	Angestellte	Geringqualif.
2004/05	Mittelwert	52,47	94,66	13,24	2,31	20	23,61	17,53
	Standardabweichung	33,24	12,37	18,56	7,7	25,63	25,69	21,33
	Median	50,35	100	6,25	0	6,67	16,67	11,11
2005/06	Mittelwert	53,52	94,07	14,9	2,09	18,53	21,78	18,52
	Standardabweichung	34,02	13,58	20,2	7,5	24,51	24,92	22,37
	Median	53,85	100	8	0	4	14,29	12,5
2006/07	Mittelwert	53,99	93,87	16,08	2,04	18,24	20,48	18,35
	Standardabweichung	34,18	14,13	21,25	7,38	24,46	24,24	22,45
	Median	53,85	100	9,09	0	2,8	12,5	12
2007/08	Mittelwert	49,68	93,31	10,71	3,21	17,81	23,57	14,3
	Standardabweichung	34,22	15,29	17,95	10,32	25,29	27,57	20,59
	Median	50	100	1,86	0	1,31	14,29	5,56
2008/09	Mittelwert	49,41	93,2	10,16	3,62	17,34	24,48	13,52
	Standardabweichung	34	15,37	17,6	10,88	25,05	28,09	20,3
	Median	50	100	1,11	0	1,23	14,29	4,18
Gesamt	Mittelwert	51,85	93,75	13,14	2,65	18,24	22,59	16,44
	Standardabweichung	34,07	14,35	19,47	8,94	24,92	26,14	21,59
	Median	50	100	5,56	0	2,54	14,29	9,09

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Im nächsten Teil dieses Abschnittes wird die Beschäftigung von EQ-Teilnehmenden in Bezug gesetzt zum Ausbildungsverhalten des Betriebes insgesamt. Wie schon thematisiert, ist eine gewisse Unschärfe bei der Zahl der gemeldeten Auszubildenden zu berücksichtigen. Betriebe verwenden für die Meldung von EQ-Teilnehmenden zur Sozialversicherung mehrheitlich das Meldemerkmal „102=Auszubildende“, das eigentlich „regulären“ Auszubildenden vorbehalten sein sollte. Dies führt in den Prozessdaten zu Unschärfen bei der Zahl der gemeldeten Auszubildenden. Auf Basis der Daten des IAB-Betriebs-Historik-Panels haben zwischen 2004 und 2007 rund zwei Drittel der Betriebe neben EQ-Teilnehmnden auch Auszubildende im Rahmen einer Berufsausbildung nach BBiG oder HWO beschäftigt. Ab dem Förderjahr 2007/08 ging der Anteil der Betriebe, die neben EQ eine betriebliche Berufsausbildung angeboten haben, auf knapp über 50 % zurück (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Betriebliche Berufsausbildung parallel zu EQ – Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2008/09

		Betriebliche Berufsausbildung parallel zu EQ?		
Förderjahr		nein	ja	Gesamt
2004/05	N	4.192	7.673	11.865
	in %	35,33	64,67	100
2005/06	N	7.145	14.233	21.378
	in %	33,42	66,58	100
2006/07	N	8.136	17.551	25.687
	in %	31,67	68,33	100
2007/08	N	11.149	12.217	23.366
	in %	47,71	52,29	100
2008/09	N	9.395	9.839	19.234
	in %	48,85	51,15	100
Gesamt	N	40.017	61.513	101.530
	in %	39,41	60,59	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Tabelle 37 legt nahe, dass sich ab dem Ausbildungsjahr 2007/08 verstärkt Betriebe an EQ beteiligt haben, die im Ausbildungsjahr vor EQ keine betriebliche Berufsausbildung durchgeführt haben. Dieser Befund korrespondiert mit der veränderten Zusammensetzung der EQ-Betriebe im Beobachtungszeitraum (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Ausbildungsbeteiligung ein Jahr vor EQ – Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2008/09

		Im Ausbildungsjahr vor EQ betriebliche Berufsausbildung?		
Förderjahr		nein	ja	Gesamt
2004/05	N	3.891	7.178	11.069
	in %	35,15	64,85	100
2005/06	N	6.873	12.926	19.799
	in %	34,71	65,29	100
2006/07	N	7.828	15.972	23. Aug
	in %	32,89	67,11	100
2007/08	N	9.949	11.339	21.288
	in %	46,74	53,26	100
2008/09	N	8.808	9.159	17.967
	in %	49,02	50,98	100
Gesamt	N	37.349	56.574	93.923
	in %	39,77	60,23	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Im Vergleich der Ausbildungsaktivität der EQ-Betriebe im Jahr nach EQ (vgl. Tabelle 38) zur Ausbildungsbeteiligung im Ausbildungsjahr vor EQ (vgl. Tabelle 37) kann gezeigt werden, dass im Beobachtungszeitraum zwischen 12 % und 16 % der EQ-Betriebe zusätzlich nach EQ betriebliche Berufsausbildung durchgeführt haben. Dieser Anstieg ist über die Förderjahre weitgehend konstant, auch wenn, wie gezeigt, das Ausbildungsniveau der EQ-Betriebe im Beobachtungszeitraum variiert.

Tabelle 38: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Ausbildungsbeteiligung ein Jahr nach EQ– Förderjahre 2004/05 bis 2007/08

		Im Jahr nach EQ Ausbildungsbetrieb?		
Förderjahr		nein	ja	Gesamt
2004/05	N	2.337	9.394	11.731
	in %	19,92	80,08	100
2005/06	N	3.924	17.143	21.067
	in %	18,6	81,37	100
2006/07	N	4.554	20.682	25.236
	in %	18,05	81,95	100
2007/08	N	8.462	13.599	22.061
	in %	38,36	61,64	100
Gesamt	N	19.277	60.818	80.095
	in %	24,07	75,93	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Bei 27 % der EQ-Betriebe ist die Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Ausbildungsjahr im Vergleich zum vorangegangenen Ausbildungsjahr gestiegen, bei 53 % der EQ-Betriebe sind im „EQ-aktiven“ Ausbildungsjahr genau so viele Auszubildende beschäftigt worden wie im Ausbildungsjahr zuvor und bei 20 % der EQ-Betriebe ist die Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Ausbildungsjahr gegenüber dem zurückliegenden Ausbildungsjahr zurückgegangen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Jahr im Vergleich zum Vorjahr – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Förderjahr		Anzahl und Anteil der Betriebe, in denen die Auszubildenden-Zahl im „EQ-aktiven“ Jahr im Vergleich zum **Vorjahr** … ist niedriger	konstant	höher	Gesamt
2004/05	N	2.717	5.537	2.815	11.069
	in %	24,55	50,02	25,43	100
2005/06	N	4.360	9.615	5.824	19.799
	in %	22,02	48,56	29,42	100
2006/07	N	5.123	11.502	7.175	23.800
	in %	21,53	48,33	30,15	100
2007/08	N	3.836	12.264	5.188	21.288
	in %	18,02	57,61	24,37	100
2008/09	N	3.007	23.285	12.145	17.967
	in %	16,74	59,16	24,10	100
Gesamt	N	19.043	49.548	25.332	93.923
	in %	20,28	52,75	26,97	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Bei 43 % der EQ-Betriebe war die Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Ausbildungsjahr höher als im darauf folgenden Ausbildungsjahr und bei 18 % der EQ-Betriebe geringer. Dieser Effekt war in den ersten drei Förderjahren stärker ausgeprägt als im Jahr 2007/08 (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Ausbildungsverhalten der EQ-Betriebe – Zahl der Auszubildenden im „EQ-aktiven“ Jahr im Vergleich zum Folgejahr – Förderjahre 2004/05 bis 2007/08

Förderjahr		Anzahl und Anteil der Betriebe, in denen die Auszubildenden-Zahl im „EQ-aktiven“ Jahr im Vergleich zum **Folgejahr** … ist niedriger	konstant	höher	Gesamt
2004/05	N	2.190	4.083	5.458	11.731
	in %	18,67	34,81	46,53	100
2005/06	N	3.852	7.314	9.901	21.067
	in %	18,28	34,72	47	100
2006/07	N	4.729	8.737	11.770	25.236
	in %	18,74	34,62	46,64	100
2007/08	N	3.471	11.236	7.354	22.061
	in %	15,73	50,93	33,33	100
Gesamt	N	14.242	31.370	34.483	80.095
	in %	17,78	39,17	43,05	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Ergänzend informieren die Tabellen 77 und 78 im Anhang über die Verteilungen der EQ-Betriebe nach Bundesland und Branche.

6.5. Differenzierte Analysen zum betrieblichen EQ-Angebot

In Abschnitt 6.4 wurde die Gesamtheit der EQ-Betriebe auf Basis des IAB-Betriebshistorik-Panels hinsichtlich ausgewählter Merkmale beschrieben. Für Analysen zur betrieblichen Entscheidung, EQ-Teilnehmende zu beschäftigen, wird nachfolgend auf die Daten des IAB-Betriebspanels zurückgegriffen. Das IAB-Betriebspanel stellt für die Analysen ein deutlich differenzierteres Merkmalsspektrum zur Verfügung als das Betriebshistorikpanel. Analog zur Aufbereitung des IAB-Betriebs-Historik-Panels für die Analysen in Abschnitt 6.4, wurden auch die Daten des IAB-Betriebspanels um Angaben zu den EQ-Aktivitäten der Panelbetriebe auf Basis der konsolidierten Prozessdaten angereichert.

Im Einzelnen wird folgenden Fragen nachgegangen: Welche Betriebe beschäftigen EQ-Teilnehmende? Welche Betriebe bieten wiederholt, d.h. in mehreren Ausbildungsjahren EQ an? Nimmt die Beschäftigung von EQ-Teilnehmenden Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsverhalten im folgenden Ausbildungsjahr?

Tabelle 41 informiert über die Verteilung der abhängigen und unabhängigen Merkmale der Panelbetriebe, die bei den nachfolgenden Analysen verwendet wurden. Die Angaben zur Beschäftigung von EQ-Teilnehmenden wurden aus den konsolidierten Prozessdaten der BA bereitgestellt (siehe Abschnitt 6.3.1). Alle weiteren betrieblichen Informationen wurden den Daten des IAB-Betriebspanels entnommen. Da für einen Teil der Analysen Informationen aus zwei aufeinanderfolgenden Jahren erforderlich sind (Angaben der neuen Ausbildungsverträge werden jeweils durch die t1-te Welle des Panels bereitgestellt), stehen 63.573 Betriebs-Jahres-Sätze für die Analysen zur Verfügung. Sofern auch die Zahl der EQ-Plätze im vorausgegangenen Ausbildungsjahr in die Modellierung aufgenommen wird, reduziert sich die Analysepopulation auf 53.996 Betriebs-Jahres-Sätze.

Die Betriebspanel-Population liefert auf Grund des mehrfach stratifizierten Stichprobendesigns kein betriebsproportionales Bild zur Grundgesamtheit der bundesdeutschen Betriebe. Der Anteil der EQ-Betriebe an allen Betrieben beträgt hier 1,7 %. 36 % aller Betriebe schließen im jeweiligen Folgejahr nach EQ neue Berufsausbildungsverträge ab (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Abhängige und unabhängige Merkmale zur Beschreibung des betrieblichen EQ-Angebots- Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
EQ (t1)	0,017	0,1309
Neue Azubi (t1)	0,355	0,4788
Azubi (Mittel) (t0)	4,680	9,3900
Anteil qualifizierter Beschäftigter	56,620	28,2200
Anteil atypisch Beschäftigter	1,770	14,9400
Anteil Fluktuation	5,680	39,9400
Geschäftserwartung (t1)		
Konstant	0,506	0,5000
Steigend	0,222	0,4161
Rückläufig	0,188	0,3908
K.A.	0,083	0,2762
Technischer Stand (1-5)	2,200	0,7645
Tarifvertrag	0,427	0,4948
Firmenvertrag	0,073	0,2616
keine kollektive Regelung	0,498	0,5000
Betriebs-/Personalrat		
Nein	0,673	0,4690
Ja	0,324	0,4681
K.A.	0,002	0,0511
Handwerkskammer		
Nein	0,764	0,4245
Ja	0,228	0,4201
K.A.	0,006	0,0829
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,040	0,1967
Hamburg	0,014	0,1178
Niedersachsen	0,067	0,2510
Bremen	0,060	0,2381
Nordrhein-Westfalen	0,100	0,3011
Hessen	0,062	0,2426
Rheinland-Pfalz/Saarland	0,088	0,2840
Baden-Württemberg	0,077	0,2679
Bayern	0,075	0,2636
Berlin	0,053	0,2250
Brandenburg	0,069	0,2542
Mecklenburg-Vorpommern	0,065	0,2465
Sachsen	0,078	0,2687
Sachsen-Anhalt	0,068	0,2521
Thüringen	0,078	0,2685
Eigentümer		
Westdeutsch	0,538	0,4985
Ostdeutsch	0,245	0,4304
Ausland	0,048	0,2147
Öffentlich	0,091	0,2888
Gemischt	0,053	0,2253
Unbekannt	0,017	0,1294
Eigentümer: k.A.	0,005	0,0720
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte		
0	0,032	0,1782
1-4	0,247	0,4317
5-9	0,123	0,3289
10-19	0,115	0,3195
20-49	0,153	0,3605
50/99	0,102	0,3026
100/199	0,084	0,2774
200/499	0,085	0,2797
500/999	0,032	0,1778
1000/4999	0,020	0,1428

5000+	0,002	0,0453
Sektoren		
Landwirt	0,026	0,1595
Bergbau	0,017	0,1303
Konsumgüter	0,027	0,1640
Produktionsgüter	0,032	0,1760
Investitionsgüter	0,077	0,2671
Bau	0,112	0,3157
Handel	0,084	0,2776
Transport und Kommunikation	0,140	0,3476
Finanzdienstleistungen	0,039	0,1937
Hotel und Gaststätte	0,028	0,1654
Erziehung	0,036	0,1882
Gesundheit	0,035	0,1861
Unternehmerische Dienstleistungen	0,090	0,2869
Andere Dienstleistungen	0,121	0,3272
Öffentliche und private Dienstleistungen	0,041	0,1986
Sektor: k.A.	0,089	0,2850
Panel-Befragungsjahr		
2004	0,197	0,3982
2005	0,203	0,4027
2006	0,201	0,4011
2007	0,204	0,4033
2008	0,192	0,3945

Quelle: IAB Betriebspanel; ungewichtete Daten
N=63.127 Beobachtungen

Die Auswahl der Merkmale, die zur Modellierung des betrieblichen Ausbildungsverhaltens verwendet werden, basiert auf Arbeiten von Dietrich und Gerner (2007, 2008). Die ausgewählten Merkmale haben sich bei Analysen zur betrieblichen Ausbildungsentscheidung bewährt.

Die in den nachfolgenden Analysen einbezogenen Betriebe bilden durchschnittlich 4,7 Auszubildende aus, und weisen einen Anteil qualifizierter Mitarbeiter (hier Facharbeiter und qualifizierte Angestellte) an allen Mitarbeitern von 57 % aus. Bezogen auf alle Mitarbeiter beschäftigen die Betriebe knapp 2 % Personen in atypischen Vertragsformen. Die Personalfluktuation beträgt, jeweils bezogen auf das erste Halbjahr eines Berichtsjahres, durchschnittlich 5,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Kumuliert über alle in die Analyse einbezogenen Panelwellen (2004-2008) gehen 51 % der Panelbetriebe für das jeweils folgende Geschäftsjahr von einer konstante Geschäftserwartungen aus; 22 % äußern eine positive und 19 % eine negative Geschäftserwartung; weitere 8 % konnten oder wollten die Frage zur einzelbetrieblichen Geschäftserwartung nicht beantworten.

Der Stand der technischen Anlagen wird auf einer fünfstufigen Skala erhoben, von 1 (neuester Stand der Anlagen) bis 5 (völlig veralteter Stand der Anlagen). Der durchschnittliche Wert liegt bei 2,2 und zeigt durchschnittlich einen relativ neuen Stand der Produktionsanlagen an.

Hinsichtlich der Tarifstruktur unterscheidet das Betriebspanel zwischen Branchentarifvertrag und Haus- bzw. Firmentarifvertrag. 43 % der Betriebe sind in einen Flächentarifvertrag eingebunden, 7 % verfügen über einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag und 50 % der Betriebe sind nicht tarifvertraglich gebunden. Über einen Betriebs- bzw. Personalrat verfügen 32 % der Panelbetriebe. 23 % der Panelbetriebe sind Mitglied einer Handwerkskammer.

Das Bundesland-Merkmal wird als Kontrollvariable in die Analysen einbezogen. Hinsichtlich der Eigentümerstruktur der Betriebe handelt es sich bei 54 % um ein westdeutsches Unternehmen, bei 25 % um ein ostdeutsches Unternehmen; 5 % der Betriebe befinden sich in ausländischer Hand, 9 % in öffentlicher Hand und bei 5 % ist eine gemischte Eigentümerstruktur gegeben. Bei knapp 2 % fehlen entsprechende Angaben.

Die Betriebsgröße wird hier über die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb (in dieser Form fungiert das Merkmal als zweites Stichproben-generierendes Merkmal) gemessen und zur anschaulicheren Darstellung in Größenklassengruppen wiedergegeben. In den analytischen Modellen geht die Betriebsgröße logarithmiert und in quadrierter Form in die jeweilige Schätzung ein. Zur Bestimmung der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Panelbetriebe wurde ein eigenständiges Instrument entwickelt, das nur bedingt mit den wiederholt und grundsätzlich revidierten amtlichen Wirtschaftszweigsystematiken (z.B. NACE) kompatibel ist.

6.5.1. Die EQ-Entscheidung auf einzelbetrieblicher Ebene

In einem ersten Schritt wird die betriebliche Entscheidung EQ-Teilnehmende zu beschäftigen betrachtet. Analysiert wird hier die Frage, ob ein Betrieb im jeweils betrachteten Ausbildungsjahr (= t1) EQ-Teilnehmende beschäftigt. Als erklärende Merkmale werden betriebsstrukturelle Informationen des IAB-Betriebspanels unmittelbar vor dem jeweils betrachteten Ausbildungsjahr (= t0) herangezogen (siehe Abschnitt 6.5). Somit folgen erklärende und abhängige Merkmale zum betrieblichen EQ-Engagement einer zeitlichen Logik und werden nachfolgend in einem kausal angelegten Erklärungsmodelle verwendet und interpretiert. Tabelle 42 bildet die Ergebnisse der Modellierung der betrieblichen Entscheidung EQ-Teilnehmende zu beschäftigen mit Hilfe einer logistischen Regression ab.

Demzufolge erhöht der Anteil Auszubildender im Betrieb die Wahrscheinlichkeit im folgenden Ausbildungsjahr auch EQ anzubieten. Gleichermaßen steigt die Neigung EQ anzubieten mit dem Anteil qualifizierter Fachkräfte, aber auch mit steigendem Anteil hoher Personalfluktuation. Der Beschäftigung unter atypischen Vertragsbedingungen kommt hingegen kein belastbarer Effekt zu. EQ werden in den Betrieben unabhängig von der betrieblichen Geschäftserwartung angeboten.

