

Wissenschaftliche Begleitforschung zum Pilotprojekt M+E-Einstieg

Forschungsbericht

Mannheim, 15. April 2014

Auftraggeber:

SÜDWESTMETALL

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.

The logo for ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH) features the letters 'ZEW' in a large, bold, white sans-serif font. The background of the logo is a blue vertical bar on the right side of the page, which also contains a white dotted world map and three upward-trending lines in light blue, red, and yellow.

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Ansprechpartner

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer

L 7, 1 · 68161 Mannheim

Postfach 10 34 43

68034 Mannheim

E-Mail pfeiffer@zew.de

Telefon +49 621-12 35 - 150

Telefax +49 621-12 35 - 225

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche Form genutzt. Ausdrücklich bezieht sich diese jedoch auf Frauen und Männer.

Projektteam:

Dr. Jens Mohrenweiser

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer

Unter Mitarbeit von:

Tina Hinz

Heinrich Kögel

Philipp Selent

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	i
Abbildungsverzeichnis	iii
Tabellenverzeichnis	iv
1 Zusammenfassung	1
2 Einleitung	2
2.1 Das Pilotprojekt M+E-Einstieg	2
2.2 Die wissenschaftliche Begleitforschung zum Pilotprojekt.....	4
2.3 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.....	7
2.4 Der weitere Aufbau des Berichts.....	8
3 Evaluationskonzept und Methodik.....	9
3.1 Einführung in das Evaluationskonzept	9
3.2 Differenz-von-Differenzen	10
3.3 Instrumentalvariablenschätzung	11
3.4 Anmerkungen zu Schätzverfahren: OLS vs. Probit	12
4 Datengrundlage und Auswahl der Stichprobe	14
4.1 SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013	14
4.2 Interviews 2011 und 2013	14
4.3 Variablendefinition und deskriptive Statistiken	15
5 Durchführung, Bewertung und Teilnahme am Programm.....	21
5.1 Durchführung des Pilotprojektes.....	21
5.2 Bewertung des Pilotprojektes durch die interviewten Betriebe.....	22
5.3 Zugang zum Pilotprojekt.....	23

6	Der Beitrag zur Lösung von Nachwuchsproblemen.....	28
6.1	Deskriptive Auswertungen.....	28
6.2	Kausale Wirkungsanalyse.....	31
7	Entlastung der Ausbilder.....	46
8	Übernahmen und Ausbildungsabbrüche	48
9	Fazit	50
9.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	50
9.2	Handlungsempfehlungen.....	51
9.3	Forschungsfragen.....	54
10	Anhang	55
10.1	Anhang A: Vollständige Tabellen aus Kapitel 6.....	55
10.2	Anhang B: Interviewleitfäden	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 6-1: Subjektive Nachwuchsschwierigkeiten im Zeitraum 2010-2013	29
Abbildung 6-2: Subjektive Nachwuchsschwierigkeiten in Treatment- und Kontrollbetrieben in den Jahren 2010 und 2013.....	30
Abbildung 6-3: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen.....	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Ausgewählte Kennziffern für Baden-Württemberg.....	3
Tabelle 4-1: Variablenbeschreibung	16
Tabelle 4-2: deskriptive Statistik der Treatment- und Kontrollgruppe	19
Tabelle 5-1: Teilnahme an Ausbildungsplatzumfrage und am Pilotprojekt	22
Tabelle 5-2: Determinanten des M+E-Einstieg nach Häufigkeit der Teilnahme.....	26
Tabelle 6-1: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten.....	33
Tabelle 6-2: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die objektiven Nachwuchsschwierigkeiten.....	33
Tabelle 6-3: Wirkung auf subjektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen	35
Tabelle 6-4: Wirkung auf objektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen.....	37
Tabelle 6-5: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die subjektiven Nachwuchsprobleme.....	38
Tabelle 6-6: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die objektiven Nachwuchsprobleme	40
Tabelle 6-7: Die Wirkung paralleler Maßnahmen auf die subjektiven und objektiven Nachwuchsschwierigkeiten.....	44
Tabelle 8-1: Ausbildungsabbrüche und Übernahmen nach M+E-Einstieg	49
Tabelle 11-1: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten (entspricht Tabelle 6-1)	55
Tabelle 11-2: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten (Tabelle 6-1 mit kategorial, nur OLS)	56
Tabelle 11-3: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die objektiven Nachwuchsschwierigkeiten (entspricht Tabelle 6-2)	57

Tabelle 11-4: Wirkung auf subjektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (entspricht Tabelle 6-3).....	58
Tabelle 11-5: Wirkung auf subjektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (entspricht Tabelle 6-3 kategorial)	59
Tabelle 11-6: Wirkung auf objektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (entspricht Tabelle 6-4).....	60
Tabelle 11-7: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die subjektiven Nachwuchsprobleme (entspricht Tabelle 6-5).....	61
Tabelle 11-8: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die subjektiven Nachwuchsprobleme (entspricht Tabelle 6-5 kategorial)	62
Tabelle 11-9: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die objektiven Nachwuchsprobleme (entspricht Tabelle 6-6)	63
Tabelle 11-10: Die Wirkung paralleler Maßnahmen auf die subjektiven und objektiven Nachwuchsschwierigkeiten (entspricht Tabelle 6-7)...	64

1 Zusammenfassung

SÜDWESTMETALL hat im Jahre 2010 das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert, um angesichts zurückgehender Schülerzahlen auch benachteiligten Jugendlichen eine Ausbildung in anspruchsvollen M+E-Berufen zu ermöglichen und die Unternehmen des Verbandes bei ihren Bemühungen um die Rekrutierung von Fachkräften zu unterstützen. SÜDWESTMETALL hat das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim mit einer wissenschaftlichen Begleitforschung in den Betrieben (Modul 3) beauftragt.

Das Pilotprojekt endet im Jahre 2015. Der Forschungsbericht bezieht sich ausschließlich auf den Beobachtungszeitraum bis Mitte des Jahres 2013. Ein erstes Ergebnis der Begleitforschung ist, dass im Zeitraum der Untersuchung angesichts des demografischen Defizits viele Unternehmen ihre Ausbildungs- und Rekrutierungsaktivitäten verstärkt haben. Im Jahre 2013 umwerben deutlich mehr Unternehmen als drei Jahre zuvor bereits während der Schulzeit die zukünftigen Fachkräfte.

Die Begleitforschung basiert auf mikroökonomischen Analysen mit den Daten der Ausbildungsplatzumfrage 2010 bis 2013 und ergänzenden teilstrukturierten Interviews mit Personalverantwortlichen und Sozialpädagogen. Das Pilotprojekt leistet nach unseren Analysen einen Beitrag zur Erreichung einiger, aber nicht aller anvisierten Ziele.

Ein Beitrag des Pilotprojektes zur Minderung von betrieblichen Nachwuchsproblemen konnte bisher nicht nachgewiesen werden. Jedoch haben die Betriebe, die sich neben dem Pilotprojekt an weiteren Maßnahmen beteiligt haben, ihre Nachwuchsprobleme verringern können. Fast alle teilnehmenden Jugendlichen haben ihre Ausbildung abschließen können und wurden übernommen. Die Betriebe werden bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher entlastet.

Aufbauend auf den empirischen Befunden kann die Wirksamkeit des Projektes vermutlich weiter gesteigert werden, wenn die Aktivitäten noch stärker auf Betriebe fokussiert werden, die Nachwuchsprobleme haben, wenn eine breitere Teilnahme der Betriebe angestrebt wird, und wenn die Rolle des Pilotprojektes im Kontext der Maßnahmenvielfalt zur Reduzierung von Nachwuchsproblemen geschärft wird.

2 Einleitung

2.1 Das Pilotprojekt M+E-Einstieg

Der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., SÜDWESTMETALL hat im Jahre 2010 im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative START 2000 Plus das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ in den 13 Bezirksgruppen des Verbandes initiiert.

Im Rahmen dieses von 2010 bis 2015 angelegten Projektes werden benachteiligte Jugendliche in Brennpunktschulen in ihrer Berufsorientierung begleitet (Modul 1). In einem zweiten Modul werden Jugendliche in einer berufsvorbereitenden Maßnahme trainiert (Grundausbildungslehrgang Metall, Modul 2). Das Modul 3 unterstützt schließlich beim Einstieg in die duale Ausbildung.

Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen von BBQ Berufliche Bildung gGmbH, einer Gesellschaft des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V., die als Projektleiter jeweils bis zu 15 Jugendliche betreuen.

Im Rahmen des Moduls 3 des Pilotprojektes M+E-Einstieg sollen die Betriebe mit der Unterstützung der Sozialpädagogen Erfahrungen sammeln, um benachteiligte Jugendliche auch in anspruchsvolle M+E-Ausbildungsberufe zu integrieren.

Als benachteiligt gelten im Projekt insbesondere Jugendliche, die von ihren kognitiven Fähigkeiten eine Ausbildung in M+E-Berufen schaffen können, jedoch aufgrund eines Mangels an nichtkognitiven Fähigkeiten oder einer unzureichenden familiären Unterstützung wahrscheinlich keinen Ausbildungsplatz erhalten würden, oder die Ausbildung aus eigener Kraft nicht schaffen. Dabei geht das Pilotprojekt davon aus, dass die benötigten Kompetenzen durch die individuelle sozialpädagogische Begleitung aufgebaut werden können.

Es ist ein Anliegen des Pilotprojektes, durch die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen den Betrieben zusätzliche Möglichkeiten aufzuzeigen und Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Es ist absehbar, dass aufgrund der gesunkenen Fertilität in den letzten zwei Jahrzehnten (im Folgenden auch als

demografisches Defizit¹ bezeichnet) die Zahl der Schulabgänger weiter zurückgehen wird (siehe Tabelle 2-1). Damit sinkt möglicherweise der Pool interessanter Bewerber für die M+E-Berufe in den baden-württembergischen Unternehmen.

Wie Tabelle 2-1 zeigt, hat sich die gesamtwirtschaftliche Situation seit dem Einbruch im Jahre 2009 sehr erfreulich entwickelt, nicht zuletzt dank der Exportstärke der baden-württembergischen M+E-Unternehmen. Das Bruttoinlandsprodukt stieg von 364 Mrd. Euro 2010 auf fast 390 Mrd. Euro im Jahr 2012. Im gleichen Zeitraum sank die Arbeitslosenquote um einen Prozentpunkt auf nun noch 3,7 Prozent. Eine wichtige Kenngröße für die zukünftigen Personalplanungen der M+E-Unternehmen ist die Zahl der Schulabgänger ohne Fachhoch- und Hochschulreife, die in nur drei Jahren von knapp 107 Tsd. auf einen Wert unter 97 Tsd. gesunken ist und absehbar weiter sinken wird.

Tabelle 2-1: Ausgewählte Kennziffern für Baden-Württemberg

	BiP [#]	AIQ ^ß	Schulabgänger ohne (Fach-) Hochschulreife [§]	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gewerbl.-techn. Berufe [§]	Anteil gewerbl.-techn. Auszubildende an allen Beschäftigten in der Stichprobe ⁺
2010	365,77	4,7	106.736	18.798	0,013
2011	386,17	3,9	103.609	20.757	0,016
2012	395,57	3,7	96.381	20.646	0,016
2013	407,25	3,9	*	*	0,014

* für 2013 standen zum Zeitpunkt der Erstellung noch keine Informationen zur Verfügung;

[#] in Milliarden Euro, Quelle: http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/tbbs/tab.asp?lang=de-DE&tbl=tab01.

^ß im Juni des Jahres, Quelle: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Konjunkturspiegel/am_AL_lang.asp.

[§] Quelle: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Landesdaten/abgaenger_mehrjaehrig.asp.

[§] Quelle: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2012_tab102_1land.pdf.

⁺ Ergebnis aus der SWM-Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

¹ Der Begriff „Demografisches Defizit“ stammt von dem Ökonomen Hans-Werner Sinn.

Trotz des gesunkenen Angebots an Schulabgängern stieg jedoch die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in gewerblich-technischen Berufen in diesem Zeitraum in Baden-Württemberg um knapp 10 Prozent an. Ebenso finden wir in den Daten der Ausbildungsplatzumfrage des Verbandes 2010-2013, die in den folgenden Kapiteln unseres Berichts genauer beschrieben werden, einen Anstieg der Ausbildungsanfänger sowie des Anteils der neu eingestellten Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen an allen Beschäftigten in der Stichprobe der teilnehmenden M+E-Unternehmen von SÜDWESTMETALL.

Diese Zunahme wird wesentlich von den positiven wirtschaftlichen Aussichten der Unternehmen in Baden-Württemberg getragen. Die Frage, die auch die Begleitforschung motiviert, ist, welche Auswirkungen das kommende demografische Defizit wohl für die Unternehmen in Baden-Württemberg insgesamt und im speziellen für die Unternehmen des Verbandes haben wird. Die Auswirkungen können sich durchaus unterscheiden, auch zwischen den Unternehmen. Nach unseren Abschätzungen mit den Daten der Ausbildungsplatzumfrage bilden die Verbandsunternehmen in gewerblich-technischen Berufen derzeit jedes Jahr etwa 7.000 bis 8.000 Auszubildende neu aus, ein signifikanter Anteil aller Auszubildenden im Land.

2.2 Die wissenschaftliche Begleitforschung zum Pilotprojekt

Mit dem Pilotprojekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein verbandsspezifisches und ein allgemeines bildungspolitisches Ziel. Das verbandsspezifische Ziel ist es, langfristig Fachkräfte an die Mitgliedsunternehmen zu binden, indem heute geeignete Jugendliche für die duale Berufsausbildung gefunden werden. Dieses Ziel wird im Rahmen des Pilotprojektes mit dem allgemeinen bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und gesellschaftlich-wirtschaftlichen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen eine Ausbildung in einem M+E-Beruf zu ermöglichen.

Um mehr über die Wirksamkeit des Modul 3 des Pilotprojektes zu erfahren, hat SÜDWESTMETALL das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim mit einer wissenschaftlichen Begleitforschung in den Betrieben beauftragt. Im Rahmen des Modul 3 begleiten die Sozialpädagogen der BBQ die Jugendlichen während des ersten Ausbildungsjahres im Betrieb, orga-

nisieren bei Bedarf Förderunterricht, trainieren Schlüsselqualifikationen und unterstützen die Betriebe bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule.

Die Begleitforschung konzentriert sich auf die Ebene der Betriebe und analysiert somit vor allem mögliche Beiträge des Programms zur Erreichung der verbandspolitischen Ziele. Um auch Aussagen zu den allgemeinen bildungspolitischen Zielen und zur Bedeutung der Module 1 und 2 für die Gesamtwirkung des Pilotprojektes erarbeiten zu können, wären ergänzende individuelle Untersuchungen auf der Ebene der am Programm teilnehmenden Jugendlichen erforderlich, die nicht Teil des Forschungsauftrags sind.

Im Jahr 2011 wurde ein Zwischenbericht vorgelegt. Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Summe unserer Ergebnisse aus der Begleitforschung zusammen, bewertet Methoden und Daten kritisch und stellt Handlungsoptionen zur Diskussion. Die wissenschaftliche Begleitforschung soll insbesondere klären, ob das Pilotprojekt

- bestehende Probleme (beispielsweise aufgrund des demografischen Wandels) bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- die Unternehmen unterstützt, die bereit sind sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet,
- sowie die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, sozial benachteiligte Jugendliche reduziert.

Die Begleitforschung basiert auf dem Angebot des ZEW vom 24. Juni 2010 an SÜDWESTMETALL, sowie einigen Erweiterungen. Sie startete 2010 und endete am 31. März 2014. Die Analysen nutzen einerseits die jährlich stattfindenden und im Rahmen der Begleitforschung erweiterten Ausbildungsplatzumfragen bei den Mitgliedsunternehmen des Verbandes, sowie ergänzende teilstrukturierte Interviews mit ausgewählten – am Pilotprojekt teilnehmenden und nicht-teilnehmenden – Unternehmen.

Unser Ziel ist es, kausale Projektwirkungen abzuschätzen. Der Begriff kausale Wirkung stellt auf den Unterschied der Zielgrößen zwischen einer Teilnahme

und einer Nichtteilnahme an dem Pilotprojekt in den gleichen Unternehmen ab. Offensichtlich ist dieser Unterschied nicht beobachtbar, daher kontrafaktischer Natur, da ein Unternehmen nicht zugleich am Pilotprojekt teilnehmen und nicht teilnehmen kann. Aufbauend auf den Umfragedaten werden mikro-ökonometrische Verfahren angewendet, die es uns erlauben Kontrollgruppen zu bestimmen, um die kontrafaktische Situation und die kausalen Wirkungen der Teilnahme am Pilotprojekt abschätzen zu können. Die Güte dieser Abschätzung hängt unter anderem von der Datenlage, den gewählten Methoden sowie Entwicklungen im Umfeld ab. In der vorliegenden Studie sind vor allem zwei Aspekte zu nennen, die die Vorgehensweise und die Interpretation der Ergebnisse beeinflusst haben.

1. Aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen im Pilotprojekt (bis zu fünfzehn teilnehmende Auszubildende pro SWM-Bezirk), gleicht die ökonometrische Wirkungsanalyse auf der Betriebsebene vielfach der Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Von daher werden auch schwache Signale in den Daten mit einem Mix unterschiedlicher Schätzgleichungen sorgfältig untersucht. Mit den ergänzenden Informationen aus den Interviews werden zudem wahrscheinliche Wirkmechanismen erörtert.
2. Im Verlauf der nunmehr vier Jahre dauernden Begleitforschung und angesichts des drohenden demografischen Defizits haben die Unternehmen, vielfach unterstützt auch vom Verband und weiteren Initiativen des Staates, ihre Ausbildungs- und Rekrutierungsaktivitäten deutlich verstärkt („Kooperationen mit Schulen“, „Tag der Ausbildung“, etc.). Im Jahre 2013 umwerben deutlich mehr Unternehmen als drei Jahre zuvor bereits während der Schulzeit die zukünftigen Fachkräfte. Zudem nutzen die Unternehmen neben dem Pilotprojekt eine Vielzahl weiterer unterstützender Maßnahmen.

Somit haben sich die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten während des Zeitraums der Begleitforschung verändert. Die ökonometrische Identifikation der isolierten Wirkungen des in seinem Umfang bescheidenen Pilotprojektes wird damit nicht erleichtert. Unter anderem haben wir daher eine Gruppe weiterer Schätzgleichungen entwickelt, die so im Angebot nicht vorgesehen waren, um eine möglichst gut fundierte Abschätzung der Programmwirkungen zu erarbei-

ten. Aufbauend auf den empirischen Befunden stellen wir Überlegungen zur Weiterentwicklung des Pilotprojekts an.

2.3 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Der Forschungsbericht bezieht sich auf den Beobachtungszeitraum bis Mitte des Jahres 2013 und umfasst nicht die gesamte Laufzeit des Pilotprojektes. Das Pilotprojekt leistet nach unseren Analysen einen Beitrag zur Erreichung einiger, aber nicht aller anvisierten Ziele.

- Betriebe, die am Pilotprojekt teilnehmen, haben eher positive Erfahrungen mit BBQ als die nichtteilnehmenden Betriebe. Ferner sind sie größer, haben eine höhere Bereitschaft zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche einzusetzen und engagieren sich öfter an Schulen.
- Das Pilotprojekt hat im bisherigen Untersuchungszeitraum für sich genommen wahrscheinlich keinen Effekt auf die Reduktion potentieller Nachwuchsprobleme der Betriebe. Allerdings scheinen die teilnehmenden Betriebe eher bereit zu sein, eine Vielzahl von parallelen Maßnahmen zum Ausbildungsmarketing durchzuführen. Zusammen führen diese Maßnahmenbündel zu einer signifikanten Senkung der Nachwuchsschwierigkeiten.
- Die sozialpädagogische Begleitung wird von vielen Ausbildern als wichtiges entlastendes Element gesehen, da sie sich gerade in diesem Bereich vielfach unzureichend aufgestellt sehen.
- Die am Pilotprojekt teilnehmenden Jugendlichen haben keine höhere Wahrscheinlichkeit eine Ausbildung abzubrechen und keine geringere Wahrscheinlichkeit übernommen zu werden als die anderen Auszubildenden.

Ob und gegebenenfalls wie das Pilotprojekt weiterentwickelt werden kann, hängt von Abwägungen ab, die nicht Gegenstand der Begleitforschung sind. Aufbauend auf den empirischen Befunden kann die Wirksamkeit jedoch vermutlich weiter gesteigert werden, wenn das Projekt erstens noch stärker auf Betriebe mit Nachwuchsproblemen fokussiert wird, zweitens wenn eine breitere Teilnahme der Betriebe angestrebt wird und drittens wenn die Rolle des

Pilotprojektes im Kontext einer zunehmenden Maßnahmenvielfalt zur Reduzierung von Nachwuchsproblemen geschärft wird.

2.4 Der weitere Aufbau des Berichts

Im folgenden Kapitel 3 werden die Methodik der Auswertung sowie die identifizierenden Annahmen diskutiert. Kapitel 4 erläutert den Datensatz und die Stichprobenauswahl. Im Kapitel 5 beschreiben wir das Programm und untersuchen die Durchführung des Pilotprojektes in den Unternehmen. Anschließend wird der Zugang der Betriebe zum Programm herausgearbeitet. Ein selektiver Zugang zum Programm ist insbesondere für die Interpretation der Wirkungen des Pilotprojektes relevant.

In Kapitel 6 werden die ersten beiden Forschungsfragen bezüglich der Wirkung des Programms auf etwaige Nachwuchsprobleme dargelegt. In Kapitel 7 werden die Analysen zur Entlastung der Ausbildung präsentiert. Kapitel 8 widmet sich den Programmwirkungen auf die Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen und auf die Übernahme der Jugendlichen, die am Programm teilnehmen im Vergleich zu den anderen Auszubildenden in den Unternehmen. Im abschließenden Kapitel 9 werden die Ergebnisse der Begleitforschung kritisch diskutiert, zusammen mit möglichen Empfehlungen zur Entwicklung des Projektes sowie mit offenen Forschungsfragen.

3 Evaluationskonzept und Methodik

3.1 Einführung in das Evaluationskonzept

Die Begleitforschung zum Pilotprojekt M+E-Einstieg kombiniert qualitative Interviews und quantitative, befragungsbasierte Evaluationskonzepte. Im Rahmen der qualitativen Evaluation haben wir im Jahre 2011 und 2013 Interviews mit je sechs teilnehmenden und nicht teilnehmenden Betrieben sowie vier Sozialpädagogen der BBQ geführt. Im Rahmen der quantitativen Evaluation werten wir die, um einige Zusatzfragen ergänzte, Ausbildungsplatzumfrage von SÜDWESTMETALL der Jahre 2010 bis 2013 aus.

Mit der Verknüpfung beider Ansätze sollen die kausalen Wirkungen des M+E-Einstiegs auf die Betriebe identifiziert werden. Die Interviews helfen uns insbesondere bei der Interpretation der Ergebnisse der quantitativen Untersuchung und zur Beschreibung von Wirkmechanismen. Darüber hinaus geben die Interviews Hinweise zum vertieften Verständnis von in der Umfrage nicht erhobenen betrieblichen Informationen.

Die grundlegende Schwierigkeit einer kausalen Wirkungsanalyse besteht darin, eine Abschätzung vorzunehmen, welche Ergebnisse sich in den Betrieben eingestellt hätten, wenn sie nicht an M+E-Einstieg teilgenommen hätten. Diese Ergebnisse lassen sich aber naturgemäß nicht beobachten. Die mikroökonomische Evaluationsforschung löst dieses Problem indem sie die beobachtbaren Ergebnisse innerhalb einer geeigneten Gruppe von Nichtteilnehmern als Referenzmaßstab heranzieht indem eine quasi-experimentelle Kontrollgruppe bestimmt wird.

Als Kontrollgruppe eignen sich Betriebe, die von ihren Voraussetzungen her prinzipiell die gleichen Chancen hätten an M+E-Einstieg teilzunehmen, aber wegen zufälliger, das heißt von den Betrieben nicht zu beeinflussender und mit den Programmergebnissen nicht zusammenhängender Gründe, nicht teilnehmen. Um eine geeignete Kontrollgruppe zu bestimmen, ist es erforderlich die Zugangswege in das Pilotprojekt zu analysieren, um die Merkmale, die für die Teilnahme an der Förderung maßgeblich sind, im Prozess der Evaluation statistisch zu kontrollieren. Die Vorgehensweise wird in Kapitel 5 erläutert.