Tabelle 42: Betriebliche EQ-Entscheidung in den EQ-Förderjahren 2004/05 bis 2008/09– Logistische Regression

Abhängige Variable: EQ im Ausbildungsjahr (t1)	Koeffizient	Standardfehler
Azubis in t0	0,026***	0,003
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,004*	0,002
Anteil atypisch Beschäftigter	-0,002	0,003
Anteil Fluktuation	0,001**	0
Geschäftserwartung (Referenzkategorie=konstant)		
Geschäftserwartung: steigend	0,024	0,078
Geschäftserwartung: rückläufig	-0,057	0,09
Geschäftserwartung: k.A.	0,064	0,125
Technischer Stand	0,019	0,047
HW-Kammer (Referenzkategorie: nein)		
HW-Kammer: ja	0,480***	0,092
HW-Kammer: k.A.	0,387	0,353
Mitbestimmung (Referenzkategorie: nein)		
Mitbestimmung: ja	-0,152	0,104
Mitbestimmung: k.A.	0,371	0,455
Flächentarif (=Referenzkategorie)		
Haustarifvertrag	0,082	0,127
Kein Tarifvertrag	0,09	0,083
Bundesland (Referenzkategorie = Berlin)		
Schleswig-Holstein	0,431	0,29
Hamburg	0,42	0,353
Niedersachsen	0,571*	0,267
Bremen	0,197	0,315
Nordrhein-Westfalen	0,385	0,266
Hessen	0,695*	0,271
Rheinland-Pfalz/Saarland	0,812**	0,258
Baden-Württemberg	0,775**	0,268
Bayern	0,431	0,277
Brandenburg	0,723*	0,282
Mecklenburg-Vorpommern	0,382	0,295
Sachsen	0,556	0,285
Sachsen-Anhalt	0,406	0,291
Thüringen	0,760**	0,276
Eigentümer (Referenzkategorie = Westdeutsch)		
Ostdeutsch	-0,113	0,146
Nichtdeutsch	-0,271	0,166
Öffentlich	-0,779	0,218
Gemischt	-0,28	0,187
Unbekannt	-0,27	0,267
Eigentümer: k.A.	-0,854	0,618
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert)	0,702***	0,083
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert, quadriert)	-0,022*	0,009
Handel (=Referenzkategorie)		
Landwirt	-0,712*	0,278
Bergbau	-1,885***	0,392
Nahrungsmittelproduktion	-0,586**	0,193
Konsumgüterproduktion	-0,905***	0,233
Produktionsgüterproduktion	-0,768***	0,149
Investitionsgüterproduktion	-0,707***	0,128
Bau	-0,546***	0,152
Transport und Kommunikation	-0,888***	0,239
Finanzdienstleistungen	-1,769***	0,311
Hotel und Gaststätten	-0,233	0,228
Erziehung	-1,032***	0,306
Gesundheit	-0,953***	0,153
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	-0,890***	0,151
Andere Dienstleistungen	-0,430*	0,21
Öffentliche und private Dienstleistungen	-1,638***	0,245
Entscheidungsjahr (t0) (Referenzkategorie = 2004)		

2005	0,443***	0,099
2006	0,507***	0,101
2007	0,705***	0,101
2008	0,488***	0,108
Konstante	-7,094***	0,351
N	63127	
log-Likelihood	-4.987,34	
R^2	0,1013	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten/IAB-Betriebspanel
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

Der technische Zustand der betrieblichen Anlagen nimmt keinen systematischen Einfluss auf die betriebliche EQ-Entscheidung. Auch die Merkmale tarifvertragliche Bindung des Betriebs oder betriebliche Mitbestimmung zeigen keinen signifikanten Effekt für die EQ-Entscheidung. Demgegenüber hat die Kammermitgliedschaft (hier: Mitglied in einer Handwerkskammer) einen deutlichen und stark positiven Einfluss auf die EQ-Entscheidung und kann als Argument für die Relevanz des Nationalen Ausbildungspakts als institutioneller Rahmung der EQ sowohl beim Sonderprogramm EQJ als auch beim gesetzlichen Förderinstrument EQ (§ 235b SGB III) herangezogen werden.

Die Eigentümerstruktur wurde als Kontrollvariable in das Modell aufgenommen und nimmt keinen systematischen Einfluss auf das EQ-Anbietverhalten. Signifikate Unterschiede ergeben sich bei einer branchenspezifischen Betrachtung. Wird der Sektor Handel als EQ-intensivster Sektor als Referenz herangezogen, dann ergibt sich für alle anderen Sektoren eine niedrigere Wahrscheinlichkeit EQ-Teilnehmende zu beschäftigen. Die Sektoren Bau, Nahrungsmittelproduktion, Hotel und Gaststätten sowie Sonstige Dienstleistungen erweisen sich dabei als „EQ-aktiver“ als die restlichen Sektoren.

Auch unter Kontrolle sonstiger betriebsstruktureller Merkmale verändert sich die Neigung EQ-Teilnehmende zu beschäftigen über den Beobachtungszeitraum. Mit 2004 als Referenzjahr steigt die Neigung der Betriebe, sich für EQ zu engagieren bis 2007 an und ist 2008 wieder rückläufig. Dieser Aspekt wird im Folgenden wieder aufgegriffen.

6.5.2. Wiederholte EQ-Entscheidung

Bereits in Abschnitt 6.4 wurde gezeigt, dass Betriebe im Beobachtungszeitraum mehrheitlich nur in einem Förderjahr EQ-Teilnehmende beschäftigt habe (84 % aller „EQ-aktiven" Betriebe; siehe Tabelle 30). In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Betriebe wiederholte EQ-Teilnehmende beschäftigen. Für die Analyse werden ebenfalls die um die EQ-Förderinformationen angereicherten Daten des IAB-Betriebspanels herangezogen. Es werden jedoch nur Betriebe in die Analyse einbezogen, die bereits EQ-Teilnehmende beschäftigt haben. Die Analyse beruht auf 890 Fällen.

Es wird die Wahrscheinlichkeit geschätzt, dass ein EQ-Betrieb erneut EQ-Teilnehmende beschäftigt (logistisches Regressionsmodell). Den Befunden zufolge wirkt sich der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten im Betrieb positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass Betriebe erneut EQ-Teilnehmende beschäftigen. Gleichermaßen erhöht die Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit für Betriebe wiederholt in EQ aktiv zu werden. Demgegenüber reduziert der Anteil qualifizierter Fachkräfte im Betrieb die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten betrieblichen EQ-Engagements. In sektoraler Hinsicht weisen die Bereiche Investitionsgüterindustrie, Erziehung, Gesundheit sowie Öffentliche Dienstleistungen eine relativ geringe Bereitschaft zum wiederholten EQ-Engagement auf (vgl. Tabelle 43). Das Modell weist keinen signifikanten Trend über die Zeit auf.

Tabelle 43: Wiederholte betriebliche EQ-Entscheidung in den EQ-Förderjahren 2004/05 bis 2008/09 – Logistische Regression

Abhängige Variable: Wiederholt EQ-Betrieb	Koeffizient	Standardfehler
Azubis in t0	0,030**	0,01
Anteil qualifizierter Beschäftigter	-0,013**	0,005
Anteil atypisch Beschäftigter	0,013	0,013
Anteil Fluktuation	0,003	0,006
Geschäftserwartung (Referenzkategorie=konstant)		
Geschäftserwartung: steigend	-0,083	0,243
Geschäftserwartung: rückläufig	0,113	0,269
Geschäftserwartung: k.A.	-0,521	0,43
Technischer Stand	0,197	0,132
HW-Kammer (Referenzkategorie: nein)		
HW-Kammer: ja	0,359	0,249
HW-Kammer: k.A.	-0,049	1.187
Mitbestimmung (Referenzkategorie: nein)		
Mitbestimmung: ja	0,166	0,271
Mitbestimmung: k.A.	0,939	1.212
Flächentarif (=Referenzkategorie)		
Haustarifvertrag	-0,074	0,364
Kein Tarifvertrag	0,124	0,238
Bundesland (Referenzkategorie = Berlin)		
Schleswig-Holstein	0,485	0,903
Hamburg	0,435	1.047
Niedersachsen	-0,268	0,878
Bremen	-0,128	1.017
Nordrhein-Westfalen	0,233	0,849
Hessen	0,505	0,848

Rheinland-Pfalz/Saarland	0,035	0,845
Baden-Württemberg	0,832	0,832
Bayern	0,377	0,853
Brandenburg	0,959	0,856
Mecklenburg-Vorpommern	0,827	0,931
Sachsen	0,478	0,863
Sachsen-Anhalt	0,84	0,883
Thüringen	0,789	0,852
Eigentümer (Referenzkategorie = Westdeutsch)		
Ostdeutsch	-0,655	0,378
Ausland	-0,649	0,439
Öffentlich	-0,062	0,613
Gemischt	-0,259	0,554
Unbekannt	0,654	0,664
Eigentümer: k.A.	-0,854	0,618
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert)	0,834**	0,289
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert, quadriert)	-0,046	0,028
Handel (=Referenzkategorie)		
Landwirtschaft	-0,439	0,82
Nahrungsmittelproduktion	-0,199	0,466
Konsumgüterproduktion	-0,32	0,575
Produktionsgüterproduktion	-0,761	0,399
Investitionsgüterproduktion	-0,752*	0,338
Bau	-0,742	0,417
Transport und Kommunikation	-1.235	0,681
Finanzdienstleistungen	-1.786	1.165
Hotel und Gaststätten	-0,405	0,587
Erziehung	-1,318*	0,647
Gesundheit	-1,698***	0,468
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	-1,457**	0,515
Andere Dienstleistungen	-0,738	0,579
Öffentliche und private Dienstleistungen	-2,465**	0,872
Entscheidungsjahr t0 (Referenzkategorie = 2008)		
2005	-0,736	0,479
2006	0,292	0,365
2007	-0,123	0,335
Konstante	-4,028***	1.189
N	890	
log-Likelihood	-357,84	
R^2	0,1272	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten/IAB-Betriebspanel
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

6.5.3. EQ im Kontext der betrieblichen Ausbildungsentscheidung

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, inwieweit eine „EQ-Aktivität“ Einfluss nimmt auf betriebliche Ausbildungsentscheidung im Folgejahr. Dazu wird zunächst ein Basismodell der betrieblichen Ausbildungsentscheidung geschätzt, das relevante Merkmale der betrieblichen Ausbildungsentscheidung in das Modell aufnimmt, jedoch ohne das Merkmal „EQ-Aktivität“. In einer zweiten Schätzung wird das Basismodell um die Information „EQ-Aktivität“ erweitert.

Wie in Abschnitt 6.2.1 ausgeführt, erlaubt die Datenlage bislang keine trennschafte Unterscheidung von EQ-Teilnehmenden und Auszubildenden (Berufsausbildung). Demzufolge enthalten die nachfolgend berichteten Schätzergebnisse noch eine gewisse Unsi-

cherheit. Diese kommt bei Panelschätzern stärker zum Tragen, so dass diese Ergebnisse nachfolgend nicht tabellarisch berichtet werden, sondern nur ergänzend auf entsprechende Befunde verwiesen wird.

Mit Tabelle 44 werden zunächst die Befunde eines Basismodells zur betrieblichen Ausbildungsentscheidung berichtet, das der Frage nachgeht, welche Betriebe im folgenden Ausbildungsjahr (t1) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Es wird dabei nicht berücksichtigt, ob der Betrieb zum Zeitpunkt der Ausbildungsentscheidung (=t0) EQ-Teilnehmende beschäftigt hat oder nicht. Die Ausbildungsentscheidung wird als logistisches Regressionsmodell geschätzt. Als Analysegrundlage werden die Daten des IAB-Betriebspanels verwendet, das um EQ-Informationen aus den BA-Prozessdaten angereichert wurde.

Die Modellierung der betrieblichen Ausbildungsentscheidung bestätigt frühere Befunde (Dietrich/Gerner 2007, 2008), wonach der Anteil an qualifizierten Fachkräften (d.h. Beschäftigte, die über eine duale oder eine vergleichbare berufliche Ausbildung verfügen) einen starken Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsentscheidung nimmt. Demgegenüber hemmt eine hohe Fluktuationsquote den Abschluss neuer Ausbildungsverträge, da diese Betriebe entweder nicht in der Lage sind, für eine 3-Jährige Ausbildungsphase Personalstabilität aufrecht zu erhalten, sie die Rekrutierung ausgebildeter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt bevorzugen oder aber selbst nicht entsprechend attraktiv sind, um qualifizierte Kandidaten für eine Berufsausbildung an den Betrieb binden zu können.

Ein starker und hochsignifikanter Effekt kommt der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung zu. Nahezu symmetrisch fördert eine positive und hemmt eine negative Geschäftserwartung den Abschluss neuer Ausbildungsverträge. Analog besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem technischen Stand der Anlagen im Betrieb und der Ausbildungsentscheidung.

Tabelle 44: Betriebliche Entscheidung für neue Ausbildungsverträge ohne Berücksichtigung von EQ (Förderjahre 2004/05 bis 2008/09) – Logistische Regression

Abhängige Variable: Neue Auszubildende in t1	Koeffizient	Standardfehler
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,005***	0,001
Anteil atypisch Beschäftigter	-0,004	0,002
Anteil Fluktuation	-0,008***	0,002
Geschäftserwartung (Referenzkategorie=konstant)		
Geschäftserwartung: steigend	0,123***	0,032
Geschäftserwartung: rückläufig	-0,120***	0,034
Geschäftserwartung: k.A.	-0,057	0,053
Technischer Stand	-0,137***	0,02
HW-Kammer (Referenzkategorie: nein)		
HW-Kammer: ja	0,560***	0,045
HW-Kammer: k.A.	0,121	0,193
Mitbestimmung (Referenzkategorie: nein)		

Mitbestimmung: ja	-0,006	0,047
Mitbestimmung: k.A.	0,213	0,243
Flächentarif (=Referenzkategorie)		
Haustarifvertrag	-0,09	0,056
Kein Tarifvertrag	-0,029	0,037
Bundesland (Referenzkategorie = Berlin)		
Schleswig-Holstein	0,833***	0,118
Hamburg	0,23	0,175
Niedersachsen	0,631***	0,106
Bremen	0,489***	0,115
Nordrhein-Westfalen	0,481***	0,101
Hessen	0,402***	0,108
Rheinland-Pfalz/Saarland	0,720***	0,103
Baden-Württemberg	0,517***	0,104
Bayern	0,449***	0,108
Brandenburg	0,423***	0,106
Mecklenburg-Vorpommern	0,379***	0,108
Sachsen	0,296**	0,102
Sachsen-Anhalt	0,509***	0,108
Thüringen	0,420***	0,103
Eigentümer (Referenzkategorie = Westdeutsch)		
Ostdeutsch	-0,051	0,059
Ausland	-0,409***	0,075
Öffentlich	-0,003	0,07
Gemischt	-0,264***	0,073
Unbekannt	-0,398***	0,12
Eigentümer: k.A.	-0,418	0,293
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert)	1,266***	0,051
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert, quadriert)	-0,041***	0,007
Handel (=Referenzkategorie)		
Landwirtschaft	0,209	0,118
Bergbau	-0,531***	0,118
Nahrungsmittelproduktion	0,082	0,099
Konsumgüterproduktion	-0,328***	0,096
Produktionsgüterproduktion	-0,199**	0,071
Investitionsgüterproduktion	-0,166*	0,066
Bau	-0,168*	0,07
Transport und Kommunikation	-1,029***	0,107
Finanzdienstleistungen	0,113	0,122
Hotel und Gaststätten	0,300**	0,107
Erziehung	-1,050***	0,117
Gesundheit	-0,568***	0,079
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	-0,693***	0,074
Andere Dienstleistungen	-0,449***	0,112
Öffentliche und private Dienstleistungen	-0,924***	0,082
Entscheidungsjahr t0 (Referenzkategorie = 2004)		
2005	-0,000	0,028
2006	-0,021	0,03
2007	-0,031	0,031
2008	-0,055	0,032
Konstante	-4,529***	0,152
N	53.996	
log-Likelihood	-24.263	
R^2	0,3107	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten/IAB-Betriebspanel; robuste Standard-fehler
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

Erneut erweist sich die Kammermitgliedschaft als ausbildungsfördernder Faktor, während Mitbestimmungsgremien oder einem Tarifvertrag kein systematischer Effekt auf die Aus-

bildungsentscheidung zukommt. Hier unterscheiden sich die hier vorgelegten Befunde von Analysen zur Ausbildungsentscheidung in früheren Jahren (Dietrich/Gerner 2007).

Die Betriebsgröße, gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (logarithmierte Werte sowie quadrierte logarithmische Wert), zeigt einen stark positiven, wenn auch nicht linearen Effekt auf die Ausbildungswahrscheinlichkeit. Bei sehr großen Betrieben schwächt sich der Größeneffekt auf die Ausbildungsneigung signifikant ab, ohne jedoch negativ zu werden.

Hinsichtlich der sektoralen Effekte weist der Handel eine hohe Ausbildungsneigung auf, die nur vom Hotel- und Gaststättengewerbe übertroffen wird. Insbesondere die Produktionssektoren sowie qualifikatorisch anspruchsvollen Service-Bereiche bleiben hinter der Ausbildungsneigung des Handels sowie der des Hotel- und Gaststättensektors deutlich zurück. Für den Beobachtungszeitraum 2004-2008 lässt sich kein signifikanter Zeittrend für die Ausbildungsentscheidung feststellen, wenn für die betriebsstrukturellen Merkmale kontrolliert wird[84].

In einem nächsten Schritt wird das Basismodell erweitert und zusätzlich kontrolliert, ob der Betrieb zum Zeitpunkt der Ausbildungsentscheidung bereits EQ-Teilnehmende beschäftigt hat oder nicht (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Betriebliche Entscheidung für neue Ausbildungsverträge unter Berücksichtigung von EQ in den EQ-Förderjahren 2004/05 bis 2008/09 – Logistische Regression

Abhängige Variable: Neue Auszubildende in t1	Koeffizient	Standardfehler
EQ in t0	1,100***	0,11
Anteil qualifizierter Beschäftigter	0,005***	0,001
Anteil atypisch Beschäftigter	-0,004	0,002
Anteil Fluktuation	-0,008***	0,002
Geschäftserwartung (Referenzkategorie=konstant)		
Geschäftserwartung: steigend	0,124***	0,032
Geschäftserwartung: rückläufig	-0,121***	0,034
Geschäftserwartung: k.A.	-0,058	0,053
Technischer Stand	-0,138***	0,02
HW-Kammer (Referenzkategorie: nein)		
HW-Kammer: ja	0,550***	0,045
HW-Kammer: k.A.	0,119	0,193
Mitbestimmung (Referenzkategorie: nein)		
Mitbestimmung: ja	-0,006	0,047
Mitbestimmung: k.A.	0,203	0,245
Flächentarif (=Referenzkategorie)		
Haustarifvertrag	-0,094	0,056
Kein Tarifvertrag	-0,029	0,037
Bundesland (Referenzkategorie = Berlin)		

[84] Panelmodelle bestätigen die hier referierten Befunde. Danach bleibt der Qualifikationseffekt auch in fixed effects-Modellen bestehen, ebenso wie der Effekt der Geschäftserwartung oder der Betriebsgröße. Zusätzlich ist ein schwach ausgeprägter Zeittrend der einzelbetrieblichen Ausbildungsentscheidung zu beobachten.

Schleswig-Holstein	0,830***	0,118
Hamburg	0,226	0,175
Niedersachsen	0,627***	0,105
Bremen	0,487***	0,115
Nordrhein-Westfalen	0,477***	0,1
Hessen	0,391***	0,108
Rheinland-Pfalz/Saarland	0,710***	0,103
Baden-Württemberg	0,509***	0,104
Bayern	0,443***	0,108
Brandenburg	0,410***	0,106
Mecklenburg-Vorpommern	0,371***	0,108
Sachsen	0,285**	0,102
Sachsen-Anhalt	0,504***	0,108
Thüringen	0,407***	0,103
Eigentümer (Referenzkategorie = Westdeutsch)		
Ostdeutsch	-0,048	0,059
Ausland	-0,403***	0,075
Öffentlich	0,006	0,07
Gemischt	-0,260***	0,073
Unbekannt	-0,398***	0,12
Eigentümer k.A.	-0,4	0,293
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert)	1,258***	0,051
Betriebsgröße nach soz.pfl. Beschäftigte (logarithmiert, quadriert)	-0,041***	0,007
Handel (=Referenzkategorie)		
Landwirtschaft	0,227	0,118
Bergbau	-0,503***	0,118
Nahrungsmittelproduktion	0,097	0,099
Konsumgüterproduktion	-0,312**	0,096
Produktionsgüterproduktion	-0,179*	0,071
Investitionsgüterproduktion	-0,149*	0,066
Bau	-0,154*	0,07
Transport und Kommunikation	-1,010***	0,107
Finanzdienstleistungen	0,136	0,121
Hotel und Gaststätten	0,307**	0,107
Erziehung	-1,043***	0,117
Gesundheit	-0,549***	0,079
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	-0,674***	0,074
Andere Dienstleistungen	-0,439***	0,112
Öffentliche und private Dienstleistungen	-0,899***	0,082
Befragungsjahr (Referenzkategorie = 2004)		
2005	-0,012	0,028
2006	-0,041	0,03
2007	-0,052	0,031
2008	-0,083**	0,032
Konstante	-4,513***	0,152
N	53.996	
log-Likelihood	-24.198	
R^2	0,3125	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten/IAB-Betriebspanel
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

Wie Tabelle 45 zeigt, wird mit der zusätzlichen Berücksichtigung der EQ-Information die Erklärungskraft des Modells insgesamt nur unwesentlich verbessert. Es zeigt sich allerdings, dass Betriebe, die EQ durchgeführt haben, im Vergleich zu Betrieben ohne EQ-Engagement, im folgenden Ausbildungsjahr mit erhöhter Wahrscheinlichkeit neue Ausbildungsverträge abschließen. Jedoch sind EQ-Betriebe eine relativ kleine Gruppe in der

Gesamtpopulation der bundesdeutschen Betriebe. Dies relativiert die Wirkung des beobachteten starken Effekts des EQ-Engagemens[85].