Mit diesem Evaluationsdesign kann auf die Auswahl der Auszubildenden in das Programm M+E-Einstieg nicht eingegangen werden. Damit wird in der Begleitforschung implizit erstens unterstellt, dass nur „geeignete“ Jugendliche an dem Programm teilnehmen. Damit sind Jugendliche gemeint, die fachlich für eine Ausbildung in den M+E-Berufen in Frage kommen, die aber vom psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund eine Ausbildung ohne Unterstützung mit Wahrscheinlichkeit nicht bewältigen können. Zweitens wird angenommen, dass sich die ausgewählten Jugendlichen nicht zwischen den teilnehmenden Betrieben unterscheiden. Das impliziert, dass die Jugendlichen zufällig einem Ausbildungsbetrieb zugeordnet wurden. Diese Annahmen können empirisch im Rahmen der Begleitforschung nicht überprüft werden.

Um die Wirkungen des M+E-Einstieg Pilotprojektes auf der Unternehmensebene abzuschätzen werden zwei mikroökonomische Methoden genutzt, die die Kontrollgruppen jeweils auf der Grundlage unterschiedlicher Annahmen bilden: der Differenz-von-Differenzen-Ansatz und der Instrumentalvariablenansatz. Ferner stehen verschiedene statistische Verfahren (OLS und Probitmodelle) zur Verfügung, mit deren Hilfe diese Schätzungen durchgeführt werden. Die folgenden Ausführungen dienen dazu, die Vor- und Nachteile der gewählten Methoden zu erörtern und für fachfremde Leser zu erläutern.

3.2 Differenz-von-Differenzen

Der Differenz-von-Differenzen Ansatz misst die Ausgangsbedingungen in den Unternehmen vor Beginn des Pilotprojektes (Nullmessung). Zu einem weiteren Messzeitpunkt werden dann Fortschritt (oder Rückschritt) bei den Ergebnisvariablen gemessen (Ergebnismessung). Die kausale Wirkungsmessung wird ermittelt, indem die Veränderungen in den Ergebnisvariablen der am Pilotprojekt teilnehmenden Unternehmen (im Folgenden auch Treatmentgruppe genannt) über die Zeit mit den entsprechenden Veränderungen bei der Kontrollgruppe verglichen werden.

Die zentrale und kritische Annahme des Differenz-von-Differenzen Ansatzes ist die Annahme paralleler Trends zwischen Treatment- und Kontrollgruppe. Treatment- und Kontrollgruppe sollen sich demnach ohne Programm gleich entwickeln oder dem gleichen Trend folgen. Trifft diese Annahme zu, ist die Zuweisung zu Treatment- und Kontrollgruppe zufällig. Das bedeutet insbesondere

re, dass Kontroll- und Treatmentbetriebe ähnlich auf sich verändernde Rahmenbedingungen, wie beispielsweise dem Rückgang der Schülerzahlen, reagieren. Die Konsequenzen dieser Annahme für die Interpretation der Ergebnisse werden in Kapitel 8 nochmals kritisch erörtert.

Der Differenz-von-Differenzen Ansatz erfordert eine Nullmessung vor Beginn des Pilotprojektes. Die Messung 2010 war zwar grundsätzlich vor dem Programmstart, jedoch haben die Unternehmen, die am Pilotprogramm teilnehmen, bereits vor dem Messzeitpunkt im Sommer 2010 die Auswahl der Auszubildenden abgeschlossen. Über den Zugang zum M+E-Einstieg war somit entschieden. Daher ist dieser Ansatz im vorliegenden Untersuchungsdesign nicht universal anwendbar, sondern nur für diejenigen Treatmentbetriebe, die im Jahr 2010 noch nicht am Pilotprojekt teilgenommen haben.

3.3 Instrumentalvariablenschätzung

Die Begleitforschung wird zweitens Instrumentalvariablenansätze nutzen. Instrumentalvariablenschätzungen sind zwar in der Grundlagenforschung verbreitet, werden jedoch bisher nur selten in der angewandten Forschung von wirtschafts- und bildungspolitischen Maßnahmen und Programmen eingesetzt. Von daher handelt es sich um einen innovativen Ansatz, der in seinen Grundzügen kurz vorgestellt werden soll.

Ein Instrumentalvariablenansatz ist im Unterschied zu Differenz-von-Differenzen Ansätzen bereits mit Querschnittsdaten anwendbar. Dieser Ansatz generiert eine zufällige Kontrollgruppe durch eine sogenannte Instrumentvariable. Dabei handelt es sich um eine Größe, die einen Erklärungsbeitrag zur Zuweisung in M+E-Einstieg hat, die jedoch die Zielgröße (hier „Minderung der Nachwuchsschwierigkeiten“) nicht direkt beeinflusst. Der Ansatz misst die Wirkung des Programms für die Unternehmen, die durch die Instrumentvariable mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zugewiesen werden (intention to treat).

Als Instrumentvariable werden die Erfahrungen der Betriebe mit der BBQ in den Vorgängermaßnahmen von M+E-Einstieg genutzt. Die Mitgliedsbetriebe haben vielfach bereits seit zehn und mehr Jahren Kontakt mit BBQ gehabt, da BBQ die umfangreichen Ausbildungsförderungsmaßnahmen im Rahmen des Ausbildungspaktes von SÜDWESTMETALL durchführte. Zu der Zeit des Ausbil-

dungspaktes existierten andere Probleme auf dem Ausbildungsmarkt. Es gab eher zu viele (Angebotsüberhang) als zu wenige (Nachfrageüberhang) Schulabgänger. Der Ausbildungspakt zielte primär auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für ausbildungsreife Schulabgänger ab.

Betriebe, die zu dieser Zeit sehr gute Erfahrungen mit der BBQ machten, sind eher bereit am Pilotprojekt teilzunehmen (vergleiche auch Zwischenbericht). Diese guten Erfahrungen haben jedoch – so die Annahme – keinen Einfluss auf potentielle aktuelle Probleme Auszubildende zu finden. Der Instrumentalvariablenansatz identifiziert den sogenannten spezifischen oder lokalen Effekt des Pilotprojektes auf die Zielgrößen, nämlich den Effekt des Pilotprojektes basierend auf diesen guten Erfahrungen. Die gemessene Wirkung bezieht sich demnach auf die Unternehmen, die aufgrund der positiven Erfahrungen mit der BBQ in den Vorgängermaßnahmen am Pilotprojekt teilnehmen und dadurch ihre Nachwuchsschwierigkeiten besser in den Griff bekommen als die Unternehmen, die aufgrund vergangener Erfahrungen mit der BBQ nicht bereit sind am Pilotprojekt teilzunehmen.

3.4 Anmerkungen zu Schätzverfahren: OLS vs. Probit

Während die beiden bisherigen Abschnitte zu Differenz-von-Differenzen und Instrumentalvariablenansätzen das Evaluationsdesign und die Annahmen zur Identifikation des Programmeffektes beschrieben haben, wenden wir uns nun den mathematischen Problemen in beiden Designs zu. Diese Diskussion ist notwendig, da sowohl das Treatment (die Teilnahme am Pilotprojekt M+E-Einstieg) ebenso wie die objektiven Nachwuchsschwierigkeiten in der Sprache der Ökonometriker „Dummy“ genannte Variablen sind. Dummyvariablen sind 0,1 Variablen, die nur zwei Zustände annehmen können, beispielsweise Programmteilnahme (1) oder Nichtprogrammtteilnahme (0).

Um Schätzgleichungen mit dieser abhängigen Variablen statistisch berechnen zu können, stehen insbesondere zwei Verfahren zur Auswahl: die Methode der kleinsten Quadrate (OLS) und die Probitmethode.

OLS ist ein lineares Verfahren das relativ robuste Ergebnisse erzielt, die zudem eine anschauliche Interpretation haben. Streng genommen kann jedoch OLS nur bei stetigen abhängigen Variablen verwendet werden und nicht bei Dummyvariablen. Probitmodelle hingegen basieren auf mathematisch etwas auf-

wendigeren nichtlinearen Schätzverfahren, welche jedoch der abhängigen Dummyvariablen Rechnung tragen. Allerdings muss der Wirkungseffekt (also z.B. die Frage ob ein Programm die Nachwuchsschwierigkeiten um fünf oder 20 Prozent reduziert) zusätzlich berechnet werden. Bei der Berechnung und Interpretation marginaler Wirkungen von Interaktionseffekten stoßen Probitmodelle an ihre Grenzen. Ein Interaktionseffekt ist beispielsweise der Effekt des Pilotprojektes M+E-Einstieg in der zweiten Periode. Die Berechnung solcher Interaktionseffekte erfordert spezifische Annahmen über die Verteilung der zugrundeliegenden Datengenerierungsprozesse, die in der Regel willkürlich festgelegt werden müssen. Demgegenüber bietet das OLS-Verfahren eine einfache und direkte Interpretation von Interaktionseffekten. Da diese Interaktionseffekte eine wesentliche Rolle in der Evaluation spielen, werden die Ergebnisse der Differenz-von-Differenzen Modelle, die mit OLS geschätzt wurden, präsentiert.