6.6. Fazit

Insgesamt beschäftigt jährlich nur eine relativ kleine Zahl an Betrieben EQ-Teilnehmende (insgesamt rund 100.000 Betriebe in fünf Ausbildungs- bzw. Förderjahren). Die Bereitschaft der Betriebe EQ anzubieten stieg bis zum Förderjahr 2006/07 an und ging dann wieder leicht zurück. Es hat sich weiterhin gezeigt, dass Betriebe bislang mehrheitlich nur in einem Förderjahr und vielfach auch nur für eine Person EQ angeboten haben. Wesentliche Determinanten der betrieblichen Ausbildungsentscheidung kommen auch bei der EQ-Entscheidung zum Tragen, jedoch mit Ausnahmen. Der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung kommt im Gegensatz zur betrieblichen Ausbildungsentscheidung keine signifikante Bedeutung zu. Es interessieren sich auch Betriebe für EQ, denen auf Grund der betriebsstrukturellen Charakteristika eine geringere Wahrscheinlichkeit zukommt, regulär auszubilden Von diesen Teilbefunden abgesehen, weist die betriebliche EQ-Entscheidung analoge Muster zur betrieblichen Ausbildungsentscheidung auf.

[85] Ergänzend wurden Panel-Modelle geschätzt. In den Befunden des fixed-effects-Modells hat EQ einen stark positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, im folgenden Ausbildungsjahr neue Ausbildungsverträge abzuschließen. Der Effekt der Qualifikationsstruktur der Belegschaft kommt auch im fixed-effects-Modell zur Wirkung, ebenso wie der Effekt der Geschäftserwartung, der Betriebsgröße sowie ein schwach signifikanter Zeittrend.

7. EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG: PRAKTIKUM ODER AUSBILDUNG, DETERMINANTEN DES ZUGANGS ZU BETRIEBLICHER AUSBILDUNG

7.1. Motivation

Bislang liegen zur Frage des Verbleibs von EQ-Teilnehmenden der Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 in nachfolgender Berufsausbildung nur eingeschränkt belastbare Informationen vor. Informationen zum Verbleib nach Förderende, die das BA-Fachverfahren ausweist, bilden vorläufige Trägerangaben zum weiteren Verbleib ab und sind nur eingeschränkt belastbar. Die Befunde zum Verbleib aus der EQJ-Begleitforschung (GIB 2008 beruhen auf einer Befragung von Teilnehmenden. Das Stichprobendesign, die biographisch ungestützte Abfrage des Arbeitsmarktverbleibs, die relativ niedrige Rücklaufquote sowie nicht kontrolliere Selektivität im Rücklauf relativieren die damals referierten Angaben zum Verbleib.

Nachfolgend werden Ergebnisse zu den Integrationschancen in Ausbildung nach einer EQ-Teilnahme auf Basis der Prozessdaten des IAB dargestellt.

7.2. Datengrundlagen

Als Datengrundlage für nachfolgende Analysen wird auf zwei Datenbestände des IAB bzw. der BA zurückgegriffen: die Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEB), die den Arbeitsmarktverlauf der Maßnahme- bzw. Förderteilnehmer abbilden, sowie konsolidierte Maßnahmeteilnehmer- bzw. Förderdaten aus dem Data Warehouse (DWH) der BA zu Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) und Einstiegsqualifizierungen (EQ). Nach der Verknüpfung beider Datenbestände auf der Individualebene kann der Arbeitsmarktverbleib nach EQ bzw. Teilnahme an einer BvB bzw. der weitere Förderverlauf abgebildet werden.

Der den nachfolgenden Analysen zugrunde gelegte Berichtszeitraum für Teilnahmen an EQJ als Sonderprogramm des Bundes reicht vom Beginn des Ausbildungsjahres 2004 (1. Juli 2004) bis zum Ende des Ausbildungsjahrs 2007 (31. Juni 2007) und umfasst somit den Förderzeitraum der ersten drei EQ-Förderjahre.

Bei nachfolgenden Analysen werden Förder- bzw. Maßnahme-Teilnahmen nur dann berücksichtigt, wenn die geförderte Person bei Förderantritt unter 25 Jahre alt ist. In den ersten drei Förderjahren war das Sonderprogramm EQJ explizit auf Jugendliche unter 25 Jahre begrenzt. Analog zu EQ wird nachfolgend auch bei BvB die Altersgrenze auf unter

25 Jahre bei Maßnahmeeintritt gesetzt. Personen mit Reha-Förderung wurden bei den Analysen nicht berücksichtigt[86].

Weiterhin wird nachfolgend nur auf EQ-Förderinformationen zurückgegriffen, die durch eine betriebliche Meldung zur Sozialversicherung bestätigt werden. Dies wurde nicht zuletzt durch die Vorgabe motiviert, dass eine EQ-Förderung als eine betriebliche Berufsausbildung im Sinne von SGB IV (GA EQ 235b.118) anzusehen ist und demzufolge als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu behandeln ist, wobei sie formal nach Vorgaben des Gesetzgebers dem Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung zugeordnet wird (§ 235b Absatz 1 SGB III). Die EQ-Förderung beinhaltet dementsprechend auch einen pauschalierten Beitrag zur Sozialversicherung. Der EQ-Förderung in Anspruch nehmende Betrieb hat für jeden EQ-Teilnehmenden die entsprechenden Meldungen zur Sozialversicherung zu entrichten. Von der BA wird EQ-Förderung unter der Auflage gewährt, dass der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach der Arbeitsaufnahme eine Bestätigung der Krankenkasse über die erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung vorlegt. Diese Regelung wurde für das Sonderprogramm EQJ des Bundes formuliert und ist für EQ nach § 235b SGB III übernommen worden (ANBA Nr. 11 vom 10.12.2009 S. 1).

Zur Validierung einer EQ-Teilnahme wurde die EQ-Förderinformation der BA mit der betrieblichen Meldung zur Sozialversicherung des potenziellen EQ-Teilnehmenden verknüpft. Für 79.000 der 86.000 EQ-Datensätze liegt parallel zur BA-Förderinformation eine betriebliche Meldung zur Sozialversicherung vor; für 8 % der EQ-Fördersätze aus dem Zeitraum Juli 2004 bis Juni 2007 konnte keine Verknüpfung einer Beschäftigungsmeldung mit dem Fördersatz erstellt werden. Da für die nachfolgenden Analysen auf betriebsseitige Informationen zurückgegriffen wird (z. B. zur Frage der betrieblichen Übernahme von EQ-Teilnehmenden in Ausbildung), werden EQ-Förderfälle ohne betriebliche Meldung zur Sozialversicherung nicht berücksichtigt. Im Rahmen dieser Vorarbeiten ist weiterhin deutlich geworden, dass die Betriebe EQ-Teilnehmende mit unterschiedlichem Personenschlüssel melden. Insbesondere die Personenschlüssel 101 (regulär Beschäftigte), 102 (Auszubildende), 105 (Praktikanten), 109 (geringfügige Beschäftigung) und 141 (Auszubildende zur See) kommen zur Anwendung, wobei in etwa 60 % der Fälle EQ-Teilnehmende als Auszubildende gemeldet werden (vgl. auch Abschnitt 6.2.1). Dem-

[86] Im Zuge des neuen Fachkonzepts BvB nach § 61 SGB III können Reha-Geförderte auch im Rahmen allgemeiner BvB gefördert werden. Diese Form der Reha-Förderung ist ab 2007 sukzessive wieder zurückgefahren worden. Dietrich und Plicht (2009) haben für BvB-Teilnehmende des BvB-Förderjahres 2005/06 gezeigt, dass Reha-geförderte Personen, die nach dem neuen Fachkonzept im Rahmen allgemeiner BvB nach § 61 SGB III gefördert worden sind, sich in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration substanziell von Teilnehmenden ohne Reha-Status unterscheiden.

zufolge lassen sich Auszubildende und EQ-Teilnehmende in den Beschäftigungsmeldungen erst unter Zuspielung der EQ-Förderinformationen systematisch trennen. Dabei wurden als Kontroll-Merkmale die Übereinstimmung der zeitlichen Lage der EQ-Förderung und der Beschäftigungsmeldung sowie die Höhe der Vergütung während der EQ-Förderung berücksichtigt.

Für BvB lässt sich ein Konsolidierungsverfahren der Maßnahmeinformationen auf Basis betrieblicher Meldungen nicht durchführen, da BvB-Teilnehmenden zwar eine Sozialversicherungsnummer zugewiesen wird, BvB-Teilnehmende aber im Gegensatz zur EQ-Teilnehmenden nicht als Auszubildende bzw. Beschäftigte gelten und demzufolge keine Sozialversicherungsmeldung für die BvB-Teilnahme erfolgt.

Nach Ausschluss von EQ-Fällen ohne korrespondierende Sozialversicherungsmeldung sowie der Reha-Geförderten, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, ergibt sich folgende Datengrundlage: den nachfolgend berichteten Befunden liegen Analysen von 351.567 Maßnahmeeintritten der Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 zugrunde, darunter 76.988 Eintritte in EQ und 274.579 Eintritte in BvB (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Eintritte in EQ bzw. BvB - in den Förderjahren 2004/05 bis 2006/07

Förderjahr	EQ	BvB	Gesamt
2004/05	15.849	84.761	100.61
2005/06	28.108	93.591	121.699
2006/07	33.031	96.227	129.258
Gesamt (Eintritte)	76.988	274.579	351.567

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Da Personen wiederholt in EQ und/oder BvB eintreten können, werden in Tabelle 47 Informationen zur Zahl der jeweils geförderten Personen berichtet. Insgesamt wurden durch EQ und BvB 317.969 Personen gefördert. Darunter haben 74.152 Personen zwischen Juli 2004 und Juni 2007 an einer EQ teilgenommen und 255.659 an einer BvB.

Tabelle 47: Personen mit EQ- und/oder BvB-Teilnahme - Förderjahre 2004/05 bis 2006/07

Typ	N	in %
EQ	74.152	23
BvB	255.659	80.40
Gesamt (Personen)	317.969	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Mitglieder der Analysepopulation haben nicht nur wiederholt an EQ bzw. BvB teilgenommen[87], sondern in beachtlichem Umfang auch an weiteren BA-Maßnahmen. Mitglieder der EQ- sowie der BvB-Population haben durchschnittlich an 1,7 Maßnahmen teilgenommen (vgl. Tabelle 48). Hinzu kommen möglicherweise Teilnahmen an schulischen Angeboten der Berufsvorbereitung sowie an kommunalen oder länderspezifischen Angeboten, die nicht statistisch erfasst werden. Demzufolge wird die Maßnahmeteilnahme auf der Individualebene vermutlich deutlich unterschätzt. Weiterhin ist das unterschiedlich lange Beobachtungsfensterns auf der Individualebene und das damit verbundene Problem der Rechtszensierung zu beachten. Die Kennzahlen zur Maßnahmeteilnahme sind somit als eine Untergrenze zu begreifen. Aus analytischer Sicht handelt es sich demzufolge bei der hier betrachteten Population in erheblichem Umfang um Personen mit wiederholter Maßnahmeteilnahme (Multi-Treatment-Problem). Dies hat Konsequenzen für die Analysestrategie, denn mit jedem neuen Maßnahmeeintritt kann der kausale Effekt der vorausgegangenen Maßnahme nicht mehr eindeutig bestimmt werden. Dies gilt im Prinzip gleichermaßen für die Wirkung der nachfolgenden Maßnahme, da analytisch nicht präzise getrennt werden kann zwischen den Effekten vorausgegangener Maßnahmen und der jeweils aktuellen Maßnahme.

Tabelle 48: Durchschnittliche Zahl der Maßnahmeteilnahmen von EQ- bzw. BvB-Teilnehmenden der Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 (nur AM-Status-relevante Maßnahmen nach SGB II/III[88])

Maßnahmetyp	Mittelwert
EQ	1,74
BvB	1,69

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; eigene Berechnungen

7.3. Modellierung

Auf Grund wiederholter Förder- bzw. Maßnahmeteilnahmen bilden in den nachfolgend dargestellten Analysen, falls nicht anders erwähnt, nicht die geförderten Personen, sondern konkrete Förder- bzw. Maßnahmeteilnahmen die Analyseeinheit. Personen können

[87] Wiederholte EQ- bzw. BvB-Teilnahmen können auch bei der hier betrachteten U25-Population mehrere Jahre auseinanderliegen, z. B. auf Grund abgebrochener oder erfolglos abgeschlossener bzw. am Arbeitsmarkt nicht verwertbarer beruflicher Ausbildung.

[88] Flankierende Maßnahmen wie Mobilitätshilfen, Schuldnerberatung o.ä. wurden nicht berücksichtigt; ferner konnten Maßnahmen auf kommunaler oder Landesebene nicht berücksichtigt werden.

demzufolge mehrfach mit unterschiedlichen Teilnahmen an BvB und/oder EQ in die Analysen Eingang finden. Bei den nachfolgend dargestellten Analysen ist die Wahrscheinlichkeit des Übergangs aus einer EQ bzw. BvB in eine betriebliche Berufsausbildung das zu erklärende Ereignis. Modelliert werden logistische Regressionsmodelle. Der erneute Eintritt in eine Maßnahme bzw. die letzte für die Analysen verfügbare Meldung in den Prozessdaten beendet (zensiert) das Beobachtungsfenster nach Teilnahme an einer EQ oder BvB. Die Information einer zensierten Maßnahme-Beobachtung geht als zeitveränderliche Information in die Modellierung der nachfolgenden Förderphase ein. Dies gilt analog für alle weiteren erklärenden Merkmale, die in Abschnitt 7.4 inhaltlich eingeführt werden. Weiterhin wird für die Dauer des maßnahmespezifischen Beobachtungsfensters selbst kontrolliert.

Einfache ereignisanalytische Ansätze kommen auf Grund der wiederholten Maßnahmeteilnahme und der damit verbundenen spezifischen Zensierungsproblematik nicht in Betracht. Eine entsprechende Modellierung würde zu unplausiblen Modellergebnissen (Hazards) führen.

7.4. Befunde zum Übergang von EQ und/oder BvB in Ausbildung

Wie unter Abschnitt 7.2 thematisiert, steht die Wirkung einzelner Förder- bzw. Maßnahmeteilnahmen im Mittelpunkt der Analysen. Dennoch wird in Abschnitt 7.4.1 zunächst für den gesamten bislang beobachtbaren Ausbildungsverlauf von EQ- bzw. BvB-Teilnehmenden bilanzierend der Frage nachgegangen, inwieweit und welche Personen, die irgendwann in ihrer Bildungskarrieren an einer EQ bzw. BvB teilgenommen haben, einen Übergang in berufliche Ausbildung realisieren konnten. In Abschnitt 7.4.2 werden Ergebnisse EQ- bzw. BvB-spezifischer Schätzungen der Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung dargestellt. In Abschnitt 7.4.2.3 werden Befunde eines integrierten Models dargestellt, das die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Ausbildung nach EQ oder BvB schätzt und so einen direkten Vergleich der Maßnahmewirkung ermöglicht. In Abschnitt 7.5 wird die Frage der Übernahmewahrscheinlichkeit von EQ-Teilnehmenden durch den EQ-Betrieb thematisiert.

7.4.1. Ausbildungsperspektiven von EQ und BvB

In einem ersten Schritt wird der Frage nachgegangen, welchen Personen, die an einer EQ oder BvB teilgenommen haben, in betriebliche Berufsausbildung eingemündet sind. Obgleich das Fachverfahren BvB der BA auch das Integrationsziel Beschäftigung nennt

(siehe Dietrich 2008a), hat im Vermittlungsprozess wie auch empirisch beobachtbar die Integration in Berufsausbildung Vorrang. Wie Dietrich und Plicht (2009) und Dietrich (2010) zeigen, kommt der Integration in Beschäftigung nach einer BvB-Teilnahme keine empirische Relevanz zu.

Bereits strukturelle Unterschiede der Ausgestaltung von EQ und BvB lassen erwarten, dass EQ und BvB in unterschiedlichem Umfang Zugang in betriebliche Berufsausbildung eröffnen. Im Falle einer EQ befindet sich der oder die Teilnehmende bereits in einer spezifischen Ausbildungsbeziehung in einem Betrieb, die jedoch mit einer Förderbefristung von maximal einem Jahr versehen ist. EQ-Teilnehmende haben somit bereits ein erstes betriebliches Auswahlverfahren durchlaufen. Die Option der Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis durch den EQ-Betrieb besteht und ist auch vom Gesetzgeber intendiert. Dementsprechend erscheint es auch als naheliegend, dass Betriebe EQ-Teilnehmende vielfach bereits während der EQ ihren Auszubildenden gleichstellen, unabhängig davon ob und wann ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Die Meldemuster zur Sozialversicherung legen nahe, dass die EQ vielfach bereits frühzeitig als Teil der Ausbildungsphase fungiert und demzufolge eine Terminierung des Übergangs von EQ in betriebliche Berufsausbildung im Falle der Fortführung des Ausbildungsverhältnisses zwar technisch mit Ende der EQ anzusetzen ist, auf betrieblicher Ebene jedoch de facto die Übernahmeentscheidung und der Abschluss des Ausbildungsvertrags bereits im Laufe der EQ erfolgen kann. Die Vorgaben zu EQ lassen zudem explizit eine Anrechnung der EQ auf die Dauer der Berufsausbildung zu.

BvB-Teilnehmende müssen für den Maßnahmezugang kein betriebliches Auswahlverfahren durchlaufen, gleichwohl in der Regel ein vom Träger durchgeführtes Assessment, das die individuellen Förderbedarfe feststellt und darauf aufbauend in Abstimmung mit der BA den Förderplan definiert. In der Praxis bekommt nur ein Teil der BvB-Teilnehmer Zugang zu betrieblichen Praktika. BvB-Teilnehmende haben zudem nach Maßnahmeende immer den Übergang von einer Träger-basierten BvB in eine Berufsausbildung in einem Betrieb zu bewältigen[89]. Dieser Übergang ist mit erhöhter Such- und/oder Vermittlungsleistung verknüpft, die verstärkt auch als Trägerleistung bei BvB eingefordert wird.

Tabelle 49 informiert über die Chancen irgendwann nach EQ- bzw. BvB-Teilnahme eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen. Demnach gelingt es im Beobachtungszeitraum 74 % der Personen, die an einer EQ teilgenommen haben, irgendwann nach der

[89] Nur in spezifischen Ausnahmefällen kann eine Art direkte Übernahme beobachtet werden. Etwa dann, wenn ein Übergang von BvB in eine außerbetriebliche Ausbildung (z. B. BAE) erfolgt, die beim gleichen Träger stattfindet.

EQ eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen. Demgegenüber realisieren 56 % der Personen, die an einer BvB teilgenommen haben[90], im Beobachtungszeitraum den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Übergang in Ausbildung nach EQ- bzw. BvB-Teilnahme - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07

	EQ		BvB	
Eintritte in Ausbildung	N	in %	N	in %
Nein	19.115	25,7	112.306	43,9
Ja	55.037	74,3	143.280	56,1
Gesamt (Personen)	74.152	100	255.586	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Inwieweit die EQ- oder BvB-Teilnahme hierbei kausal zur Wirkung gekommen ist, kann mit dieser Perspektive nicht beantwortet werden. Hierzu folgen differenzierte Analysen in Abschnitt 7.4.2. So ist zu berücksichtigen, dass in begrenztem Umfang EQ-Teilnehmende wiederholt in eine EQ einmünden (4 %) und rund 7 % der BvB-Teilnehmenden wiederholt in eine BvB einmünden (vgl. Tabelle 50). Ebenso lassen sich in begrenztem Umfang Übergänge von BvB in EQ oder von EQ in BvB beobachten. Zudem sind, wie in Abschnitt 7.4.2 näher ausgeführt wird, weiterhin Eintritte von BvB- und EQ-Teilnehmenden in sonstigen Maßnahmen der BA zu berücksichtigen.

Tabelle 50: Wiederholte EQ- bzw. BvB-Teilnahmen - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07

	EQ		BvB	
Anzahl der Teilnahmen	N	in %	N	in %
1	71.359	96,2	237.562	93,0
2 und mehr	2.793	3,8	18.024	7,0
Gesamt (Personen)	74.152	100	255.586	100

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Im folgenden Schritt wird die Wahrscheinlichkeit betrachtet, irgendwann nach einer EQ-Teilnahme in Ausbildung einzutreten. Tabelle 51 beschreibt die verwendeten Merkmale. Als abhängige Variable wird das Merkmal „irgendwann nach EQ-Teilnahme in eine betriebliche Berufsausbildung eingetreten“ verwendet. 74 % der EQ-Teilnehmenden haben den Eintritt in eine betriebliche Berufsausbildung im Beobachtungszeitraum realisiert. 56 % der EQ-Population ist männlich, 39 % entstammen der SGB II-Population, 12 %

[90] Hier wird noch nicht zwischen marktbenachteiligten und individuell benachteiligten BvB-Teilnehmenden unterschieden, wie dies bei Dietrich und Plicht (2009), aber auch hier in Abschnitt 7.4. erfolgt.

haben (auch) eine nichtdeutschen Staatsangehörigkeit und knapp 1 % sind schwerbehindert (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach EQ-Teilnahme - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 - Deskription der abhängigen und unabhängigen Merkmale

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Ausbildung: Ja	0,742	0,4374
Männlich	0,559	0,4965
SGB II	0,392	0,4883
Nichtdeutsch	0,120	0,3252
Schwerbehinderung	0,008	0,0902
Schulabschluss		
Ohne	0,046	0,2113
Sonderschule	0,003	0,0566
Hauptschule	0,465	0,4988
Realschule	0,386	0,4870
Fachabitur	0,043	0,2037
Abitur	0,037	0,1891
Schulabschluss: k.A.	0,017	0,1322
Beruflicher Abschluss		
Nein	0,717	0,4503
Ja	0,282	0,4503
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,032	0,1767
Hamburg	0,014	0,1212
Niedersachsen	0,078	0,2696
Bremen	0,011	0,1074
Nordrhein-Westfalen	0,221	0,4152
Hessen	0,065	0,2477
Rheinland-Pfalz	0,060	0,2386
Saarland	0,011	0,1063
Baden-Württemberg	0,139	0,3460
Bayern	0,164	0,3707
Berlin	0,031	0,1749
Brandenburg	0,040	0,1959
Mecklenburg-Vorpommern	0,016	0,1273
Sachsen	0,064	0,2460
Sachsen-Anhalt	0,021	0,1437
Thüringen	0,025	0,1585
Anzahl Maßnahmen	1,737	1,1793
EQ-Förderjahr		
2004/05	0,210	0,4076
2005/06	0,365	0,4816
2006/07	0,424	0,4942

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
N=74.152 Beobachtungen

Die EQ-Teilnehmenden verfügen mehrheitlich über einen Haupt- bzw. Realschulabschluss, etwa 8 % verfügen über Fachabitur oder die allgemeine Hochschulreife. 28 % haben bereits berufliche (Teil-)Abschlüsse erworben. Die EQ-Teilnehmenden haben durchschnittlich an etwa 1,7 BA-Maßnahmen teilgenommen. Die Stärke der EQ-Förderjahrgänge ist im Beobachtungszeitraum jährlich angestiegen und hat im Förderjahr

2006/07 ihren Höhepunkt. Gleichermaßen verkürzt sich auf Grund der Rechtszensierung der Daten für die späteren Förderjahrgänge die beobachtbare Suchdauer bis zum möglichen Eintritt in eine Ausbildung. Dafür wird bei der Modellierung kontrolliert.

Tabelle 52 fasst die Ergebnisse einer logistischen Regression zusammen, die die Wahrscheinlichkeit des Übergangs von EQ-Teilnehmenden in Berufsausbildung schätzt. Demnach besteht für männliche Teilnehmer eine signifikant höhere Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung überzugehen, die Zugehörigkeit zum Rechtskreis des SGB II reduziert den Übergang in Ausbildung deutlich, Menschen ohne deutscher Staatsangehörigkeit weisen eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, in Ausbildung einzumünden. Demgegenüber weisen Schwerbehinderte eine sehr gute Perspektive auf, den Übergang in Ausbildung zu bewältigen. Im Vergleich zu EQ-Teilnehmenden ohne Schulabschluss haben vor allem Hauptschul- und Realschulabsolventen gute Aussichten auf Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. Für (Fach-)Abiturienten wird eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung beobachtet. Hier könnten auch schulische und ggf. hochschulische Alternativen zum Tragen kommen. Eine berufliche Vorqualifizierung fördert die Zugangschancen in betriebliche Ausbildung.

Für die einzelnen Bundesländer lassen sich deutliche Unterschiede in der Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung beobachten. Deutlich wird der negative Zusammenhang zwischen der Zahl der bereits realisierten Maßnahme-Teilnahmen und der Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung. Auch eine wiederholte EQ-Teilnahme reduziert die Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung. Über die Förderjahre nimmt für EQ-Teilnehmende die Wahrscheinlichkeit ab, in Ausbildung überzugehen. Da gleichermaßen auch die jeweilige Risikodauer, in Ausbildung überzutreten, mit den Förderjahrgängen abnimmt, kann der Zeiteffekt hier nicht inhaltlich interpretiert werden (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach EQ-Teilnahme - Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 – Logistische Regression

Abhängige Variable: Ausbildung nach EQ	Koeffizient	Standardfehler
Männlich	0.196***	0.018
SGB II	-0.696***	0.019
Nichtdeutsch	-0.113***	0.026
Schwerbehinderung	0.483***	0.104
Schulabschluss (Referenzkategorie: Ohne Allgemeinen Schulabschluss)		
Sonderschulabschluss	0.148	0.147
Hauptschulabschluss	0.502***	0.038
Realschulabschluss	0.817***	0.039
Fachabitur	0.716***	0.058
Abitur	0.501***	0.059
Schulabschluss: k.A.	0.577***	0.078
Beruflicher Abschluss (Referenzkategorie: nein)		
beruflicher Abschluss: Ja	0.145***	0.020
Bundesland (Referenzkategorie = Bayern)		
Schleswig-Holstein	-0.083	0.053
Hamburg	-0.180*	0.074
Mecklenburg-Vorpommern	0.130	0.074
Niedersachsen	-0.182***	0.038
Bremen	-0.224**	0.081
Nordrhein-Westfalen	-0.278***	0.029
Hessen	-0.102*	0.041
Rheinland-Pfalz	-0.015	0.043
Saarland	0.054	0.087
Baden-Württemberg	-0.381***	0.032
Berlin	-0.301***	0.053
Brandenburg	-0.274***	0.049
Sachsen-Anhalt	0.028	0.066
Thüringen	-0.034	0.061
Sachsen	-0.154***	0.042
Maßnahmezähler (Referenzkategorie: 1)		
2	-0.156***	0.021
3	-0.360***	0.030
4	-0.544***	0.041
5	-0.636***	0.059
6	-0.580***	0.082
7	-1.209***	0.122
8	-0.883***	0.170
9	-1.096***	0.217
10	-0.945**	0.322
11	-1.669**	0.508
12	-1.500*	0.738
14	-1.291	1.460
Förderungsjahr (Referenzkategorie = 2004/05)		
2005/06	-0.106***	0.025
2006/07	-0.461***	0.024
Konstante	1.178***	0.049
N	74.145	
log-Likelihood	-40.144	
R^2	0,0511	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; geclusterte Standardfehler
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

Analog erfolgen Analysen für BvB-Teilnehmende. Tabelle 53 skizziert die Personen, die im Beobachtungszeitraum an mindestens einer BvB teilgenommen haben. Davon reali-

sieren 56 % den Übergang in Ausbildung. 58 % der BvB-Teilnehmenden sind männlich, 51 % gehören dem Rechtskreis des SGB II an, 14 % haben keine deutsche Staatsangehörigkeit und knapp 1 % der BvB-Teilnehmenden ist schwerbehindert (vgl. Tabelle 53).

Mehrheitlich verfügen BvB-Teilnehmende über Hauptschulabschluss (52 %), gefolgt von Realschulabschluss (28 %). 16 % verfügen über keinen Schulabschluss. 21 % der BvB-Teilnehmenden hat bereits berufliche (Teil-)Abschlüsse erworben. Erneut zeichnet sich eine Bundesland-spezifische Variation ab. Auch BvB-Teilnehmende haben durchschnittlich an 1,7 BA-Maßnahmen teilgenommen, die Kohortenstärke der Förderjahrgänge hat sich im Beobachtungszeitraum kaum verändert.

Tabelle 53: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach BvB-Teilnahme – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 - Deskription der abhängigen und unabhängigen Merkmale

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Ausbildung: Ja	0,564	0,4959
Männlich	0,576	0,4941
SGB II	0,512	0,4998
Nichtdeutsch	0,137	0,3444
Schwerbehinderung	0,007	0,0836
Schulabschluss		
Ohne	0,164	0,3706
Sonderschule	0,006	0,0782
Hauptschule	0,518	0,4996
Realschule	0,279	0,4488
Fachabitur	0,014	0,1187
Abitur	0,005	0,0759
Schulabschluss: k.A.	0,010	0,1034
Beruflicher Abschluss		
Nein	0,791	0,4063
Ja	0,208	0,4063
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,053	0,2250
Hamburg	0,018	0,1339
Niedersachsen	0,092	0,2892
Bremen	0,009	0,0943
Nordrhein-Westfalen	0,237	0,4257
Hessen	0,067	0,2516
Rheinland-Pfalz	0,044	0,2062
Saarland	0,009	0,0976
Baden-Württemberg	0,080	0,2718
Bayern	0,145	0,3524
Berlin	0,053	0,2248
Brandenburg	0,046	0,2113
Mecklenburg-Vorpommern	0,041	0,1994
Sachsen	0,040	0,1975
Sachsen-Anhalt	0,028	0,1667
Thüringen	0,030	0,1726
Anzahl Maßnahmen	1,692	1,2070
EQ-Förderjahr		
2004/05	0,325	0,4684
2005/06	0,333	0,4715
2006/07	0,341	0,4742

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
N=255.552 Beobachtungen

Tabelle 54 präsentiert Ergebnisse einer logistischen Regression, die die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine betriebliche Berufsausbildung schätzt. Es zeigt sich eine erhöhte Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung für männliche BvB-Teilnehmer, ein stark negativer Effekt für Teilnehmende aus dem Rechtskreis des SGB II und einen negativen Effekt für BvB-Teilnehmende mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Realschulabsolventen zeigen die höchste Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Berufsausbildung. Teilnehmer mit Hauptschulabschluss, Sonderschulabsolventen und Teilnehmer ohne Schulabschuss weisen deutlich geringer Übergangschancen in Ausbildung auf (vgl. Tabelle 54).

Tabelle 54: Übergang in betriebliche Berufsausbildung irgendwann nach BvB-Teilnahme– Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 - Logistische Regression

Abhängige Variable: Ausbildung nach BvB	Koeffizient	Standardfehler
Männlich	0,217***	0,009
SGB II	-0,692***	0,009
Nichtdeutsch	-0,215***	0,012
Schwerbehinderung	0,252***	0,051
Schulabschluss (Referenzkategorie: Ohne Allgemeinen Schulabschluss)		
Sonderschulabschluss	0,320***	0,054
Hauptschulabschluss	0,786***	0,012
Realschulabschluss	1,015***	0,014
Fachabitur	0,961***	0,038
Abitur	0,838***	0,057
Schulabschluss: k.A.	0,235***	0,041
Beruflicher Abschluss (Referenzkategorie: nein)		
beruflicher Abschluss: Ja	0,500***	0,011
Bundesland (Referenzkategorie = Bayern)		
Schleswig-Holstein	-0,077***	0,021
Hamburg	-0,287***	0,033
Mecklenburg-Vorpommern	0,827***	0,025
Niedersachsen	-0,123***	0,018
Bremen	-0,332***	0,046
Nordrhein-Westfalen	-0,320***	0,014
Hessen	-0,148***	0,02
Rheinland-Pfalz	-0,029	0,023
Saarland	-0,134**	0,044
Baden-Württemberg	-0,330***	0,018
Berlin	-0,235***	0,022
Brandenburg	0,395***	0,023
Sachsen-Anhalt	0,170***	0,028
Thüringen	0,240***	0,027
Sachsen	0,429***	0,025
Maßnahmezähler (Referenzkategorie: 1)		
2	-0,174***	0,011
3	-0,430***	0,016
4	-0,645***	0,022
5	-0,813***	0,032
6	-0,958***	0,046
7	-1,024***	0,067
8	-1,104***	0,096
9	-1,113***	0,141
10	-1,495***	0,208
11	-1,311***	0,269
12	-0,921*	0,4
13	-1,290*	0,614
14	-2.157	1.137
15	-0,114	1.417
16	-0,332	1.012
Förderungsjahr (Referenzkategorie = 2004/05)		
2005/06	-0,034**	0,011
2006/07	-0,418***	0,011
Konstante	0,081***	0,019
N		255.113
log-Likelihood		-161.051
R^2		0,0780

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; geclusterte Standardfehler
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

Neben Bundesland-spezifischen Übergangschancen wird ähnlich wie bei EQ der negative Effekt einer wiederholten Maßnahmeteilnahme deutlich. Über die Förderjahre nimmt die Übergangswahrscheinlichkeit ab, dies ist mit der unterschiedlichen Dauer des Beobachtungszeitraums zu begründen. Das Merkmal Förderjahr dient hier lediglich zu Kontrollzwecken (vgl. Tabelle 54).

Im Vergleich der beiden Modelle (Übergang in Ausbildung nach EQ (vgl. Tabelle 52) und Übergang in Ausbildung nach BvB (vgl. Tabelle 54)) ergeben sich keine substanziellen Unterschiede hinsichtlich der Wirkung der erklärenden Merkmale, mit Ausnahmen der schulischen Bildung. Bei BvB-Teilnehmenden kommt den Bildungsvariablen als Selektionsinformation eine erheblich stärkere Bedeutung zu als dies bei EQ-Teilnehmenden der Fall ist.

Weiterhin lassen sich bereits in diesen einfachen Modellen Effekte wiederholter Maßnahmeteilnahmen aufzeigen. Eine direkte Zuordnung der Übergangsbefunde auf die EQ- und BvB-Teilnehmenden kann aus den hier vorgelegten Befunden auf Grund der Möglichkeit einer wiederholten Maßnahme-Teilnahme nicht abgeleitet werden. In Abschnitt 7.4.2 wird die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Berufsausbildung maßnahmespezifisch modelliert.

7.4.2. Teilnahmespezifische Befunde zum Übergang in Ausbildung

Im Gegensatz zu Abschnitt 7.4.1 wird in diesem Abschnitt der Übergang aus einer konkreten EQ bzw. BvB in Ausbildung betrachtet. Erneut werden EQ- und BvB-Teilnahmen getrennt behandelt; jedoch wird für beide Förderarten eine prinzipiell vergleichbare Modellierung der Wahrscheinlichkeit in Ausbildung überzugehen verwendet. Dies kommt auch in einem weitgehend vergleichbaren Set an erklärenden Variablen zum Ausdruck. Gleichwohl erlaubt eine Maßnahme-spezifische Modellierung bei EQ die Einführung zusätzlicher EQ-spezifischer Merkmale, wie die Höhe der EQ-Vergütung oder die Charakterisierung des Ausbildungsregimetyps[91].

Gleichermaßen kann vergleichbaren Merkmalen unterschiedliche Bedeutung zukommen. Exemplarisch sei hier das Bewerbermerkmal angeführt. Das Bewerbermerkmal identifiziert Personen, die vor Einmündung in EQ oder BvB von der BA als „Bewerber oder Bewerberin für Berufsausbildungsstellen“ geführt wurden. Wie Dietrich (2010) zeigt, handelt

[91] Mit Ausbildungsregimetyp ist hier die Art der Berufsausbildung im Betrieb gemeint, d. h. ob der Betrieb den Auszubildenden eher als Investition (mit späteren „Gewinnen“ bei einer Übernahme nach der Berufsausbildung) und dafür auch bereit ist Kosten der Ausbildung in nennenswertem Umfang zu übernehmen, oder als Produktionsfaktor (also „Gewinne“ schon während der Berufsausbildung erwartet werden) sieht.

es sich bei EQ-Teilnehmenden ohne Bewerbermerkmal mehrheitlich um Personen, die ohne BA-Beteiligung den Zugang zu EQ gefunden haben. Nahezu konstant über die Zeit wurden etwa zwei Drittel der EQ-Teilnehmenden vor der EQ-Förderung von der BA als Bewerber oder Bewerberin beraten (siehe Tabelle 55).

Tabelle 55: EQ- bzw. BvB-Teilnehmende nach BA-Bewerberstatus

Förderungsjahr	EQ-Teilnehmende **ohne** Bewerber-status	EQ-Teilnehmende **mit** Bewerber-status	BvB-Teilnehmende **ohne** Bewerber-status	BvB-Teilnehmende **mit** Bewerber-status	Gesamt
2004/05	5.127	10.722	50.268	34.493	100.610
2005/06	8.972	19.136	53.185	40.406	121.699
2006/07	11.269	21.762	50.210	46.017	129.258
Gesamt (Eintritte)	25.368	51.620	153.663	120.916	351.567

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; bereinigte Fälle

Demgegenüber trennt das Bewerbermerkmal die BvB-Teilnehmenden tendenziell in Marktbenachteiligte (=Teilnehmende mit Bewerberstatus) und Individualbenachteiligte (=Teilnehmende ohne Bewerberstatus). Beide Gruppen wurden vor Maßnahmeeintritt von der BA beraten und in BvB vermittelt. Gleichwohl unterscheiden sich beide Gruppen in Bezug auf die Integrationschancen in den Ausbildungsmarkt (siehe Dietrich/Plicht 2008, Dietrich 2010). Im Beobachtungszeitraum ist der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen an den BvB-Teilnehmenden kontinuierlich angestiegen. Im Förderjahr 2006/07 wurde knapp jeder zweite BvB-Teilnehmende vor Maßnahmeeintritt von der Berufsberatung der BA als Bewerber oder Bewerberin beraten (siehe Tabelle 54). Nachfolgend wird unter Verwendung logistischer Regressionsmodelle die Wahrscheinlichkeit geschätzt, nach einer EQ- bzw. BvB-Teilnahme in eine betriebliche Berufsausbildung überzugehen.

7.4.2.1. Übergang in Ausbildung nach EQ-Teilnahme - Förderjahre 2004/05 bis 2006/07

Tabelle 56 skizziert die erklärenden Merkmale, die bei der Modellierung verwendet werden. 68 % der EQ-Teilnehmenden sind im Beobachtungszeitraum in eine betriebliche Berufsausbildung übergegangen. Das Ende des Beobachtungsfensters sowie der Eintritt in eine erneute Maßnahme wirken hier zensierend. 56 % der EQ-Teilnehmenden sind männlich, 39 % sind Kunden im Rechtskreis des SGB II, 12 % haben keine deutsche Staatsangehörigkeit und knapp 1 % ist schwerbehindert. 67 % der EQ-Teilnehmenden wurden vor der Einstiegsqualifizierung von der BA als Bewerber oder Bewerberin geführt. EQ-Teilnehmende verfügen mehrheitlich über einen Haupt- oder Realschulabschluss. 19 % hatten vor dem Eintritt in die Einstiegsqualifizierung bereits einen beruflichen (Teil-)

Abschluss erworben. Informationen zum Bundesland werden wiederum als Kontrollvariablen berücksichtigt.

EQ-Teilnehmende haben durchschnittlich bereits an 1,4 Maßnahmen teilgenommen. Die durchschnittliche Suchdauer ab Ende der EQ-Teilnahme bis zum Übergang in Ausbildung beträgt 238 Tage. EQ-Teilnehmende haben durchschnittlich 1,5 Beratungstermine bei der Berufsberatung der BA wahrgenommen. Die EQ dauerte durchschnittlich 220 Tage (vgl. Tabelle 56).

Weiterhin wurde die EQ auf Grund ihrer beruflichen Zuordnung als produktionsorientierter bzw. als investitionsorientierter Ausbildungsregimetyp (Dietrich 2008 und Fußnote 91) bestimmt. Bei Berufen, die dem produktionsorientierten Ausbildungsregimetyp zugeordnet werden, sind die Kosten der Ausbildung für den Ausbildungsbetrieb kleiner/gleich dem Ertrag, der für den Ausbildungsbetrieb durch die Auszubildenden realisiert wird. Beim investitionsorientierten Ausbildungstyp übersteigen die Kosten der Ausbildung die produktiven Erträge, die durch die Auszubildenden während der Ausbildungszeit erbracht werden zum Teil erheblich, werden jedoch nach Ausbildungsende bei Weiterbeschäftigung kompensiert. Empirisch betrachtet überwiegt bei den hier betrachteten EQ-Fällen der produktionsorientierte Regimetyp (92 %), lediglich 8 % der Förderfälle finden in Berufen statt, die dem investitionsorientierten Regimetyp zuordnet werden. Das durchschnittliche Tagesentgelt einer EQ beträgt 7,50 €, bei beachtlicher Varianz. Der Durchschnittssatz entspricht in etwa dem Tagessatz der EQ-Förderung durch die BA (vgl. Tabelle 56).