OLS Modelle mit abhängigen Dummyvariablen werden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle genannt. Die Unterschiede zu den Probitmodellen sind erfahrungsgemäß gering, wenn die Wahrscheinlichkeit der Dummyvariablen zwischen 25 und 75 Prozent liegt. Die Unterschiede können hingegen substantiell werden, wenn die Wahrscheinlichkeit unter 10 oder über 90 Prozent liegt.

In einigen der folgenden Modelle liegt der Anteil der Treatmentunternehmen knapp unter 10 Prozent der Schätzstichprobe, also in einem Bereich, in dem die Schätzergebnisse von OLS verzerrt sein können. Aufgrund der besseren Interpretierbarkeit der Interaktionseffekte bevorzugen und präsentieren wir dennoch die mit OLS geschätzten Ergebnisse. Wir haben zur Sicherheit alle Modelle auch mit der Probitmethode geschätzt und finden jeweils die gleiche Wirkungsrichtung. Die Probitergebnisse werden nicht dokumentiert, jedoch auf Nachfrage zur Verfügung gestellt.

4 Datengrundlage und Auswahl der Stichprobe

4.1 SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden die Mitgliedsunternehmen von SÜDWESTMETALL. Der quantitative Teil der Evaluation nutzt die jährlich im Juli stattfindende Ausbildungsplatzumfrage des Verbandes. Dazu wurden in den Ausbildungsplatzumfragen 2010 bis 2013 eine Reihe zusätzlicher Fragen integriert, die einerseits die Zielgrößen „Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung“, „Ausbildungsabbrüche“ und „Übernahmen nach der Ausbildung“ abbilden und andererseits den Zugang zu M+E-Einstieg beschreiben.

Die Stichprobe für die Begleitforschung umfasst den Rücklauf der Fragebögen. Für das Jahr 2010 liegen 522 Fragebögen vor. Im Jahr 2011 antworteten 500 und in den Jahren 2012 und 2013 antworteten 504 beziehungsweise 491 Betriebe. Im Jahr 2010 betrug die Rücklaufquote 76,9 Prozent.

Zu den Betrieben wurde die Teilnahme am Pilotprojekt M+E-Einstieg hinzugespielt, die von der BBQ an den Auftragnehmer übermittelt wurde. Die Definition der Programmteilnahme beruht also nicht auf einer Selbsteinschätzung der Betriebe, sondern auf der tatsächlichen Teilnahme. Dies ist insofern von Vorteil, da Betriebe bei Umfragen verschiedene Förderprogramme durch denselben Dienstleister (hier der BBQ) nicht immer klar trennen können.

4.2 Interviews 2011 und 2013

Aus den Betrieben, welche 2010 an der Ausbildungsplatzumfrage teilnahmen, wurden sechs Betriebspaare für die Interviews gezogen. Dabei wurden jeweils Betriebspaare in einer Region und Branche befragt, von denen ein Betrieb am Pilotprojekt teilnimmt, der dazu generierte statistische Zwilling jedoch nicht. Die statistischen Zwillinge wurden so gezogen, dass sie den Pilotprojektbetrieben in der Anzahl der Lehrlinge, Anzahl der Beschäftigten, des Anteils der zusätzlichen Ausbildungsinhalte und ihres Engagements in der Ausbildung möglichst gleichen.

In Absprache mit SÜDWESTMETALL wurden jeweils zwei Betriebspaare mit weniger als 250 Beschäftigten, zwei Betriebspaare mit 250 bis 500 Beschäftigten und jeweils ein Betriebspaar mit 500 bis 1000 Beschäftigten und mit mehr

als 1000 Beschäftigten gezogen. In den Interviews wurden die Einschätzungen der Ausbildungsleiter und Personalverantwortlichen in teilnehmenden und nicht-teilnehmenden Betrieben zum Pilotprojekt M+E-Einstieg erhoben, Aspekte der Durchführung des Pilotprojektes erfragt, sowie eine Einschätzung der Zielgrößen diskutiert. Ergänzend wurden Projektleiter der BBQ in zwei Bezirken kontaktiert, in denen auch Betriebe interviewt wurden.

Die Betriebe wurden durch SÜDWESTMETALL angesprochen. Dadurch war die Bereitschaft zum Interview außerordentlich gut. Nur zwei Betriebspaare aus der Reserveliste mussten angesprochen werden. Die Betriebe wurden erstmals zwischen dem 07.04.2010 und dem 16.06.2010 persönlich interviewt. Die Interviews dauerten zwischen 35 Minuten und 1,5 Stunden und wurden per Ergebnisprotokoll und, sofern die Interviewten einverstanden waren, per Tonmitschnitt protokolliert.

Die Betriebe und Sozialpädagogen wurden zwischen dem 22.04.2013 und dem 17.06.2013 erneut telefonisch oder persönlich interviewt. Leider konnten zwei Betriebe am Folgeinterview nicht mehr teilnehmen. Außerdem wurde ein zusätzliches Interview mit den Sozialpädagogen eines Bezirkes geführt, um die mikroökonomischen Ergebnisse inhaltlich besser verstehen zu können. Alle Interviewleitfäden sind im Anhang dokumentiert.

4.3 Variablendefinition und deskriptive Statistiken

Tabelle 5-1 stellt die im Endbericht genutzten Variablen aus der Ausbildungsumfrage von Südwestmetall der Jahre 2010 – 2013 zusammen. Vier Zielgrößen oder abhängige Variablen werden verwendet:

- eine Dummyvariable zu den subjektiven Nachwuchsproblemen,
- eine Dummyvariable zu den objektiven Nachwuchsproblemen,
- die Anzahl der Ausbildungsabbrecher, sowie
- der Anteil der übernommenen Auszubildenden.

Im Zentrum der Untersuchung steht der Beitrag der erklärenden Variable „Teilnahme am Pilotprojekt“ oder „Pilotbetrieb“ (synonym Treatmentbetrieb).

Tabelle 4-1: Variablenbeschreibung

Variable	Definition
subjektive Nachwuchsprobleme	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb angibt große oder sehr große Schwierigkeiten zu haben geeignete Bewerber für Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich zu finden.
objektive Nachwuchsprobleme	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb mindestens einen Ausbildungsplatz nicht besetzen konnte.
Ausbildungsabbrecher	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn mindestens ein Auszubildender in gewerblich-technischen Berufen die Ausbildung abbrach.
Übernahme	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn alle Auszubildenden des Ausbildungsjahrganges in gewerblich-technischen Berufen nach erfolgreichem Abschluss übernommen wurden.
Pilotbetrieb	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb mindestens in einem Jahr am Pilotprogramm M+E-Einstieg teilnahm.
Pilotprojekt (immer)	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb in allen vier Beobachtungsjahren am Pilotprojekt teilnahm.
Pilotbetrieb (manchmal)	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb nicht im Jahr 2010, sondern nur später am Pilotprojekt teilnahm.
Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Beschäftigten des Betriebes ohne Auszubildende und Heimarbeiter.
zweijährige Ausbildung	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb zweijährige Ausbildungen anbietet.
mehr Ausbildungsplätze	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb plant die Anzahl der Auszubildenden zu erhöhen.
Anteil Azubis, die sofort wechseln	Anteil der Auszubildenden, die nach der Ausbildung freiwillig wechseln, an allen Ausbildungsabsolventen.

Weiter auf der nächsten Seite

<i>weiter von der letzten Seite</i>	
abH	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn mindestens ein Auszubildender im Betrieb ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nimmt.
früher voll zufrieden mit BBQ	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb sehr zufrieden mit der Arbeit der BBQ war.
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb grundsätzlich bereit ist eigene Ressourcen in die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zu investieren.
Abbrecherquote	Anteil der Auszubildenden, die im Durchschnitt eine Ausbildung im Betrieb abbrechen an allen Auszubildenden eines Ausbildungsjahrganges.
Engagement in der Schule	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn sich der Betrieb im Technikunterricht oder der Berufsorientierung an einer Schule der Region engagiert oder eine Schulpartnerschaft hat.
Höherqualifizierung zu Meister/ Techniker gefördert	Dummyvariable mit dem Wert 1, wenn der Betrieb aktiv die Höherqualifizierung zum Meister/ Techniker unterstützt.
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis	Anteil der Auszubildenden an 3,5-jährigen Ausbildungen, die von einem BVJ/ BEJ/ BFS, einer Haupt- oder Werkrealschule kommen an allen Auszubildenden in 3,5-jährigen Ausbildungen.
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis	Anteil der Auszubildenden an 3,5-jährigen Ausbildungen, die von einem Gymnasium oder einer anderen Schule mit Abitur/ Fachabitur kommen an allen Auszubildenden in 3,5-jährigen Ausbildungen.

Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013; eigene Darstellung.

In einigen Analysen unterteilen wir die Teilnahme in diejenigen Betriebe, die durchgängig am Pilotprojekt teilnahmen und diejenigen die nur in ausgewählten Jahren (ohne 2010) am Pilotprojekt teilnahmen, von denen wir also eine Nullmessung ohne Programmteilnahme haben. Für eine tabellarische Darstellung der Häufigkeit der Teilnahme siehe Tabelle 5-1 weiter unten. Die Variable „Erfahrung mit BBQ in den Vorgängermaßnahmen“ wird als Instrument in der Instrumentalvariablen-schätzung eingesetzt.

In den ökonometrischen Analysen werden zudem zwei Gruppen von sogenannten Kontrollvariablen verwendet. Damit sind Variablen gemeint, die einen Einfluss auf die Zielvariable haben können (und insofern in die multivariaten Analysen aufgenommen werden sollten), die aber nicht unmittelbar im Zentrum der Untersuchung stehen. Zur ersten Gruppe der Kontrollvariablen, die jährlich erhoben werden, gehören

- die Anzahl der Mitarbeiter,
- inwiefern ein Betrieb zweijährige Ausbildungen anbietet,
- ob geplant ist, die Anzahl der Ausbildungsplätze in Zukunft zu erweitern,
- ob Auszubildende freiwillig den Betrieb verlassen haben
- sowie ob mindestens ein Auszubildender des Betriebes ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) erhält.

Daneben kommt ein zweiter Satz von Kontrollvariablen zur Anwendung, die nur in einer Welle erhoben wurden und deren Werte für die anderen Wellen als quasi-konstant definiert wurden:

- ob ein Betrieb grundsätzlich bereit ist, zusätzliche Ressourcen in die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen zu investieren,
- die durchschnittliche Ausbildungsabbrecherquote,
- ob sich der Betrieb in den Schulen der Region engagiert,
- die schulische Bildung der Auszubildenden in 3,5-jährigen Ausbildungen im Verhältnis zu allen 3,5-jährigen Ausbildungsverhältnissen,
- sowie ob der Betrieb die Höherqualifizierung zum Meister/ Techniker unterstützt.

Für die zweite Gruppe an Kontrollvariablen stehen weniger Beobachtungen zur Verfügung. In beiden Gruppen von Kontrollvariablen haben wir diese Auswahl getroffen, um möglichst eine sparsame Modellierung der Evaluation zu gewährleisten. Es wurde zudem die Aufnahme weiterer Variablen als Kontrollvariablen geprüft. Durch die zusätzliche Aufnahme weiterer Variablen ändern sich die geschätzten Wirkungen des Programms jedoch nicht mehr. In Tabelle

4-2 zeigen wir die deskriptiven Unterschiede in den Variablen zwischen der Treatment- und Kontrollgruppe.

Tabelle 4-2: Deskriptive Statistik der Treatment- und Kontrollgruppe

	Treatmentgruppe	Kontrollgruppe	T-Test
subjektive Nachwuchsprobleme	0,222 (0,417)	0,274 (0,446)	0,79
objektive Nachwuchsprobleme	0,134 (0,342)	0,178 (0,382)	0,73
früher voll zufrieden mit BBQ	0,476 (0,500)	0,207 (0,405)	3,93***
Anzahl der Mitarbeit. zweijährige Ausbildung	2.903 (9896)	763 (3655)	242***
mehr Ausbildungsplätze	0,284 (0,452)	0,116 (0,320)	2,64**
Anteil Azubis, die sofort wechseln	0,191 (0,394)	0,197 (0,398)	0,09
abH	0,062 (0,139)	0,071 (0,168)	0,24
zusätzlicher Aufwand für benacht. Jugendliche [#]	0,844 (0,363)	0,519 (0,499)	5,17***
Abbrecherquote	0,376 (0,485)	0,669 (0,470)	4,19***
Engagement in Schulen [#]	0,251 (0,434)	0,172 (0,378)	1,21
Höherqualifizierung zu Meister/ Techniker gefördert [#]	0,818 (0,396)	0,662 (0,472)	2,44**
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis [#]	0,770 (0,421)	0,658 (0,474)	1,66*
Anteil Abiturienten an 3,5- jährigen Azubis [#]	0,250 (0,251)	0,275 (0,333)	0,44
	0,068 (0,108)	0,146 (0,258)	1,93*

N = 1.335 (Kontrollgruppe) und N = 193 (Treatmentgruppe); Standardfehler in Klammern;
[#]diese Variablen wurden nur in wenigen Wellen erfragt und auf die anderen Wellen über-
tragen, daher stehen weniger Beobachtungen für diese Variablen zur Verfügung; * p < 0.1,
** p < 0.05, *** p < 0.01; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

In den Spalten stehen die jeweiligen Durchschnittswerte über alle vier Perio-
den und in Klammern die entsprechenden Standardabweichungen. Die Spalte
„T-Test“ dokumentiert die Teststatistik eines unverbundenen Mittelwerttestes
auf signifikante Unterschiede zwischen Treatment und Kontrollgruppe. Werte

über 1,96 weisen bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent auf signifikante Unterschiede zwischen beiden Gruppen hin.

Beide Gruppen unterscheiden sich weder signifikant in ihrer subjektiven Einschätzung der Schwierigkeit geeignete Auszubildende zu finden noch in den tatsächlich offen gebliebenen Ausbildungsstellen. Demgegenüber sind Betriebe die am Pilotprojekt teilnehmen größer, bilden mehr Auszubildende in zweijährigen Ausbildungen aus, sind häufiger in der Berufsorientierung an Schulen engagiert und haben eher positive Erfahrungen mit der BBQ in den Vorgängerprogrammen gemacht. Darüber hinaus sind Treatmentbetriebe nach ihren eigenen Aussagen eher bereit, eigene Ressourcen in die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zu investieren.

5 Durchführung, Bewertung und Teilnahme am Programm

5.1 Durchführung des Pilotprojektes

Das Pilotprojekt M+E-Einstieg soll benachteiligte Jugendliche bei der Integration in eine betriebliche Berufsausbildung unterstützen. Als benachteiligt gelten im Projekt insbesondere Jugendliche, die von ihren kognitiven Fähigkeiten eine Ausbildung in M+E-Berufen schaffen können, jedoch aufgrund eines Mangels an nichtkognitiven Fähigkeiten oder einer unzureichenden familiären Unterstützung wahrscheinlich keinen Ausbildungsplatz erhalten würden. Das Pilotprojekt geht davon aus, dass die nichtkognitiven Fähigkeiten durch die individuelle sozialpädagogische Begleitung verbessert werden können.

Die teilnehmenden Auszubildenden werden während der Ausbildung durch einen Sozialpädagogen im ersten Ausbildungsjahr individuell bei allen Problemen innerhalb und außerhalb des Betriebes unterstützt, und sollen mit diesem an ihren sozialen Fähigkeiten arbeiten. Dadurch soll es den Jugendlichen ermöglicht werden, die häufig anspruchsvollen Ausbildungsgänge in den Unternehmen des Verbandes zu meistern. Zusätzlich können durch das Projekt Förderunterricht in schulischen Fächern organisiert und Schlüsselqualifikationen sowie Durchhaltevermögen trainiert werden.

Grundsätzlich werden alle drei Bausteine des M+E Konzeptes in den interviewten Betrieben durchgeführt:

- sozialpädagogische Begleitung,
- Förderunterricht sowie
- Entwicklung der Schlüsselqualifikationen.

Jedoch fiel auf, dass das Pilotprojekt in einigen Betrieben von den Interviewten als sehr stark auf den Nachhilfeaspekt reduziert beschrieben wurde.

Zusätzlich führten einige Betreuer weitere Elemente zur Stärkung des Selbstwertgefühles und zur Behebung spezifischer Nachteile durch, beispielsweise ergänzende erlebnispädagogische Elemente oder spezifische Sprachförderung für Migranten.