Tabelle 56: Charakteristika EQ-Teilnehmende der Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); alle EQ-geförderten Phasen

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Ausbildung: Ja	0,680	0,4662
Männlich	0,556	0,4968
SGB II	0,391	0,4881
Nichtdeutsch	0,120	0,3251
Schwerbehinderung	0,008	0,0901
Bewerber	0,670	0,4700
Schulabschluss		
Ohne	0,050	0,2197
Sonderschule	0,005	0,0734
Hauptschule	0,468	0,4990
Realschule	0,381	0,4857
Fachabitur	0,040	0,1963
Abitur	0,036	0,1886
Schulabschluss: k.A.	0,017	0,1304
Beruflicher Abschluss	0,192	0,3940
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,031	0,1756
Hamburg	0,015	0,1224
Niedersachsen	0,079	0,2698
Bremen	0,011	0,1076
Nordrhein-Westfalen	0,220	0,4146
Hessen	0,065	0,2468
Rheinland-Pfalz	0,061	0,2402
Saarland	0,011	0,1058
Baden-Württemberg	0,140	0,3476
Bayern	0,164	0,3711
Berlin	0,030	0,1709
Brandenburg	0,039	0,1953
Mecklenburg-Vorpommern	0,016	0,1278
Sachsen	0,065	0,2468
Sachsen-Anhalt	0,020	0,1426
Thüringen	0,025	0,1588
Maßnahmen (Anzahl)	1,428	0,8255
Suchdauer (Tage)	238,6	267,347
EQ-Förderjahr		
2004/05	0,205	0,4043
2005/06	0,365	0,4814
2006/07	0,428	0,4949
Beratungen bei BB (Anzahl)	1,4	1,5507
Maßnahmedauer (Tage)	220,2	90,248
Regimetyp		
Produktion	0,923	0,2663
Investition	0,076	0,2663
Tagesentgelt	7,55	2,8396

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
N=77.009 Beobachtungen

Tabelle 57 berichtet die Ergebnisse eines logistischen Regressionsmodells, das die Wahrscheinlichkeit schätzt, nach EQ in eine betriebliche Berufsausbildung überzugehen. Analog zu Abschnitt 7.4.1 bestätigt sich eine erhöhte Übergangswahrscheinlichkeit für männliche EQ-Teilnehmer sowie ein negativer Effekt der Merkmale SGB II-Hintergrund und nichtdeutsche Staatsangehörigkeit. Ferner wird für Schwerbehinderte ein schwach

positiver Effekt beobachtet. EQ-Teilnehmende, die vor der EQ von der BA als Bewerber oder Bewerberin betreut wurden, weisen grundsätzlich eine erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, nach EQ in betriebliche Berufsausbildung überzugehen.

Liegt kein allgemeinbildender Schulabschluss vor, reduziert dies die Wahrscheinlichkeit nach EQ in eine betriebliche Berufsausbildung überzugehen. Demgegenüber lassen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen einzelnen Arten der Schulabschlüsse aufzeigen. Wurde vor einer EQ bereits ein beruflicher (Teil-)Abschluss erworben, so wirkt sich dies negativ auf die Übergangswahrscheinlichkeit aus, in Ausbildung überzugehen.

Nicht eindeutig zu bewerten ist die Wirkung einer wiederholten Maßnahmeteilnahme auf die Wahrscheinlichkeit, in Ausbildung überzugehen. Erfolgt die EQ-Teilnahme als zweite oder dritte Maßnahmeteilnahme, dann erhöht sie die Chance auf Übergang in Ausbildung. Für eine inhaltliche Bewertung des zunächst überraschenden Befundes sind vermutlich differenziertere Analysen erforderlich, die die individuelle Maßnahmehistorie sowie die Art der dabei durchlaufenen Maßnahmen berücksichtigen.

Mit zunehmender Suchdauer nach einer EQ sinkt die Wahrscheinlichkeit in Ausbildung überzugehen. Analog zeigt eine steigende Zahl an Beratungsgesprächen bei der Berufsberatung einen negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit an, nach EQ eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen. Wurde an der EQ zwischen drei Monaten bis zu einem Jahr teilgenommen, dann erhöht dies Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung, während sehr kurze EQ-Teilnahmen sowie EQ-Teilnahmen mit über einem Jahr Förderdauer die Übergangschance in Ausbildung deutlich reduzieren. Auch unter Kontrolle der Förderdauer sowie der Suchdauer nach einer EQ weist die Förderkohorte 2006/07 im Vergleich zur Förderkohorte 2004/05 deutlich geringer Übergangschancen auf. Mit der Höhe der EQ-Vergütung steigt die Wahrscheinlichkeit in betriebliche Berufsausbildung einzumünden. Dies könnte als Hinweis darauf interpretiert werden, dass EQ-Teilnehmende bereits während der EQ den sonstigen Auszubildenden im Betrieb hinsichtlich der Vergütung gleichgestellt werden.

Tabelle 57: Übergang in Ausbildung nach EQ – Ausbildungsjahre 2004/05 bis 2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); alle EQ-geförderten Phasen – Logistische Regression

Abhängige Variable: Ausbildung nach EQ	Koeffizient	Standardfehler
Männlich	0.100***	0.020
SGB II	-0.385***	0.021
Nichtdeutsch	-0.102***	0.030
Schwerbehinderung	0.229*	0.111
Bewerber	0.170***	0.022
Schulabschluss (Referenzkategorie: Ohne Allgemeinen Schulabschluss)		

Sonderschulabschluss	0.502***	0.140
Hauptschulabschluss	0.278***	0.046
Realschulabschluss	0.567***	0.048
Fachabitur	0.556***	0.068
Abitur	0.420***	0.068
Schulabschluss: k.A.	0.549***	0.094
Beruflicher Abschluss (Referenzkategorie: nein)		
beruflicher Abschluss: Ja	-0.090***	0.025
Bundesland (Referenzkategorie = Bayern)		
Schleswig-Holstein	-0.039	0.060
Hamburg	0.288***	0.082
Mecklenburg-Vorpommern	0.028	0.080
Niedersachsen	-0.110*	0.044
Bremen	-0.002	0.095
Nordrhein-Westfalen	-0.050	0.033
Hessen	0.004	0.047
Rheinland-Pfalz	-0.079	0.047
Saarland	0.030	0.093
Baden-Württemberg	0.030	0.037
Berlin	0.095	0.062
Brandenburg	-0.028	0.056
Sachsen-Anhalt	0.028	0.074
Thüringen	-0.049	0.067
Sachsen	0.109*	0.047
Maßnahmezähler (Referenzkategorie: 1)		
2	0.076**	0.025
3	0.095*	0.044
4	0.034	0.075
5	-0.118	0.123
6	-0.259	0.175
7	-0.170	0.254
8	-0.727	0.537
9	0.899	0.570
10	-0.866	0.674
11	0.262	0.819
Suchdauer (Referenzkategorie: bis 3 Monate)		
-6 Monate	2.587***	0.028
-12 Monate	0.777***	0.031
12+ Monate	-0.903***	0.027
Förderungsjahr (Referenzkategorie = 2004/05)		
2005/06	-0.216***	0.028
2006/07	-0.736***	0.028
Anzahl der Beratungen (Referenzkategorie: 1)		
2	0.009	0.024
3	-0.117***	0.034
4	-0.193***	0.058
5	-0.126	0.111
6	0.102	0.188
7	0.114	0.221
Maßnahmendauer (Referenzkategorie: bis zu 3 Monate)		
-6 Monate	0.306***	0.033
-12 Monate	0.602***	0.032
12+ Monate	0.100	0.390
EQ-Tagesentgelt	0.104***	0.014
EQ-Tagesentgelt (quadriert)	-0.003***	0.001
Konstante	-1.126***	0.096
N	76.986	
log-Likelihood	-32.639	
R^2	0,3231	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; geclusterte Standardfehler
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

7.4.2.2. Übergang in Ausbildung nach einer BvB-Teilnahme - Förderjahre 2004/05 bis 2006/07

Analog zur EQ-Teilnahme, wurde für eine BvB-Teilnahme die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in betriebliche Berufsausbildung modelliert. Tabelle 58 beschreibt die Verteilung der bei der Modellierung berücksichtigten Merkmale. Das zu erklärende Ereignis ist die Wahrscheinlichkeit des Übergangs nach BvB-Teilnahme in betriebliche Ausbildung. Nach einer BvB-Teilnahme sind 48 % der beobachteten Teilnehmenden in betriebliche Berufsausbildung übergegangen.

58 % der BvB-Teilnehmer sind männlich, 52 % sind Kunden im Rechtskreis des SGB II, 14 % haben eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit und knapp 1 % ist schwerbehindert. 44 % der BvB-Teilnehmenden hatten vor der BvB-Teilnahme bei der BA Bewerberstatus. Jeder zweite BvB-Teilnehmende hat einen Hauptschulabschuss als höchsten Abschluss und 12 % der Teilnehmenden hat bereits einen oder auch mehrere berufliche (Teil-)Abschlüsse erworben.

BvB-Teilnehmende haben durchschnittlich 1,2 Maßnahmen absolviert. Die mittlere Suchdauer nach BvB bis zur Aufnahme einer Ausbildung bzw. einer erneuten Maßnahmeteilnahme beträgt 344 Tage. BvB-Teilnehmende haben vor Maßnahme-Beginn durchschnittlich an 1,5 Beratungsterminen bei der Berufsberatung der BA teilgenommen und die BvB dauerte durchschnittlich 204 Tage bei beachtlicher Varianz (vgl. Tabelle 58).

Tabelle 58: Charakteristika von BvB-Teilnehmenden der Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 (Maßnahmeteilnahme wird durch Eintritt in neue AM-Status generierende Maßnahme zensiert); BvB-Teilnahmen ohne Reha-Fälle

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Ausbildung: Ja	0,482	0,4997
Männlich	0,578	0,4938
SGB II	0,516	0,4997
Nichtdeutsch	0,137	0,3440
Schwerbehinderung	0,006	0,0830
Bewerber	0,440	0,4965
Schulabschluss		
Ohne	0,183	0,3872
Sonderschule	0,010	0,1039
Hauptschule	0,504	0,5000
Realschule	0,272	0,4450
Fachabitur	0,012	0,1111
Abitur	0,005	0,0747
Schulabschluss: k.A.	0,010	0,1018
Beruflicher Abschluss	0,121	0,3264
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,052	0,2228
Hamburg	0,019	0,1387
Niedersachsen	0,092	0,2891
Bremen	0,009	0,0979
Nordrhein-Westfalen	0,237	0,4254
Hessen	0,066	0,2492
Rheinland-Pfalz	0,047	0,2126
Saarland	0,009	0,0989
Baden-Württemberg	0,079	0,2700
Bayern	0,144	0,3517
Berlin	0,051	0,2218
Brandenburg	0,049	0,2163
Mecklenburg-Vorpommern	0,041	0,2002
Sachsen	0,039	0,1952
Sachsen-Anhalt	0,028	0,1674
Thüringen	0,029	0,1702
Maßnahmen (Anzahl)	1,244	0,6675
Suchdauer (Tage)	344,6	364,006
EQ-Förderjahr		
2004/05	0,308	0,4619
2005/06	0,340	0,4739
2006/07	0,350	0,4770
Beratungen bei BA (Anzahl)	1,5	1,6093
Maßnahmedauer (Tage)	204,3	100,885

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
N=274.793 Beobachtungen

Erneut wurde mit einem logistischen Regressionsmodell die Wahrscheinlichkeit geschätzt, nach einer BvB-Teilnahme in eine betriebliche Berufsausbildung überzugehen (vgl. Tabelle 59). Männliche BvB-Teilnehmer weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf in Ausbildung einzumünden. Personen, die dem Rechtskreis des SGB II angehören, gehen weniger wahrscheinlich in betriebliche Berufsausbildung über. Ebenso wirkt sich eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit negativ auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Aus-

bildung aus. Schwerbehinderte weisen eine schwach positive Übergangswahrscheinlichkeit auf.

BvB-Teilnehmende, die im Vorfeld von der BA als Bewerber oder Bewerberin beraten wurden, weisen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen. Wiederholte Maßnahmeteilnahme vor der BvB-Teilnahme wirkt uneinheitlich. Analog zum EQ-Modell wären hier für eine inhaltliche Interpretation differenziertere Analysen erforderlich.

Die Wahrscheinlichkeit nach einer BvB in eine betriebliche Berufsausbildung überzugehen ist mit der Suchdauer nach Maßnahmeteilnahme verknüpft. Mit zunehmender Suchdauer reduziert sich die Wahrscheinlichkeit in Ausbildung überzugehen. Bemerkenswerterweise gehen aber auch sehr kurze Suchdauern (von unter 3 Monaten) mit einer geringeren Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung einher. Hier kommen erneute Übergänge in Maßnahmen aber auch Übergänge in weiterführende Schulen in Betracht. Letztere Übergänge lassen sich in den Prozessdaten nicht direkt beobachten.

Eine Maßnahmedauer zwischen vier Monaten und einem Jahr erhöht die Wahrscheinlichkeit in Ausbildung einzumünden, kürzere aber auch längere Förderdauern reduzierenden die Wahrscheinlichkeit in Ausbildung überzugehen.

Ebenso wie bei EQ weist auch bei BvB der Förderjahrgang 2006/07 eine relativ geringere Wahrscheinlichkeit auf, in betriebliche Berufsausbildung einzumünden, auch unter Kontrolle der Suchdauer und sonstiger individueller Merkmale.

Tabelle 59: Übergang in Ausbildung nach BvB – Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); BvB-geförderte Phasen – Logistische Regression

Abhängige Variable: Ausbildung nach BvB	Koeffizient	Standardfehler
Männlich	0.085***	0.011
SGB II	-0.708***	0.011
Nichtdeutsch	-0.151***	0.015
Schwerbehinderung	0.161**	0.062
Bewerber	0.424***	0.011
Schulabschluss (Referenzkategorie: Ohne Allgemeinen Schulabschluss)		
Sonderschulabschluss	0.544***	0.049
Hauptschulabschluss	0.497***	0.015
Realschulabschluss	0.740***	0.017
Fachabitur	0.702***	0.045
Abitur	0.823***	0.066
Schulbildung: k.A.	0.250***	0.048
Beruflicher Abschluss (Referenzkategorie: nein)		
beruflicher Abschluss: Ja	0.028	0.016
Bundesland (Referenzkategorie = Bayern)		
Schleswig-Holstein	-0.080**	0.027
Hamburg	0.138***	0.038

Mecklenburg-Vorpommern	0.517***	0.029
Niedersachsen	-0.078***	0.022
Bremen	-0.363***	0.057
Nordrhein-Westfalen	-0.017	0.017
Hessen	-0.034	0.025
Rheinland-Pfalz	-0.025	0.027
Saarland	0.027	0.053
Baden-Württemberg	-0.048*	0.023
Berlin	-0.177***	0.027
Brandenburg	0.359***	0.026
Sachsen-Anhalt	-0.021	0.033
Thüringen	0.141***	0.033
Sachsen	0.412***	0.029
Maßnahmezähler (Referenzkategorie: 1)		
2	0.064***	0.016
3	-0.115***	0.031
4	-0.128*	0.055
5	-0.000	0.089
6	-0.097	0.142
7	-0.213	0.223
8	-0.406	0.362
9	-0.366	0.504
10	-0.288	0.714
11	-0.719	0.662
Suchdauer (Referenzkategorie: bis 3 Monate)		
-6 Monate	3.440***	0.017
-12 Monate	1.942***	0.017
12+ Monate	0.193***	0.016
Förderungsjahr (Referenzkategorie = 2004/05)		
2005/06	-0.097***	0.013
2006/07	-0.581***	0.013
Anzahl der Beratungen (Referenzkategorie: eine Beratung)		
2	-0.010	0.013
3	0.008	0.017
4	-0.006	0.032
5	-0.066	0.062
6	-0.014	0.105
7	0.113	0.118
Maßnahmendauer (Referenzkategorie: bis zu 3 Monate)		
-6 Monate	0.006	0.017
-12 Monate	0.525***	0.015
12+ Monate	-0.934***	0.238
Konstante	-2.030***	0.029
N	274.322	
log-Likelihood	-121.135	
R^2	0,3624	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; geclusterte Standardfehler
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

7.4.2.3. Integriertes Modell

In einem dritten Schritt wird für EQ- und BvB-Teilnahmen in einem gemeinsamen Modell die Wahrscheinlichkeit geschätzt, in betriebliche Berufsausbildung überzugehen. EQ-Teilnahmen haben in der Stichprobe einen Anteil von 13 %. Tabelle 60 gibt eine Übersicht über die Verteilung der abhängigen sowie der erklärenden Merkmale.

Tabelle 60: Charakteristika der EQ- bzw. BvB-Teilnehmenden - Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 (Förderteilnahme wird durch Eintritt in neue AM-Status generierende Maßnahme zensiert)

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Ausbildung: Ja	0,525	0,4993
Männlich	0,577	0,4945
SGB II	0,489	0,4999
Nichtdeutsch	0,133	0,3401
Schwerbehinderung	0,007	0,0846
Bewerber	0,491	0,4999
Schulabschluss		
Ohne	0,154	0,3615
Sonderschule	0,009	0,0981
Hauptschule	0,496	0,5000
Realschule	0,295	0,4565
Fachabitur	0,018	0,1350
Abitur	0,012	0,1110
Schulabschluss: k.A.	0,012	0,1088
Beruflicher Abschluss	0,136	0,3436
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,047	0,2135
Hamburg	0,018	0,1353
Niedersachsen	0,089	0,2850
Bremen	0,010	0,1001
Nordrhein-Westfalen	0,233	0,4231
Hessen	0,066	0,2486
Rheinland-Pfalz	0,050	0,2190
Saarland	0,010	0,1005
Baden-Württemberg	0,092	0,2899
Bayern	0,149	0,3561
Berlin	0,047	0,2119
Brandenburg	0,047	0,2119
Mecklenburg-Vorpommern	0,036	0,1870
Sachsen	0,045	0,2079
Sachsen-Anhalt	0,027	0,1624
Thüringen	0,029	0,1678
Maßnahmen (Anzahl)	1,2	0,0793
Suchdauer (Tage)	321,4	347,9322
EQ	13,053	0,8812
EQ-Förderjahr		
2004/05	0,286	0,4519
2005/06	0,345	0,4757
2006/07	0,367	0,4821
Beratungen (Anzahl)	1,5	1,6093
Maßnahmedauer (Tage)	207,8	98,8802

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
N=351.400 Beobachtungen

Tabelle 61 berichtet die Ergebnisse des logistischen Regressionsmodells. Bei dieser Modellierung lassen sich die Effekte einer EQ- bzw. BvB-Teilnahme auf die Wahrscheinlichkeit in Ausbildung überzugehen direkt vergleichen.

In Vergleich zu EQ-Teilnehmenden ohne Bewerberstatus weisen EQ-Teilnehmende mit Bewerberstatus eine deutlich günstigere Übergangschance auf, in betriebliche Berufsausbildung überzugehen. BvB-Teilnehmende ohne Bewerberstatus weisen im Ge-

gensatz zu EQ-Teilnehmenden ohne Bewerberstatus erheblich niedrigere Zugangschancen in betriebliche Berufsausbildung auf. BvB-Teilnehmende mit Bewerberstatus weisen leicht geringere Überganschancen auf, in eine betriebliche Berufsausbildung einzumünden (vgl. Tabelle 61).

Hinsichtlich der Effekte weiterer, hier kontrollierender Merkmale unterscheiden sich die Modellbefunde kaum zu denen in den Modellen, die für BvB und EQ getrennt geschätzt wurden, so dass auf diese Befunde hier nicht erneut eingegangen wird.

Tabelle 61: Übergang in Ausbildung nach EQ bzw. BvB – Multi-Treatment; Ausbildungs-/Förderjahre 2004/05-2006/07 (Zensierung durch erneuten AM-Status-generierenden Maßnahme-Eintritt); alle EQ- und BvB-geförderten Phasen -– Logistische Regression

Abhängige Variable: Ausbildung nach EQ/BvB	Koeffizient	Standardfehler
Männlich	0,092***	0,009
SGB II	-0,627***	0,01
Nichtdeutsch	-0,136***	0,014
Schwerbehinderung	0,197***	0,054
Schulabschluss (Referenzkategorie: Ohne Allgemeinen Schulabschluss)		
Sonderschulabschluss	0,532***	0,045
Hauptschulabschluss	0,462***	0,014
Realschulabschluss	0,709***	0,016
Fachabitur	0,675***	0,036
Abitur	0,637***	0,044
Schulabschluss. k.A.	0,335***	0,041
Beruflicher Abschluss (Referenzkategorie: nein)		
beruflicher Abschluss: Ja	-0,006	0,014
Bundesland (Referenzkategorie = Bayern)		
Schleswig-Holstein	-0,074**	0,024
Hamburg	0,155***	0,034
Mecklenburg-Vorpommern	0,456***	0,027
Niedersachsen	-0,072***	0,02
Bremen	-0,265***	0,048
Nordrhein-Westfalen	-0,019	0,015
Hessen	-0,018	0,022
Rheinland-Pfalz	-0,036	0,023
Saarland	0,04	0,046
Baden-Württemberg	-0,014	0,019
Berlin	-0,141***	0,025
Brandenburg	0,288***	0,023
Sachsen-Anhalt	-0,023	0,03
Thüringen	0,112***	0,029
Sachsen	0,325***	0,025
Maßnahmezähler (Referenzkategorie: 1)		
2	0,072***	0,013
3	-0,038	0,025
4	-0,06	0,045
5	-0,037	0,073
6	-0,12	0,112
7	-0,168	0,169
8	-0,53	0,32
9	0,066	0,388
10	-0,542	0,534
11	-0,314	0,518
Suchdauer (Referenzkategorie: bis 3 Monate)		

-6 Monate	3,196***	0,014
-12 Monate	1,651***	0,014
12+ Monate	-0,090***	0,013
Letzte Maßnahme (Referenzkategorie: EQ-Nichtbewerber)		
EQ-Bewerber	0,128***	0,022
BvB-Nichtbewerber	-0,720***	0,02
BvB-Bewerber	-0,299***	0,02
Förderungsjahr (Referenzkategorie = 2004/05)		
2005/06	-0,119***	0,012
2006/07	-0,605***	0,012
Anzahl der Beratungen (Referenzkategorie: eine Beratung)		
2	-0,007	0,011
3	-0,02	0,015
4	-0,05	0,028
5	-0,082	0,054
6	0,004	0,09
7	0,116	0,102
Maßnahmendauer (Referenzkategorie: bis zu 3 Monate)		
-6 Monate	0,098***	0,015
-12 Monate	0,563***	0,014
12+ Monate	-0,695***	0,197
Konstante	-1,132***	0,031
N	351.363	
log-Likelihood	-154.958	
R^2	0,3625	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten; geclusterte Standardfehler
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

7.5. Betriebliche Übernahme nach EQ

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche EQ-Teilnehmenden, die in eine betriebliche Ausbildung übergegangen sind, von ihrem EQ-Betrieb übernommen werden bzw. ihre betriebliche Berufsausbildung in einem neuen Betrieb aufnehmen. Da sich an EQ überwiegend kleine und mittlere Betrieben beteiligen, kommt dem Problem multipler Betriebsnummern, das unter Umständen bei größeren Betrieben zu beachten ist, eine nachrangige Bedeutung zu. Gleichwohl könnte in den Befunden die Übernahmequote von EQ-Teilnehmenden in größeren Betrieben unterschätzt sein.

Analysepopulation der nachfolgenden Analyse sind die 52.424 EQ-Teilnehmenden, die nach EQ in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet sind.

Tabelle 62 zeigt den Zusammenhang der Übernahme in Beurfsausbildung durch den EQ-Betrieb und dem jeweiligen Ausbildungsregimetyp, dem die EQ zugeordnet wurde. Die Übernahmequote für EQ-Teilnahmen, die sich dem investitionsorientierten Ausbildungsregime zurechnen lassen, liegt mit 66 % leicht über der für EQ-Fälle, die dem produktivitätsorientiertem Ausbildungsregime zugeordnet werden können (61 %). Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass nur ein kleiner Teil der hier betrachteten Auszubildenden an einer EQ teilgenommen haben, die dem investitionsorientierten Ausbildungsregime zugerechnet werden kann (vgl. Tabelle 62).

Tabelle 62: Übernahme in Ausbildung durch den EQ-Betrieb nach Ausbildungsregime – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07

		EQ-Ausbildungsregime		
Übernahme		Produktion	Investition	Gesamt
nein	N	19.031	1.432	20.463
	in %	39,4	34,3	39,0
ja	N	29.221	2.74	31961
	in %	60,6	65,7	61,0
Gesamt		48.252	4.172	52.424

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Tabelle 63 gibt eine Übersicht über die Verteilung des abhängigen Merkmals (Übernahme durch den EQ-Betrieb) sowie der erklärenden Merkmale. 61 % der EQ-Teilnehmenden, die nach EQ-Teilnahme in eine betriebliche Berufsausbildung übergegangen sind, wurden vom selben Betrieb, der auch die EQ angeboten hatte, in die Berufsausbildung übernommen, 39 % nahmen ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb auf.

57 % der hier betrachteten EQ-Teilnehmenden, die in Ausbildung übernommen wurden, sind männlich. 32 % sind Kunden im Rechtskreis des SGB II und 11 % haben eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft, knapp 1 % der Teilnehmer verfügt über den Schwerbehinderten-Status. 70 % haben Bewerberstatus. Durchschnittlich wurden 1,4 Beratungstermine bei der BA wahrgenommen. 85 % haben einen Haupt- oder Realschulabschluss als höchsten schulischen Abschluss und 18 % haben bereits vor der EQ-Teilnahme einen beruflichen (Teil-)Abschluss erworben. Mit der EQ-Teilnahme weist die Analysepopulation 1,4 Maßnahmeteilnahmen auf. Die Suchdauer nach EQ beträgt durchschnittlich 169 Tage und die EQ-Dauer 238 Tage. 8 % der Teilnehmenden haben an einer EQ teilgenommen, die auf Grund ihrer beruflichen Einordnung dem investitionsorientierten Ausbildungsregimetyp zugeordnet werden kann (vgl. Tabelle 63).

Tabelle 63: Betriebliche Übernahme nach EQ – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 – Deskription der abhängigen und unabhängigen Merkmale

Variable	Mittelwert	Standardabweichung
Übernahme	0,609	0,4878
Männlich	0,567	0,4954
SGB II	0,329	0,4702
Nichtdeutsch	0,113	0,3169
Schwerbehinderung	0,008	0,0928
Bewerber	0,696	0,4598
Schulabschluss		
Ohne	0,039	0,1956
Sonderschule	0,005	0,0743
Hauptschule	0,444	0,4970
Realschule	0,408	0,4915
Fachabitur	0,042	0,2024
Abitur	0,039	0,1947
Schulabschluss: k.A.	0,019	0,1384
Beruflicher Abschluss	0,179	0,3833
Bundesland		
Schleswig-Holstein	0,032	0,1759
Hamburg	0,015	0,1239
Niedersachsen	0,076	0,2652
Bremen	0,011	0,1056
Nordrhein-Westfalen	0,218	0,4135
Hessen	0,065	0,2482
Rheinland-Pfalz	0,062	0,2413
Saarland	0,011	0,1065
Baden-Württemberg	0,138	0,3456
Bayern	0,171	0,3766
Berlin	0,029	0,1682
Brandenburg	0,038	0,1926
Mecklenburg-Vorpommern	0,016	0,1283
Sachsen	0,065	0,2468
Sachsen-Anhalt	0,021	0,1442
Thüringen	0,026	0,1593
Maßnahmen (Anzahl)	1,4	0,7860
Suchdauer (Tage)	169,5	135,0654
EQ-Förderjahr		
2004/05	0,2099	0,4073
2005/06	0,3714	0,4832
2006/07	0,4183	0,4933
Beratungen bei BA (Anzahl)	1,4	1,5445
Maßnahmedauer (Tage)	238,1	80,5803
Regimetyp		
Produktion	0,9204	0,2706
Investition	0,0796	0,2706
Tagesentgelt (€)	7,7	2,9584

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
N=52.424 Beobachtungen

Die Befunde des logistischen Regressionsmodells zeigen, dass männliche EQ-Teilnehmer und solche mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit mit leicht höherer Wahrscheinlichkeit vom EQ-Betrieb in die betriebliche Berufsausbildung übernommen werden, während EQ-Teilnehmende, die dem Rechtskreis des SGB II angehören häufiger die Berufsausbildung in einem anderen Betrieb antreten. Der Schulabschluss nimmt kaum Einfluss auf die Frage, ob die Berufsausbildung nach einer EQ-Teilnahme im EQ-Betrieb

oder in einem anderen Betrieb aufgenommen wird. Lediglich EQ-Teilnehmende mit (Fach-)Abitur tendieren häufiger dazu, ihre Ausbildung in einem andern Betrieb als dem EQ-Betrieb aufzunehmen. Es könnte angenommen werden, dass EQ-Teilnehmende mit (Fach)Abitur nach einer EQ über mehr Ausbildungsoptionen verfügen als andere Qualifikationsgruppen.

Eine wiederholte Teilnahme an Maßnahmen vor der EQ-Ausbildung fördert die Wahrscheinlichkeit die Ausbildung im EQ-Betrieb aufzunehmen. Dieser Befund ist zunächst überraschend; möglicherweise kommen hier Selektionsprozesse zum Tragen, die bereits beim Zugang zu EQ wirken.

Die Übernahme in Ausbildung durch den EQ-Betrieb ist eng verknüpft mit dem zeitlich lückenlosen Übergang von der EQ in die Berufsausbildung. Mit steigender Suchdauer sinkt die Wahrscheinlichkeit, die Ausbildung im EQ-Betrieb anzutreten. EQ-Förderdauern von vier Monaten bis zu einem Jahr erhöhen die Übernahmechancen durch den EQ-Betrieb erheblich. Sowohl sehr kurze EQ-Dauern, als auch Förderdauern länger als Jahr reduzieren die Übernahmewahrscheinlichkeit erheblich. Ein starker Effekt auf die Übernahmewahrscheinlichkeit kann der Vergütung zugeschrieben werden. Mit steigender Vergütung während der EQ steigt die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme im selben Betrieb erheblich (vgl.Tabelle 64). Erneut kann vermutet werden, dass in diesen Fällen EQ-Teilnehmende bereits während der Förderphase den Auszubildenden im EQ-Betrieb gleichgestellt wurden.

Obgleich EQ-Teilnehmende mit Bewerberstatus insgesamt mit erhöhter Wahrscheinlichkeit nach EQ eine Berufsausbildung aufnehmen, senkt der Bewerberstatus die Wahrscheinlichkeit vom Betrieb, bei dem die EQ stattgefunden hat, in Ausbildung übernommen zu werden. Hier kommen häufiger EQ-Teilnehmende zum Zug, die ohne BA-Kontakt den Zugang zu EQ gefunden haben.

Tabelle 64: Betriebliche Übernahme nach EQ – Förderjahrgänge 2004/05 bis 2006/07 – Logistische Regression

Abhängige Variable: Übernahme durch EQ-Betrieb	Koeffizient	Standardfehler
Männlich	0,075***	0,021
SGB II	-0,097***	0,023
Nichtdeutsch	0,140***	0,034
Schwerbehinderung	0,281*	0,118
Bewerber	-0,110***	0,023
Schulabschluss (Referenzkategorie: Ohne Allgemeinen Schulabschluss)		
Sonderschulabschluss	0,108	0,153
Hauptschulabschluss	-0,082	0,055
Realschulabschluss	-0,097	0,056
Fachabitur	-0,266***	0,073
Abitur	-0,161*	0,074

Schulabschluss: k.A.	-0,016	0,092
Beruflicher Abschluss (Referenzkategorie: nein)		
beruflicher Abschluss: Ja	-0,260***	0,027
Bundesland (Referenzkategorie = Bayern)		
Schleswig-Holstein	0,222***	0,065
Hamburg	-0,832***	0,086
Mecklenburg-Vorpommern	-0,860***	0,079
Niedersachsen	0,101*	0,046
Bremen	-0,229*	0,1
Nordrhein-Westfalen	-0,113***	0,034
Hessen	-0,277***	0,047
Rheinland-Pfalz	0,220***	0,049
Saarland	0,061	0,099
Baden-Württemberg	-0,205***	0,038
Berlin	-0,907***	0,065
Brandenburg	-1,003***	0,056
Sachsen-Anhalt	-0,829***	0,07
Thüringen	-0,546***	0,065
Sachsen	-0,748***	0,046
Maßnahmezähler (Referenzkategorie: 1)		
2	0,152***	0,026
3	0,174***	0,048
4	0,385***	0,085
5	0,318*	0,142
6	0,271	0,205
7	0,066	0,335
8	1.332	1.024
9	-0,408	0,551
10	0,719	0,95
Suchdauer (Tage) (Referenzkategorie: bis 3 Monate)		
-6 Monate	-0,698***	0,037
-12 Monate	-2,737***	0,052
12+ Monate	-3,315***	0,062
Förderungsjahr (Referenzkategorie = 2004/05)		
2005/06	0,116***	0,028
2006/07	0,01	0,028
Anzahl der Beratungen (Referenzkategorie: eine Beratung)		
2	-0,016	0,025
3	-0,049	0,036
4	-0,069	0,062
5	-0,114	0,11
6	0,269	0,197
7	0,071	0,224
Maßnahmendauer (Tage) (Referenzkategorie: bis zu 3 Monate)		
-6 Monate	0,781***	0,05
-12 Monate	0,834***	0,049
12+ Monate	-0,289	0,613
EQ-Tagesentgelt	0,342***	0,016
EQ-Tagesentgelt (quadriert)	-0,009***	0,001
Konstante	-1,017***	0,113
N	52.423	
log-Likelihood	-28.792	
R^2	0,1789	

Quelle: BA/IAB Prozessdaten
Signifikanzen: p<0,001=***, p<0.01**, p<0,05=*

7.6. Fazit

Für die ersten EQ-Förderjahre 2004/05 bis 2006/07 werden Befunde vorgelegt zur Wahrscheinlichkeit, nach einer EQ bzw. BvB in betriebliche Berufsausbildung überzugehen. Die Befunde belegen einen generellen Niveauunterschied der Übergangswahrscheinlichkeit zwischen EQ und BvB. Bei der Bewertung sind sowohl Zuweisungseffekte (für die in den Modellen kontrolliert wurde) als auch institutionelle Unterschiede wie die betriebliche Nähe zu berücksichtigen. Bemerkenswert ist ferner, dass Teilnehmende an EQ bzw. BvB vielfach bereits wiederholt Erfahrungen mit Maßnahme gemacht haben.

Die Befunde zeigen eine enge Beziehung zwischen der Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Berufsausbildung nach EQ bzw. BvB und der Suchdauer nach Maßnahmende. Mit zunehmendem Abstand zum Zeitpunkt des Austritts aus EQ bzw. BvB sinkt die Wahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung einzumünden, auch unter Kontrolle beobachtbarer individueller Merkmale.

Unterschiedlich definierte Beobachtungsfenster tragen dennoch dazu bei, dass der Anteil der EQ-Teilnehmenden, die in Ausbildung übergegangen sind, bei verschiedenen Berichtssystemen[92] (z. B. BA-Statistik, GIB-Befragung) variiert. Weiterhin sind die spezifischen Aufbereitungsschritte der Prozessdaten zu beachten, die für die vorliegenden Analysendurchgeführt wurden und die zu einer spezifischen Eingrenzung der Analysepopulation der EQ-Teilnehmenden auf die Fälle geführt hat, für die die EQ-Teilnahme durch eine betriebliche Meldung zur Sozialversicherung verifiziert werden konnte. Auch hier ergeben sich Abweichungen zum BA-Fachverfahren einerseits und zu realisierte Stichprobe, die im Rahmen einer persönlichen Befragung gegeben sind (hier die Befragungen in Kapitel 4 und 5), andererseits.

[92] Der Effekt unterschiedliche langer Beobachtungsfensters wirkt unabhängig von Effekten, die aus der unterschiedlichen Beobachtungslogik resultieren wie Selbstangaben von Befragten oder Angaben von Maßnahmeträgern, Vermittlern etc.

8 ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende zweite Zwischenbericht der Begleitforschung zu Einstiegsqualifizierungen hat Ergebnisse von Befragungen präsentiert, die seit Veröffentlichung des ersten Zwischenberichts im Juli 2010 durchgeführt wurden. So wurden erneut Unternehmen befragt, die Einstiegsqualifizierungen angeboten haben, aber auch Betriebe, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit Besetzungsprobleme hatten. Des Weiteren wurden wie im Vorjahr Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen zu auftretenden Schwierigkeiten und ihrem Umgang mit dem Förderinstrument befragt, um eventuelle Veränderungen über die Zeit abbilden zu können.

Darüber hinaus wurden die im letzten Jahr befragten EQ-Teilnehmenden sowie die beiden Vergleichsgruppen (BvB-Teilnehmende sowie Bewerber bzw. Bwerberinnen um Ausbildungsstellen) erneut kontaktiert, um deren Bildungs- und Erwerbsverläufe weiterverfolgen zu können. Hierbei stand insbesondere die Frage nach dem Übergang der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit im Mittelpunkt der Analysen. Eine Überprüfung der im letzten Bericht dargelegten Ergebnisse zu den Übergängen von EQ-Teilnehmenden in Ausbildung wurde auf Grundlage der Erstbefragungsdaten anhand von Matchinganalysen vorgenommen.

Die Befragung der Unternehmen hat erneut unterstrichen, dass Einstiegsqualifizierungen insbesondere von Kleinst- und Kleinunternehmen genutzt werden. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung wurde aber auch deutlich, dass sie vermehrt von mittleren Unternehmen als Förderinstrument eingesetzt werden. Ein hoher Anteil der Unternehmen hat bereits Erfahrungen mit anderen Fördermaßnahmen für benachteiligte junge Menschen gemacht, drei Viertel der EQ-Betriebe sind Ausbildungsbetriebe. Bestätigt wurden die relativ hohen Anforderungen der Betriebe an Bewerber und Bewerberinnen für Einstiegsqualifizierungen. Offensichtlich sucht die Mehrheit der Unternehmen nach Teilnehmenden, die sich grundsätzlich auch direkt für eine Ausbildung eignen. Dies könnte zur Konsequenz haben, dass bestimmte Zielgruppen des Förderinstrumentes keinen Zugang zu der betrieblichen Maßnahme erhalten. Andererseits spiegelt sich in der Erwartungshaltung der Unternehmen vermutlich, dass sich die ausgeführten Tätigkeiten und vermittelten Qualifizierungsinhalte während einer Einstiegsqualifizierung bei der Mehrzahl der Unternehmen nicht wesentlich von denen eines ersten Ausbildungslehrjahres unterscheiden und die Klebeeffekte nach einer Einstiegsqualifizierung relativ hoch sind. Die Befragung von Unternehmen, die laut Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit Besetzungsprobleme hatten, wies insbesondere darauf hin, dass einige der Betriebe Schwierigkeiten bei der Suche nach Teilnehmenden haben. Die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen haben ebenfalls darauf aufmerksam gemacht, dass sich das

Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in einigen Regionen mittlerweile zu Ungunsten der Betriebe wandelt. Nach wie vor wird der Großteil von Einstiegsqualifizierungen erfolgreich durchgeführt, wenngleich der Anteil von Unternehmen, die Erfahrungen mit vorzeitigen Beendigungen gemacht hat, im Vergleich zum Vorjahr gestiegen ist. Dennoch nutzen nur sehr wenige Betriebe das Angebot der sozialpädagogischen oder organisatorischen Unterstützung - obwohl die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen grundsätzlich bestätigen, dass die Begleitung der Einstiegsqualifizierung Abbrüche verhindern helfen kann. Offensichtlich sind nicht alle Betriebe ausreichend über die Möglichkeit der sozialpädagogischen Begleitung und organisatorischen Unterstützung informiert. Ein weiterer Grund könnte aber auch darin liegen, dass diese Unterstützungsangebote deshalb nicht genutzt werden, weil die entsprechende Zielgruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nur selten Zugang zu Einstiegsqualifizierungen findet.

Nach wie vor sind insbesondere die Praxis der betrieblichen Bescheinigungen und die Zertifizierung durch die Kammern verbesserungswürdig zu sein. Während mittlerweile mehr Unternehmen als noch im Vorjahr den Teilnehmenden nach erfolgreicher Beendigung der Einstiegsqualifizierung eine betriebliche Bescheinigung aushändigen, scheint sich die Zertifizierungspraxis nicht gebessert zu haben. Nach wie vor fordern wohl zu wenige Betriebe und Teilnehmende diesen Nachweis bei den Kammern ein, was zu einer unbefriedigenden Zertifizierungsquote führt. Ein stärkeres Engagement auch von Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen ist diesbezüglich gefragt, insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass diese Dokumente die Basis für eine eventuelle Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auf die Ausbildungsdauer darstellen.