Die sozialpädagogische Begleitung wird individuell und damit je nach Betrieb unterschiedlich angeboten. In vielen Betrieben finden regelmäßige Gesprächsrunden statt, bei denen persönliche Probleme und Probleme im Betrieb (Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten) diskutiert und Softskills (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Selbstdisziplin, ...) trainiert werden. Die Intensität und Regelmäßigkeit variiert dabei von Gesprächen bei Bedarf bis zu regelmäßigen wöchentlichen Treffen.

Schließlich fiel in vielen interviewten Betrieben auf, dass das Pilotprojekt M+E-Einstieg in allen vier Jahren gefördert wurde. Dies könnte auf eine besondere Selektion der Betriebe, die für ein Interview zur Verfügung standen hindeuten. Tabelle 5-1 fasst die Unterteilung in Betriebe, die immer und solche, die nur manchmal am Pilotprojekt teilnahmen, zusammen. Aus der Auswertung der Ausbildungsplatzumfrage ergibt sich, dass 22 befragte Betriebe in allen vier Jahren am Pilotprojekt teilnahmen. Zwei weitere Betriebe beteiligten sich drei Mal an der Ausbildungsplatzumfrage und führten in den drei Jahren immer das Projekt M+E-Einstieg durch. 69 Unternehmen nahmen gelegentlich, aber nicht durchgehend am Pilotprojekt teil.

Tabelle 5-1: Teilnahme an Ausbildungsplatzumfrage und am Pilotprojekt

Jahre	Häufigkeit in Treatmentgruppe
1	32
2	23
3	16
4	22
Gesamt	93

Anzahl der Betriebe in der Stichprobe, Quelle SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

5.2 Bewertung des Pilotprojektes durch die interviewten Betriebe

Die Konzeption des Pilotprojektes M+E-Einstieg wird von den interviewten Betrieben überwiegend positiv bewertet. Insbesondere die sozialpädagogische Begleitung wird als hilfreich eingeschätzt, da sich die Ausbilder in den Betrieben mit den Problemsituationen der Auszubildenden häufig überfordert fühlen. Die Ausbilder scheinen diese Probleme eher auszuklammern und fokussieren auf ein „Funktionieren“ der Jugendlichen in der Ausbildung. Gerade des-

halb wird von den Interviewten die Bedeutung der sozialpädagogischen Begleitung für das Durchhalten der Ausbildung und den letztlich erfolgreichen Abschluss hervorgehoben.

Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit der BBQ vielfach auch ohne Nachfrage gelobt. Die BBQ stelle insbesondere kleineren Unternehmen Expertise und Beratung in Fragen zum Umgang mit schwierigen Auszubildenden und zum Ausbildungsmarketing zur Verfügung. Allerdings wird die einjährige Dauer des Pilotprojektes sowohl von vielen Betrieben als auch von den Sozialpädagogen als zu kurz angesehen, um tiefgreifende persönliche Probleme aufzuarbeiten. Dies sei aber angebracht, um vorhandene berufliche Leistungspotenziale besser ausschöpfen zu können.

5.3 Zugang zum Pilotprojekt

Zur Beschreibung des Zugangs zum Pilotprojekt und der Heterogenität des Treatments ist es zunächst notwendig, die Zugangskriterien für Betriebe zum Pilotprojekt darzulegen. Die zentrale Fördervoraussetzung des Pilotprojektes bezieht sich auf benachteiligte Jugendliche.

Die Definition eines benachteiligten Jugendlichen scheint im Projekt weit gefasst. Die geförderten Jugendlichen differieren sehr stark hinsichtlich der „Benachteiligung“, bspw. von Migranten mit mangelnden Deutschkenntnissen bis zu (schulisch) schwachen Hauptschülern. Diese weite Definition bildet die betrieblichen Bedürfnisse und Möglichkeiten im Umgang mit verschiedenen Typen von Jugendlichen ab. Beispielsweise können einige Betriebe eher mit Jugendlichen umgehen, die schulische Probleme haben, während andere eher Verhaltensprobleme tolerieren können.

Die teilnehmenden Betriebe wiesen in den Interviews insbesondere auf drei Motivationen zur Ausbildung benachteiligter Jugendlicher hin. Kleinere Betriebe argumentierten, dass es zunehmend schwieriger werde, geeignete Auszubildende zu finden. Daher müssten sie ihre Anforderungen weiter senken und benachteiligte Jugendliche rücken in den Fokus ihrer Personalpolitik. Als weiterer Grund wurde ein verstärkter Bedarf an zweijährigen Ausbildungen und damit an eher schwächeren Schulabgängern genannt. In beiden Fällen tue sich der Betrieb aber mit solchen Jugendlichen deutlich schwerer und nehme die Unterstützung der BBQ gerne an. Schließlich nannten größere Betriebe häufig

die Imagebildung durch soziales Engagement auf dem lokalen Arbeitsmarkt als hauptsächliche Motivation, sich im Pilotprojekt zu engagieren.

Als Ergebnis der Interviews scheint, so unser Eindruck, vielfach eine Reallokation der Schulabgänger zwischen den M+E-Betrieben durch das Pilotprojekt in den spezifischen lokalen Ausbildungsmärkten stattzufinden. Benachteiligte Jugendliche, die in lokal dominanten Unternehmen (siehe nächster Absatz) eher chancenlos sind, in der Regel aber in den übrigen Unternehmen ausgebildet würden, werden nun in den dominanten Unternehmen mit Begleitung ausgebildet. Dieses Ergebnis deutet nicht auf eine Ausweitung der Zahl der Auszubildenden aus Verbandssicht hin, sondern auf eine andere Verteilung innerhalb der Ausbildungsbetriebe.

Lokale Ausbildungsmärkte sind vielfach sehr klein, da Schulabgänger in der Regel keine weiten Strecken zu ihren Ausbildungsbetrieben zurücklegen. In jedem kleinen lokalen Cluster können die Betriebe hinsichtlich Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Image oder einem interessanten Produkt geordnet werden. Daraus ergibt sich eine Hierarchie der lokalen Ausbildungsbetriebe, von lokal dominanten bis zu den lokal dominierten Betrieben. Dominante Betriebe können in der Regel die besseren Schulabgänger für eine Ausbildung gewinnen, während dominierte Betriebe auch die übrigen Schulabgänger ausbilden. Beide Arten von Betrieben nehmen am Pilotprojekt teil. Allerdings scheinen die „benachteiligten“ Jugendlichen in den dominanten Betrieben, obwohl relativ schlechter im Gegensatz zu den eigenen Auszubildenden, manchmal sogar besser zu sein als „normale“ Auszubildende in den dominierten Betrieben. Eine Absicherung und Quantifizierung der Reallokation kann jedoch mit den vorhandenen Daten nicht erfolgen.

Der Zugang zum Pilotprogramm wurde bereits im Zwischenbericht quantitativ untersucht. Dabei zeigten sich insbesondere die folgenden vier Zugangskanäle:

- Treatmentbetriebe haben eher gute Erfahrungen mit der BBQ in den Vorgängermaßnahmen gemacht.
- Sie zeichnen sich durch eine positive Grundeinstellung zur Ausbildung benachteiligter Jugendlicher aus und heben die soziale Verantwortung des Betriebes zur Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen hervor, worüber die Außendarstellung in der Region verbessert werden kann.

- Sie haben eher Bedarf an einfachen Tätigkeiten und zweijährigen Berufsausbildungen.
- Sie verfügen vielfach über umfangreichere Ressourcen zur Ausbildung als die entsprechenden nicht-teilnehmenden Betriebe.

Tabelle 5-2 zeigt die multivariate Analyse der Determinanten der Teilnahme am Pilotprojekt. Wie alle Tabellen im Bericht stellen wir die p-Werte in Klammern und die marginalen Effekte berechnet am Durchschnitt der erklärenden Variablen dar. Der p-Wert gibt die Wahrscheinlichkeit an, mit der die erklärende Variable gerade keinen Einfluss auf die abhängige Variable hat. Hier zeigt beispielsweise der p-Wert von 0.05 der Variable „unbesetzter Ausbildungsplatz“ an, dass die Variable mit einer Wahrscheinlichkeit von 5 Prozent keinen Einfluss auf die Teilnahme am Pilotprogramm hat. Andersherum hat die Variable mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent einen Einfluss auf die Zielgröße. Wir gehen bei einer Beobachtungszahl wie im vorliegenden Fall davon aus, dass die Nullhypothese „kein Einfluss“ bei p-Werten bis zu 0,1 abgelehnt werden kann. Je geringer der p-Wert ist, desto gesicherter ist der Zusammenhang. Die Sternchen an den marginalen Effekten zeigen die Signifikanz und sollen das Lesen der Tabellen erleichtern.