Die Organisation und der Ablauf von Einstiegsqualifizierungen verlaufen aus Sicht der Unternehmen, Kammern und Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen nach wie vor reibungslos. Als größtes Problem wird weiterhin die Ermöglichung des Berufsschulunterrichts für die Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen benannt. So wird von vielen Agenturen für Arbeit bzw. Grundsicherungsstellen und von etlichen Kammern eine grundsätzliche Berufsschulpflicht für EQ-Teilnehmende eingefordert, da einige Berufsschulen der Aufnahme von Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen kritisch gegenüberstehen. Dies ist insofern als kritisch zu beurteilen, weil der Besuch einer Berufsschule häufig als Voraussetzung für die Anrechnung der Einstiegsqualifizierung auf eine spätere Ausbildung genannt wird.

Die Wiederholungsbefragung der ehemaligen Teilnehmenden an Einstiegsqualifizierungen hat erneut deren erfolgreiche berufliche Eingliederung bestätigt. Insbesondere bei der näheren Betrachtung der Bildungs- und Erwerbswege der Jugendlichen und jungen Erwachsenen wurde ersichtlich, dass es den ehemaligen EQ-Teilnehmenden auch im

Vergleich zu den ehemaligen BvB-Teilnehmenden und der Bewerbergruppe häufig gelungen ist, eine Ausbildung (schulisch oder betrieblich) oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Die multivariaten Analysen haben die deskriptiven Befunde insofern bestätigt, als gezeigt werden konnte, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen Positives aus der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung ziehen können. So befinden sich junge Menschen, die an einer Einstiegsqualifizierung und keiner weiteren Maßnahme teilgenommen haben, signifikant häufiger zum zweiten Befragungszeitpunkt in Ausbildung, Studium oder einer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als Nichtteilnehmende. Dies gilt auch unter Berücksichtigung wichtiger persönlicher Charakteristika, die Einfluss auf den Übergang ausüben können.

Anhand von Matchinganalysen wurden darüber hinaus die Ergebnisse der ersten Befragung von EQ-Teilnehmenden auf Robustheit überprüft. Die bereits im ersten Zwischenbericht dargestellten multivariaten Analysen haben zeigen können, dass die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung die Übergangschancen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in Ausbildung erhöht. Die Matchinganalysen deuten in die gleiche Richtung, auch wenn sie nicht unmittelbar mit den logistischen Regressionen vergleichbar sind. Wesentlich ist jedoch, dass beide Verfahren einen deutlichen, positiven Effekt von Einstiegsqualifizierungen im Vergleich zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Ausbildung zeigen.

Auf Basis von Prozessdaten der BA werden zentrale Ergebnisse von Analysen zur einzelbetrieblichen Entscheidung, grundsätzlich EQ anzubieten, zur einzelbetrieblichen Entscheidung, wiederholt EQ anzubieten, zu den Übernahmechancen aus EQ in betriebliche Berufsausbildung beim EQ-Betrieb einzumünden sowie zum Zusammenhang von EQ und betrieblicher Berufsausbildung berichtet. Wie die Analysen zeigen, hat sich die Population der EQ-Betriebe im Beobachtungszeitraum als sehr dynamisch erwiesen. Dabei dürfte auch eine gewisse Experimentierphase zu Beginn der EQ-Förderung zu beachten sein. Es hat sich weiterhin gezeigt, dass Betriebe bislang mehrheitlich nur in einem Förderjahr und vielfach auch nur für eine Person von der EQ-Förderung Gebrauch gemacht haben. Dabei wird EQ überwiegend in Berufen angeboten, die einem produktionsorientierten Ausbildungsregime zuzuordnen sind. Auf qualifikatorisch anspruchsvolle Ausbildungsberufe bereitet EQ nur in sehr begrenztem Umfang vor. Mit dieser Konkretisierung passen die Befunde zur betrieblichen EQ-Entscheidung auch gut mit Befunden zur betrieblichen Ausbildungsentscheidung insgesamt überein.

Auf Basis von Prozessdaten der BA wurden weiterhin für die ersten drei Förderjahre Befunde zum Übergang aus EQ bzw. BvB in betriebliche Berufsausbildung vorgelegt. Die Befunde belegen deutliche individuelle, ausbildungsspezifische und zeitliche Unterschie-

de beim Übergang. Es wurde eine relativ hoher Anteil an Personen, die an mehreren Maßnahmen teilgenommen haben, ersichtlich. Dies beeinträchtigt die Identifizierung konkreter Maßnahmeeffekte. Bei deutlicher Binnendifferenzierung einzelner Teilgruppen weisen EQ-Teilnehmende gegenüber BvB-Teilnehmenden insgesamt günstigere Chancen des Übergangs in betriebliche Berufsausbildung auf. Gleichwohl ist dabei die Asymmetrie der Entscheidungssituation zu beachten. Während EQ-Teilnehmende bereits den betrieblichen Auswahlprozess durchlaufen haben und zudem theoretisch direkt im EQ-Betrieb die berufliche Ausbildung aufgenommen werden kann, gestaltet sich der Übergang in Ausbildung für BvB-Teilnehmende substanziell schwieriger.

Insgesamt lässt sich somit nun ein eher ambivalentes Fazit ziehen. Nach wie vor scheinen Unternehmen durch Einstiegsqualifizierungen für Ausbildungsaktivitäten gewonnen zu werden. Darüber hinaus werden die Organisation und der Ablauf von Einstiegsqualifizierungen von allen beteiligten Institutionen und den Unternehmen als weitgehend reibungslos beschrieben. Hervorzuheben sind auch die relativ hohen Klebeeffekte, die von dem betrieblichen Förderinstrument EQ ausgehen, sowie die positiven Effekte einer Teilnahme an Einstiegsqualifizierungen auf die Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung. Gleichwohl bleiben insbesondere zu den Wirkmechanismen noch wichtige Fragen offen, die eine abschließende Bewertung nicht erlauben.

9 LITERATURVERZEICHNIS

Becker, G.S. (1964): Human Capital, New York.

Breen, R./ Goldthorpe, J.H. (1997): Explaining Educational Differentials - Towards a formal Rational Action Theory. Rationality and Society, 9, S. 275 – 305

Brück-Klingberg, A./ Burkert, C./ Damelang, A./ Deeke, A./ Haas, A./ Seibert, H./ Wapler, R. (2010): Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Integration von Migranten in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. In: Luft, S./ Schimany, P. (Hrsg.): Integration von Zuwanderern. Erfahrungen, Konzepte, Perspektiven, Bielefeld: transcript, S.243-273.

Bundesagentur für Arbeit (2008): Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005 (LSS 2005). FDZ-Datenreport Nr. 4/2008. Nürnberg

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009): Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Forschungsbericht F395. Anhang B Methoden. Berlin.

Caliendo, M./ Kopeinig, S. (2008): Some Practical Guidance for the Implementation of Propensitiy Score Matching, Journal of Economic Surveys, 22, S. 31 - 72.

Dauth, W./ Hirschenauer, F./ Rüb, F. (2008): Neue Typisierung regionaler Arbeitsmärkte. Damit Äpfel nicht mit Birnen verglichen werden. IAB. Kurzbericht 15/2008. Nürnberg

Deeke et al: (2005): Jüngere Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik – eine kommentierte Chronik. Allmendinger, J. / Eichhorst, W. / Walwei, U. (Hg): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Frankfurt/New York (Campus): 67-103

Dietrich, H. / Gerner, H.D. (2007): The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research. 40 (2/3): 221-233

Dietrich, H. (2008): Institutional effects of apprenticeship training on employment success in Germany. http://www.stanford.edu/group/scspi/pdfs/rc28/conference_2008/p271.pdf.

Dietrich, H. (2008a): Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu berufsvorbereitenden Bildungsangeboten der BA. In: Münk, D./Rützel, J./Schmidt, C. (Hg.): Labyrinth Übergangssystem. Forschungserträge und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf. Bonn (Pahl-Rugenstein Verlag): 68-92

Dietrich, H. / Gerner, H.-D. (2008): Ausbildungsbeteiligung und Geschäftserwartung – Asymmetrische Effekte bei der Ausbildungsentscheidung. In: Sozialer Fortschritt 57 (4): 87-93

Dietrich, H. / Dressel, K. / Janik, F. / Ludwig-Mayerhofer, W. (2009): Ausbildung im dualen System und Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung. In: Möller, J. / Walwei, U. (Hg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Frankfurt/M. (Campus):317-357

Dietrich, H. / Plicht H. (2009): Übergänge von der Ausbildungsvorbereitung in Ausbildung. BA-Beratungsunterlage 15/2009

Dietrich, H. (2010): Verknüpfte Prozessdaten von jugendlichen BA-Kunden an der ersten Schwelle –eine Anwendung. Neue Analysemöglichkeiten zu Übergängen an der ersten Schwelle auf Basis prozessproduzierter Daten der BA. Workshop-Präsentation. Nürnberg (IAB)

Ditton et al. (2005): Bildungsungleichheit - der Beitrag von Familie und Schule. Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, 8, 285 – 303

Ditton, H. (1992): Ungleichheit und Mobilität durch Bildung. Theorie und empirische Untersuchung über sozialräumliche Aspekte von Bildungsentscheidungen. Weinheim und München: Juventa

Esser, H. (1999): Soziologie - Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt/Main: Campus.

Fröhlich, M. (2004): Finite-Sample Properties of Propensity-Score Matching and Weighting Estimators, Review of Economics and Statistics, 86, S, 77 – 90

GIB (2008): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm – Abschlussbericht
http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Abschlussbericht-GIB-EQJ-Programm.pdf

GIB/IAB (2010): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ): Erster Zwischenbericht:
http://www.bmas.de/portal/46972/property=pdf/2010__07__19__eq__zwischenbericht.pdf

Granato, N./ Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53, S. 497-520

Heckman, J. et al. (1997): Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme, Review of Econometric Studies, 64, S. 605-654

Heckman, J. et al. (1998): Matching as an Econometric Evaluation Estimator, 65, S. 261-194

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2009): Gleichstellung. Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen. IAB-Forum 1/2009. Nürnberg

Oberschachtsiek, D. / Scioch, P. / Seysen, C. / Heining, J. 2009: Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien IEBS. Nürnberg

Rosenbaum, P./Rubin, R. (1985): Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score, The American Statistician, 39, S. 33 – 38

Stocké, V. (2007): Explaining Educational Decision and Effects of Families' Social Class Position: An Empirical Test of the Breen-Goldthorpe Model of Educational Attainment, European Sociological Review 23 (4), S. 505 - 519

Wolff, J./ Popp, S./ Zabel, C. (2010): Ein-Euro-Jobs für hilfsbedürftige Jugendliche. Hohe Verbreitung, geringe Integrationswirkung, WSI Mitteilungen 1/2010. S.11-18

ANHANG

Tabelle 65: Rücklaufquote Unternehmen (in %)

Rücklaufquote	N	in %
Aussendung brutto	1600	100
Nicht zustellbar	190	12
Fragebogen ausgefüllt	165	10
Teilnahme abgelehnt (telefonisch, per Mail, per Fax)	83	5
Keine Reaktion	1162	73

Tabelle 66: Rücklaufquote Unternehmen mit nicht besetzten EQ-Plätzen (in %)

Rücklaufquote	N	in %
Aussendung brutto	1200	100
Nicht zustellbar	88	7
Fragebogen ausgefüllt	139	12
Teilnahme abgelehnt (telefonisch, per Mail, per Fax)	43	4
Keine Reaktion	930	77

Tabelle 67: Wie haben Sie von EQ erfahren?

Mehrfachnennungen möglich	N	%
Kammer	30	18
Agentur für Arbeit	105	64
Grundsicherungsstelle	3	2
Arbeitgeberverband/Wirtschaftsverband	4	2
Kommune	0	0
Presse	8	5
Internet	9	6
Sonstiges	36	22
Gesamt	165	100

Tabelle 68: Gründe für Nichtbesetzung Unternehmensseite bei Unternehmen besetzt (in %)

	trifft überwiegend bis voll zu		trifft teilweise zu		trifft weniger bis nicht zu	
	N	in %	N	in %	N	in %
Kein Bedarf	9	29	3	10	19	61
Personelle/organisatorische Veränderungen	5	16	5	16	22	68
Administrativer Aufwand	1	3	4	14	25	83
Verschlechterte wirtschaftliche Situation	0	0	4	13	27	87

Unternehmen besetzt N=16-32

Tabelle 69: Ausstellung Zertifikate aus Sicht der Unternehmen (in %)

	N	in %
Zertifikate ausgestellt	29	23
keine Zertifikate ausgestellt	77	63
EQ läuft noch	17	14
Gesamt	123	100

Tabelle 70: Rücklaufquote Kammern

Rücklaufquote Kammern	N	in %
Aussendung brutto	133	100
Nicht zustellbar	4	3
Fragebogen ausgefüllt	113	85
Teilnahme abgelehnt (telefonisch, per Mail, per Fax)	3	2
Keine Reaktion	13	10

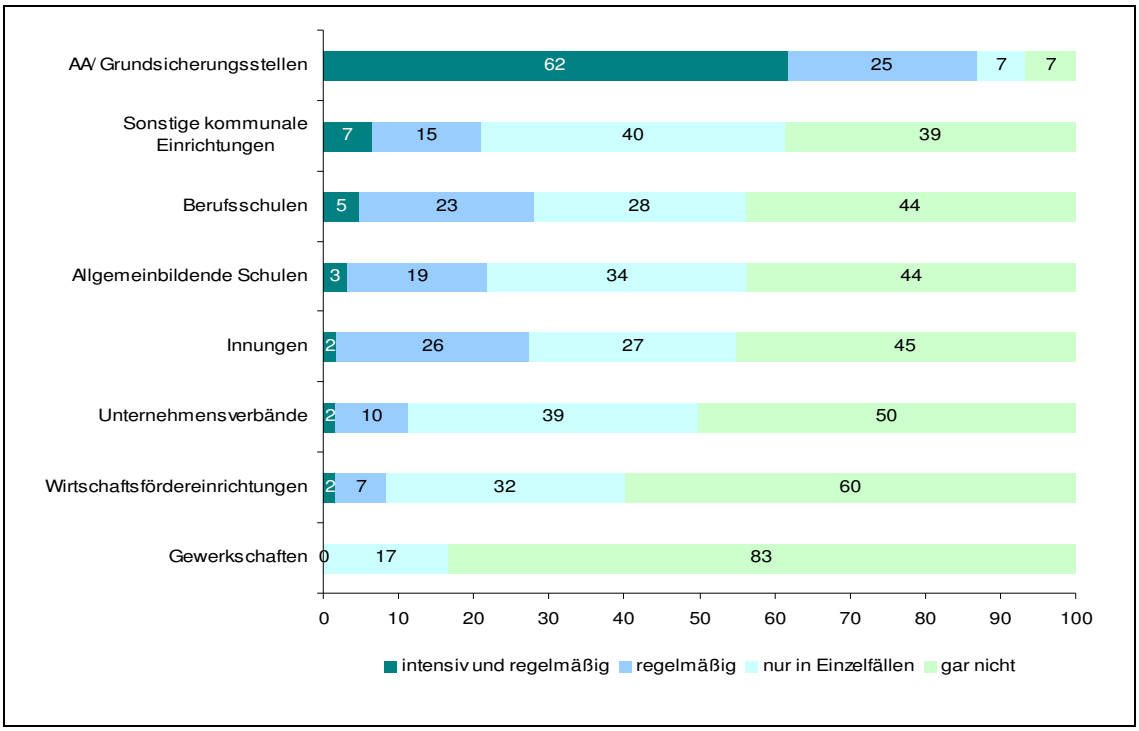
Tabelle 71: Rücklaufquote Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

Rücklaufquoten AA und Grusis	N	in %
Aussendung brutto	90	100
Nicht zustellbar	1	1
Fragebogen ausgefüllt	83	92
Teilnahme abgelehnt (telefonisch, per Mail, per Fax)	1	1
Keine Reaktion	5	6

Tabelle 72: Offene Abfrage der Kammern über den Einsatz von EQ

Offene Frage: Häufigste Ausbildungsberufe/Berufsgruppen	Anzahl Nennungen
Maschinenanlagenführer/-in	1
Zahnarztmedizinische Fachangestellte	2
Fotograf/-in	2
Installation	2
Medizinische Fachangestellte	3
Floristik	5
Gebäudereinigung	5
Maurer/-in	7
Sport/Fitness	8
Tiermedizin/Tierpfleger/-in	9
Koch/Köchin	10
Bau/ Dachdeckerei	10
Bäcker/-in	13
Kfz-Mechaniker/-in	14
Fachverkäufer/-in Lebensmittel	17
Elektro	25
Mechatroniker/-in	25
Mechaniker/-in	26
Kaufmännische Berufe	29
Tischler/-in	30
Maler/Lackierer/-in	41
IT/Medien	43
Lager/Logistik	45
Metall	45
Friseur/-in	45
Hotel-und Gaststättenbereich	50
Büro/Verwaltung	64
Handel/Verkauf	73

Abbildung 53: Kooperationspartner der Kammern bei der Akquise (in %)

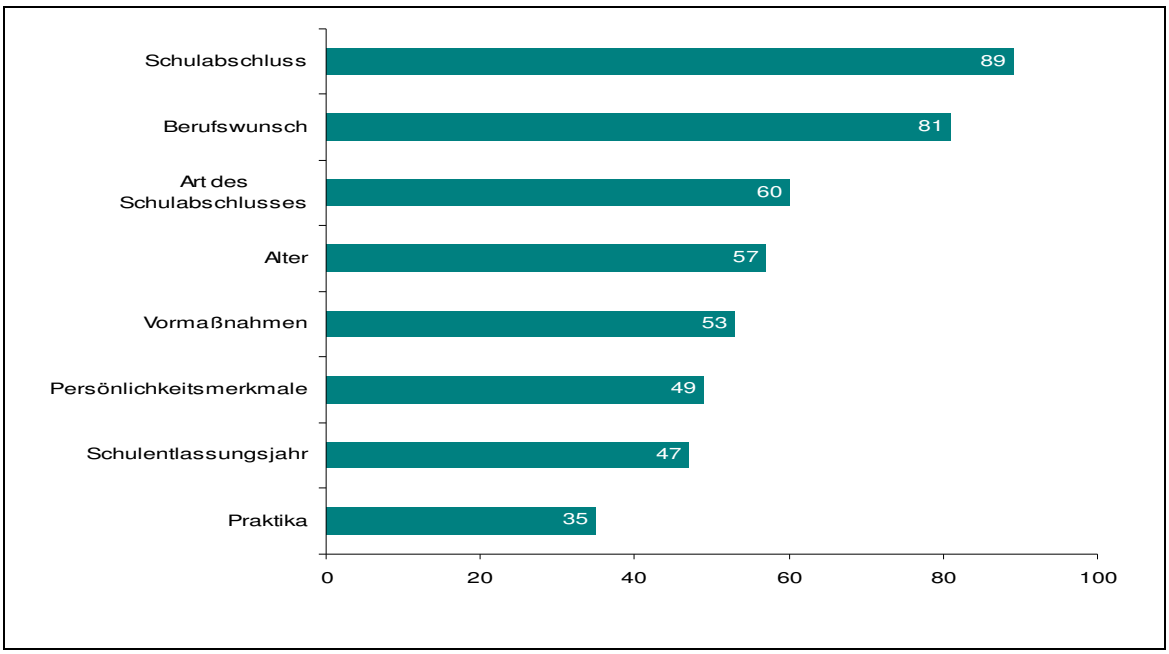


Kammern N=60-76

Tabelle 73: Entwicklung Ausbildungsverträge

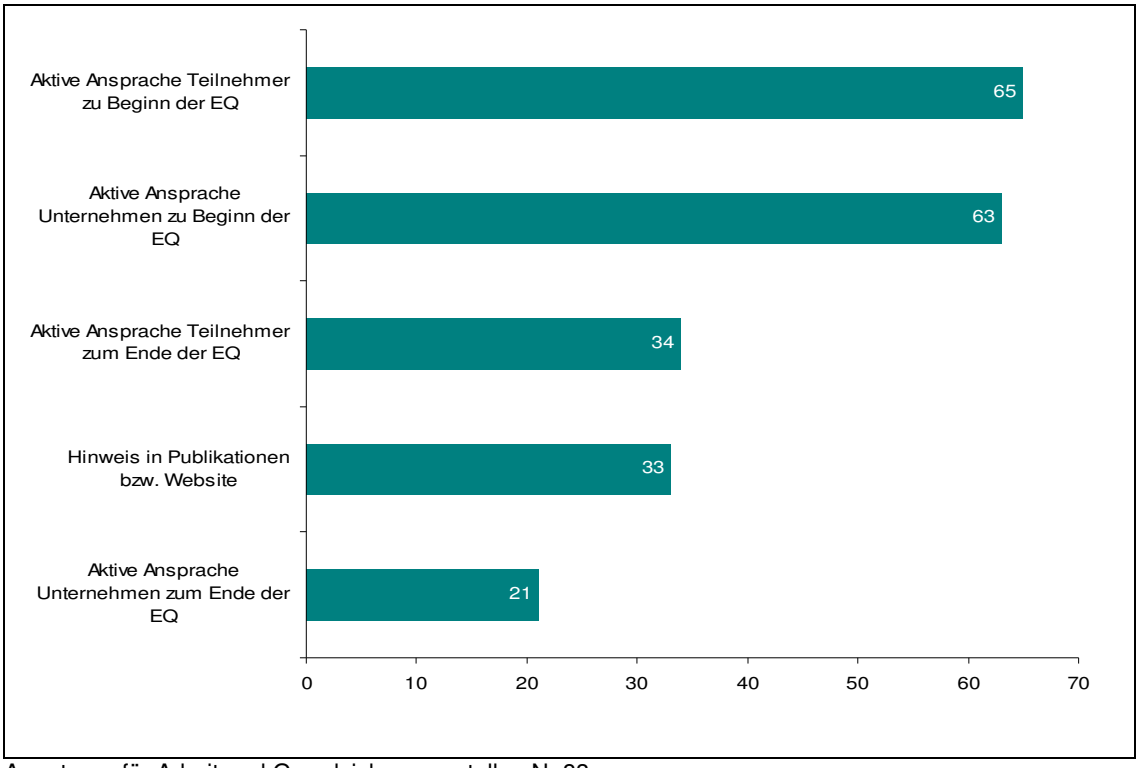
	N	in %
Steigerung Ausbildungsverträge	29	35
unverändert gegenüber Vorjahr	31	37
Rückgang Ausbildungsverträge	17	21
Keine Angabe	6	7
Gesamt	83	100

Abbildung 54: Zuweisungskriterien



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=83

Abbildung 55: Verhalten bei der Ausstellung von betrieblichen Bescheinigungen (in %)



Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen N=83

Tabelle 74: Teilnahme an zweiter Befragungswelle (in %)

Teilnahme an Befragung	Kein Interview	Interview durchgeführt	Interview verweigert	Gesamt
EQ 2007/2008	26	59	15	100
EQ 2008/2009	25	61	14	100
BvB 2007/2008	28	58	14	100
BvB 2008/2009	27	60	13	100
Bew 2006/2007	24	63	13	100

Tabelle 75: Veränderungen des Schulabschlusses

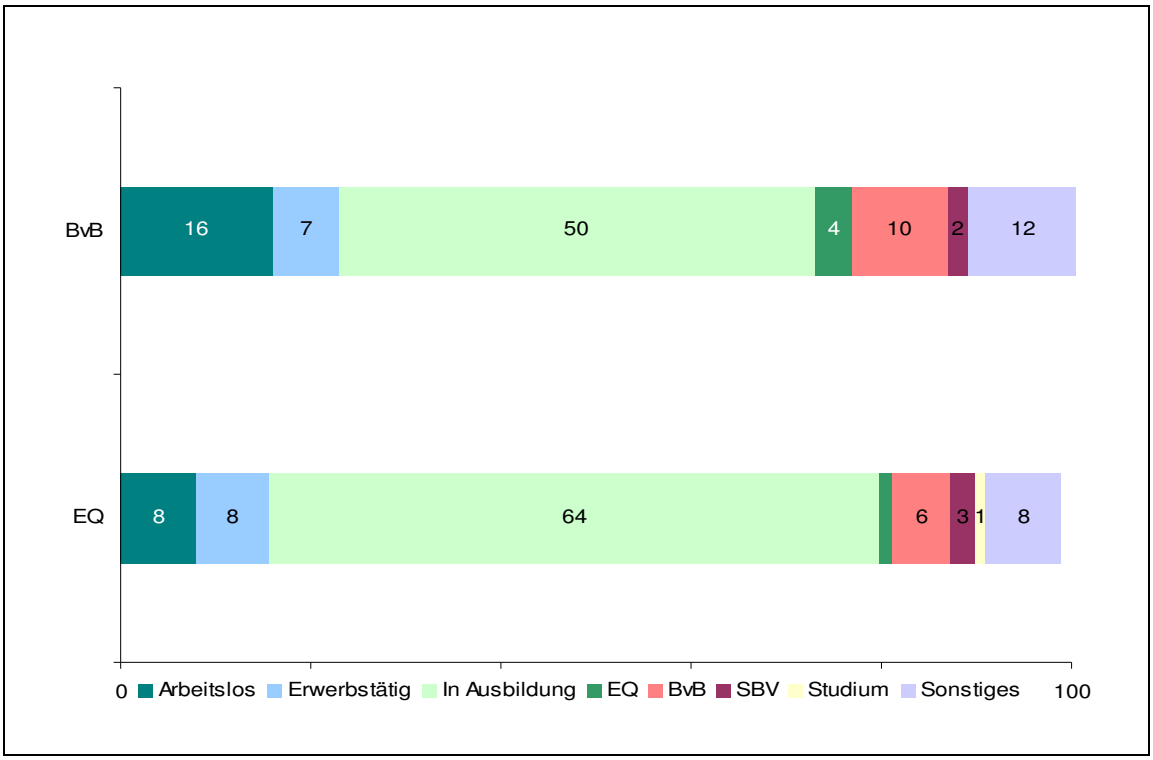
	EQ		BvB		Bewerber	
	Abschluss nach Verlassen der allg. Schule	Abschluss zum 2. Befragungszeitpunkt	Abschluss nach Verlassen der allg. Schule	Abschluss zum 2. Befragungszeitpunkt	Abschluss nach Verlassen der allg. Schule	Abschluss zum 2. Befragungszeitpunkt
Kein Schulabschluss	11	2	18	5	7	1
Sonder-/Hauptschulabschluss	34	38	44	53	23	21
Realschulabschluss	38	44	30	35	43	48
(Fach-)Abitur	15	16	6	6	26	29
Anderen Abschluss	2	0	1	1	2	0

EQ-Teilnehmende N=851; BvB-Teilnehmende N=835; Bewerber/-innen N=588

Tabelle 76: Beendete Ausbildungspells nach Befragungsgruppen

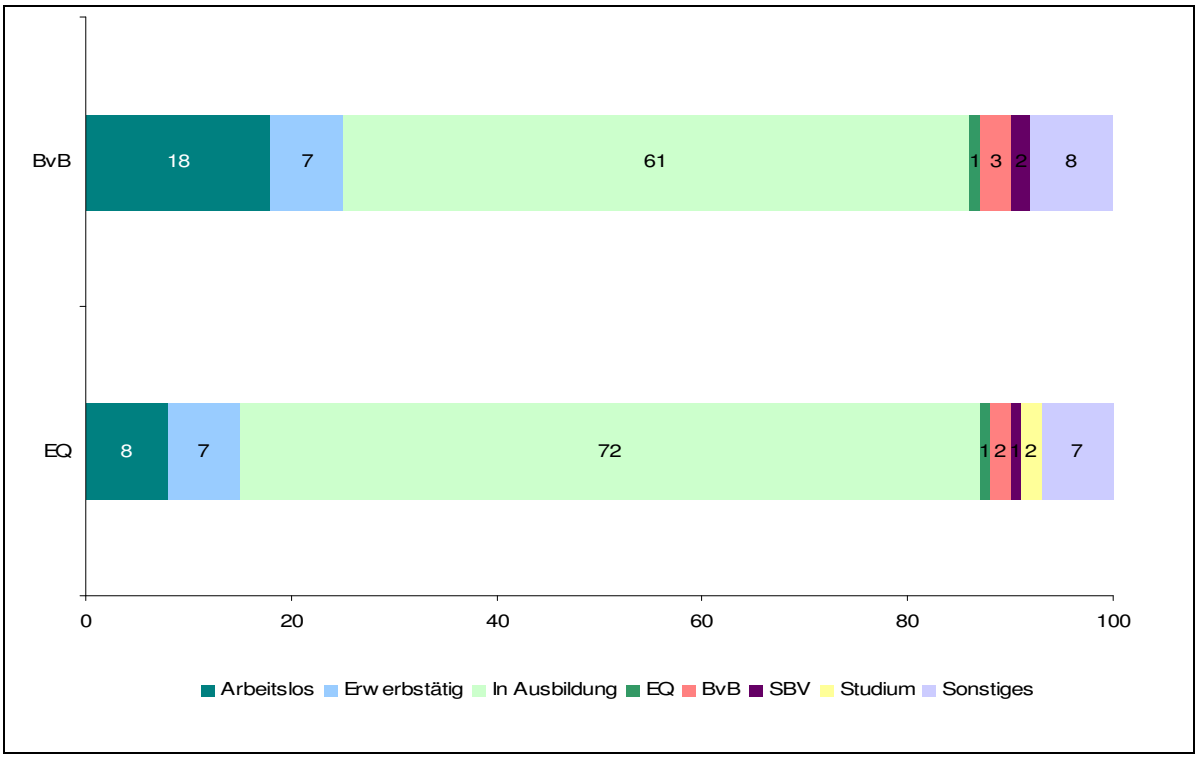
	EQ	BvB	Bew	Gesamt
Berichtete Ausbildungspells	690	568	406	1664
Beendete Ausbildunspells	108	66	201	375

Abbildung 56: Erwerbsstatus zum ersten Befragungszeitpunkt korrigiert für die jüngeren Kohorten (in %)



EQ-Teilnehmende 08/09 N=453; BvB-Teilnehmende 08/09 N=454

Abbildung 57: Erwerbsstatus zum zweiten Befragungszeitpunkt für die jüngeren Kohorten (in %)



EQ-Teilnehmende 08/09 N=453; BvB-Teilnehmende 08/09 N=454

Abbildung 58: Kerndichten Propensity Scores (Kohorte 1)

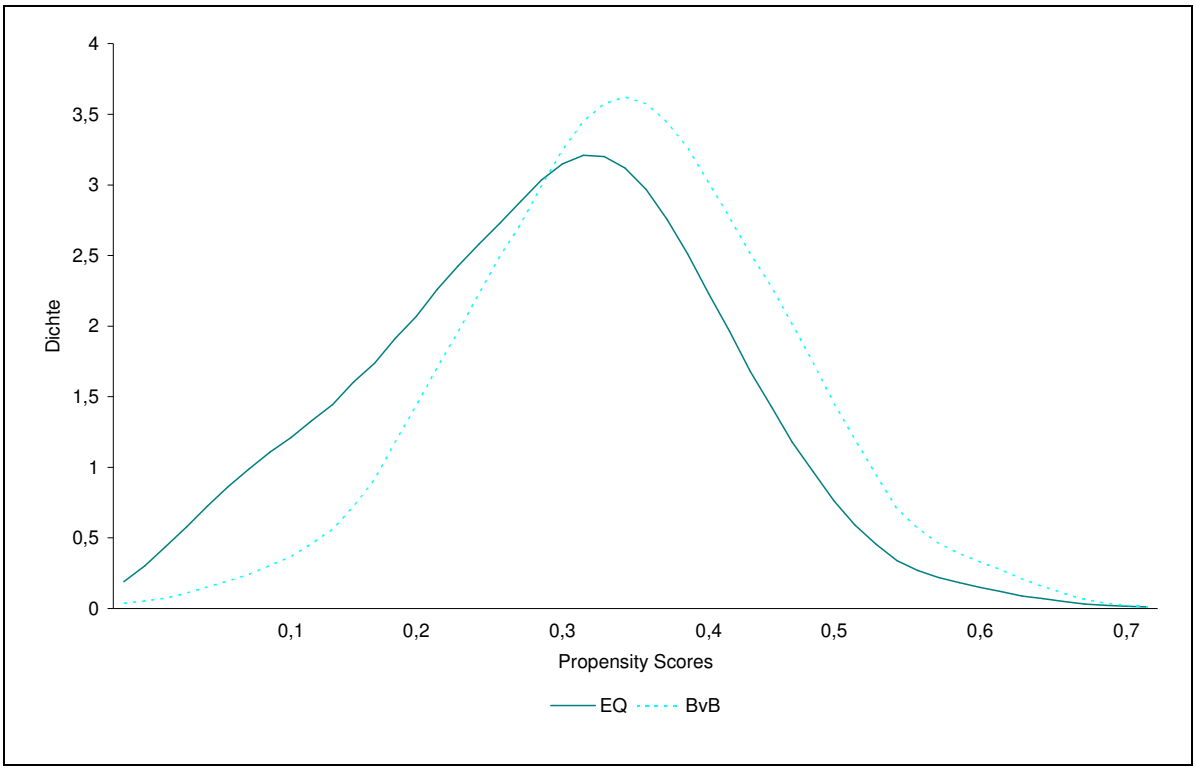


Abbildung 59: Kerndichten Propensity Scores (Kohorte 2)

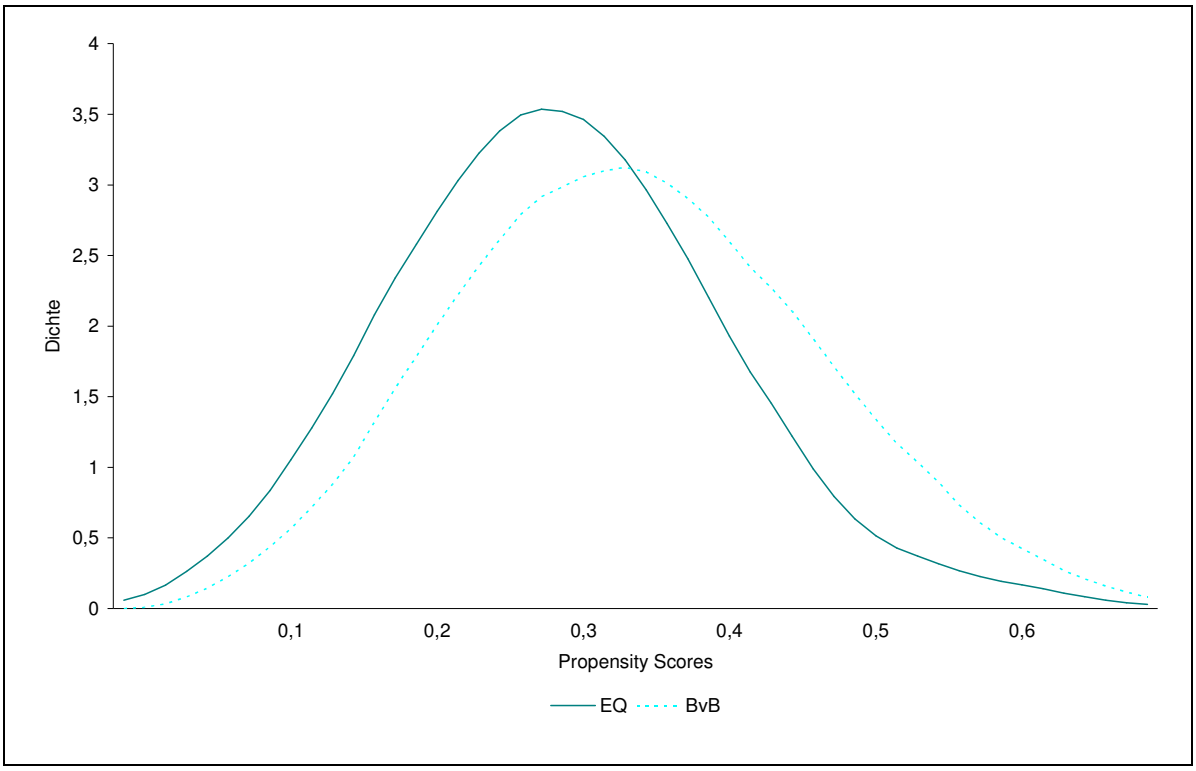


Tabelle 77: EQ-Betriebe nach Bundesland – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

		Förderjahr					
Bundesland		2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	Gesamt
Schleswig-Holstein	N	294	705	1.074	992	834	3.899
	in %	2,48	3,30	4,18	4,25	4,34	3,84
Hamburg	N	93	210	373	480	412	1.568
	in %	0.78	0.98	1,45	2,05	2,14	1,54
Niedersachsen	N	1.009	1.764	2.223	2.227	1.941	9.164
	in %	8,50	8,25	8,65	9,53	10,09	9,032
Bremen	N	105	202	218	178	171	874
	in %	0.88	0.94	0.85	0.76	0.89	0.86
Nordrhein-Westfalen	N	2.428	4.835	5.958	5.174	4.295	22.690
	in %	20.46	22.62	23.19	22.14	22.33	22.35
Hessen	N	642	1.428	1.695	1.494	1.102	6.361
	in %	5,41	6,68	6,60	6,39	5,73	6,27
Rheinland-Pfalz	N	729	1.515	1.678	1.428	1.182	6.532
	in %	6,14	7,09	6,53	6,11	6,15	6,43
Baden-Württemberg	N	1.898	3.006	3.306	2.535	2.083	12.828
	in %	16	14,06	12,87	10,85	10,83	12,63
Bayern	N	1.624	3.656	4.554	3.701	2.619	16.154
	in %	13.69	17,10	17,73	15.84	13.62	15.91
Saarland	N	140	262	328	340	260	1.330
	in %	1,18	1,23	1,28	1,46	1,35	1,31
Berlin	N	264		418	713	749	2.518
	in %	2,23	1,75	1,63	3,05	3,89	2,48
Brandenburg	N	553	687	1.039	792	768	3.839
	in %	4,66	3,,21	4,04	3,39	3,99	3,78
Mecklenburg-Vorpommern	N	269	327	472	573	525	2.166
	in %	2,27	1,53	1,84	2,45	2,73	2,13
Sachsen	N	978	1.386	1.339	1.433	1.154	47.270
	in %	8,24	6,48	5,21	6,13	6,00	6,2
Sachsen-Anhalt	N	368	405	433	594	536	2.336
	in %	3,1	1,89	1,69	2,54	2,79	2,3
Thüringen	N	471	616	579	712	603	2.981
	in %	3,97	2,88	2,25	3,05	3,14	2,94
Gesamt	N	11.865	21.378	25.687	23.366	19.234	101.530
	in %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Quelle: BA/IAB Prozessdaten

Tabelle 78: EQ-Betriebe nach Wirtschaftszweig (NACE 2003) – Förderjahre 2004/05 bis 2008/09

Wirtschaftszweig NACE Unterabschnitte (Buchstaben A-Q)		Förderjahr					
		2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	Gesamt
Land/Forst/Fisch	N	223	462	588	584	499	2.356
	in %	1,88	2,16	2,29	2,50	2,60	2,32
Bergbau/Energie/Wasser	N	23	23	42	53	52	193
	%	0,19	0,11	0,16	0,23	0,27	0,19
Herstellen von Waren	N	1.918	3.165	3.590	3.301	2.647	14.621
	%	16,17	14,81	13,98	14,13	13,77	14,40
Bau	N	1.300	2.251	2.799	2.564	2.106	11.020
	%	10,96	10,53	10,90	10,97	10,96	10,86
Handel Reparatur	N	4.380	7.947	9.321	6.324	4.969	32.941
	%	36,92	37,18	36,29	27,07	25,86	32,45
Verkehr Nachrichten	N	971	1.587	1.756	1.508	1.223	7.045
	%	8,19	7,42	6,84	6,45	6,36	6,94
Hotel Gaststätte	N	349	601	683	1.259	1.027	3.919
	%	2,94	2,81	2,66	5,39	5,34	3,86
Kredit Versicherung	N	112	217	243	251	188	1.011
	%	0,94	1,02	0,95	1,07	0,98	1,00
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	N	1.007	1.763	2.136	3.124	2.759	10.789
	%	8,49	8,25	8,32	13,37	14,36	10,63
Verwaltung Verteidigung	N	20	18	29	165	158	390
	%	0,17	0,08	0,11	0,71	0,82	0,38
Erziehung Unterricht	N	113		177	402	338	1.201
	%	0,95	0,80	0,69	1,72	1,76	1,18
Gesundheit Soziales	N	340	922	1.365	1.653	1.588	5.868
	%	2,87	4,31	5,32	7,08	8,26	5,78
Sozialer Dienst	N	1.103	2.241	2.940	2.137	1.633	10.054
	%	9,30	10,48	11,45	9,15	8,5	9,91
Privater Haushalt	N	4	8	13	38	30	93
	%	0,03	0,04	0,05	0,16	0,16	0,09
Gesamt	N	11.863	21.376	25.682	23.363	19.217	101.501
	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Quelle: BA/IAB Prozessdaten