Der marginale Effekt zeigt die Wahrscheinlichkeitsänderung der Teilnahme an M+E-Einstieg an. Unternehmen mit einer unbesetzten Ausbildungsstelle haben beispielsweise eine um 4,3 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit am Pilotprojekt teilzunehmen als Unternehmen, die keine unbesetzte Ausbildungsstelle haben. Die in Tabelle 5-2 dokumentierten Ergebnisse unterscheiden sich im Vergleich zum Zwischenbericht in zwei Dimensionen. Erstens wurden zusätzlich zur Auswertung im Zwischenbericht die Anteile der Schulabgänger von den verschiedenen Schulformen aufgenommen. Treatmentbetriebe bilden signifikant weniger Schulabgänger mit Fachhochschul- oder Hochschulreife aus. Sie bilden aber eher mehr Schulabgänger mit einem Hauptschul-, Werkrealschulabschluss oder diejenigen aus, die vor der Ausbildung an einem BVJ, BGJ oder BFS teilnahmen.

Tabelle 5-2: Determinanten des M+E-Einstieg nach Häufigkeit der Teilnahme

	alle	M+E durchgehend	M+E teilweise
unbesetzter Ausbildungsplatz ^D	-0,043** (0,05)	-0,012 (0,19)	-0,025 (0,12)
früher voll zufrieden mit BBQ ^D	0,099*** (0,00)	0,061*** (0,01)	0,044** (0,03)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000	0,019*** (0,00)	-0,0001 (0,19)	0,013*** (0,00)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000	-0,001*** (0,00)		-0,001*** (0,00)
zweijährige Ausbildung ^D	0,092*** (0,01)	0,045** (0,02)	0,043* (0,07)
mehr Ausbildungsplätze ^D	-0,001 (0,99)	0,001 (0,87)	-0,002 (0,15)
Anteil Azubis, die sofort wechseln	-0,017 (0,75)	-0,017 (0,46)	0,003 (0,92)
abH ^D	0,112*** (0,00)	0,034*** (0,00)	0,072*** (0,00)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D	0,097*** (0,00)	0,057*** (0,00)	0,035** (0,03)
Ausbildungsabbrecher ^D	-0,034 (0,25)	-0,008 (0,58)	-0,018 (0,35)
Kooperation mit Schule ^D	0,020 (0,50)	0,005 (0,74)	0,021 (0,24)
Höherqualifizierung angeboten ^D	0,033 (0,18)	0,027** (0,04)	0,001 (0,95)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis	0,052 (0,12)	0,001 (0,99)	0,046** (0,04)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis	-0,168** (0,01)	-0,082** (0,03)	-0,069* (0,08)
R-Quadrat	0,23	0,28	0,18
Beobachtungen	1.209	1.116	1.131

Abhängige Variable: Teilnahme am Pilotprojekt; marginale Effekte nach einer Probitregression (ausgewertet am Durchschnitt);^D Dummyvariable; p-Werte in Klammern, Standardfehler auf der Betriebsebene geklustert, * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01;

Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Zweitens wurden die Treatmentbetriebe in zwei Gruppen geteilt. Erstens in Betriebe, die in allen vier Jahren immer am Pilotprojekt teilnahmen (Spalte 3: M+E durchgehend) und zweitens in Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (Spalte 4: M+E teilweise).

Insbesondere zwei Unterschiede fallen auf: Betriebe, die immer am Pilotprojekt teilnehmen, unterstützen eher Höherqualifizierungen zum Meister und Techniker. Sie bieten Auszubildenden Karrieremöglichkeiten und sie haben genauso viele Auszubildende, die einen Hauptschulabschluss haben bzw. gerade das BVJ durchlaufen haben, wie die Kontrollbetriebe. Treatmentbetriebe, die hingegen nur manchmal am Pilotprojekt teilnahmen, bieten Höherqualifizierungen genauso häufig wie Kontrollbetriebe an, bilden aber deutlich häufiger Schulabgänger aus Haupt- und Werkrealschulen beziehungsweise aus dem BVJ aus. Diese Unterschiede werden bei der Interpretation der Wirkung des Pilotprojektes M+E-Einstieg berücksichtigt.

Eine Wiederholung der multivariaten Analyse mit allen vier Wellen (nicht dokumentiert) deutete darauf hin, dass die Determinanten des Zugangs teilweise über die Wellen variieren. Wir haben uns für die Darstellung der wesentlichen Ergebnisse entschieden, die bei einer gemeinsamen Berücksichtigung aller vier Wellen zustande kommt, wohl wissend, dass Unterschiede über die Zeit nicht ausgeschlossen sind.

6 Der Beitrag zur Lösung von Nachwuchsproblemen

6.1 Deskriptive Auswertungen

Subjektiv empfundene Nachwuchsschwierigkeiten

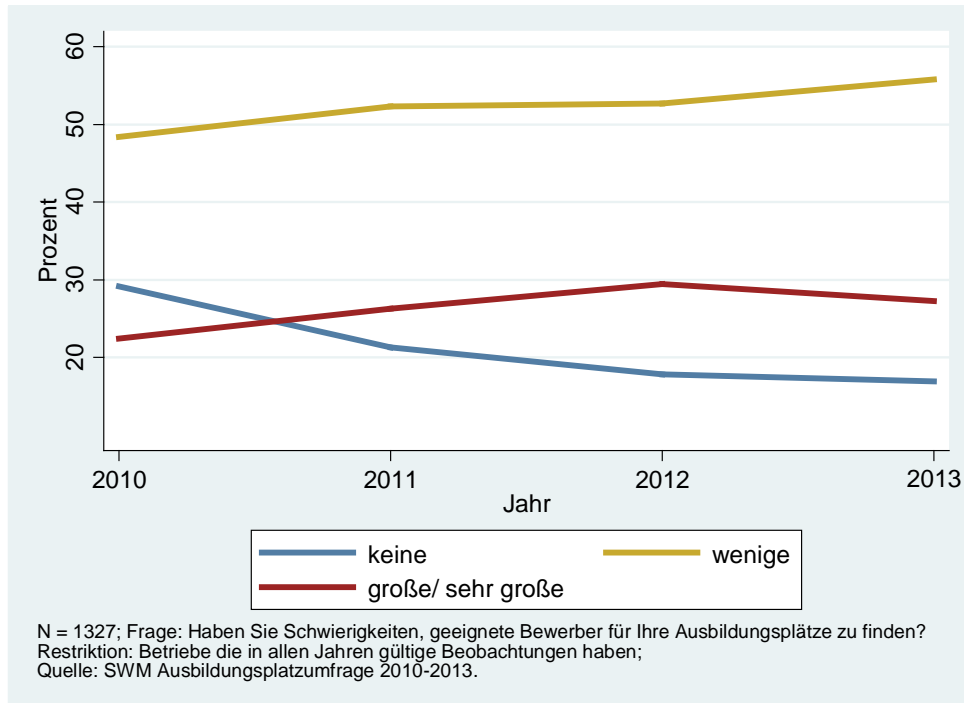
In der Ausbildungsplatzumfrage werden die Betriebe gefragt, inwiefern sie Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen Berufen zu finden. Die Betriebe können auf einer Vierer-Skala antworten von „keine“ über „wenige“, „große“ bis hin zu „sehr großen“ Schwierigkeiten. Da die Kategorie „sehr große Schwierigkeiten“ in der Treatmentgruppe sehr selten angekreuzt wurde, fassen wir die beiden Kategorien große und sehr große Schwierigkeiten für die deskriptive Darstellung zusammen.

Abbildung 6-1 zeigt die Entwicklung der drei verbleibenden Kategorien. Diese und die folgenden Abbildungen sind auf Betriebe beschränkt, die in allen vier Jahren die Befragung beantwortet haben. Diese Einschränkung vermeidet die Darstellung von Scheinentwicklungen aufgrund einer unterschiedlichen Zusammensetzung der Stichprobe.

Zwischen 2010 und 2013 nahm die Zahl der Betriebe, die keine Probleme haben Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen zu finden, um ca. 13 Prozentpunkte ab, während der Anteil der Betriebe mit großen und sehr großen Schwierigkeiten um 5 Prozentpunkte zunahm. Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass das demografische Defizit langsam in den Unternehmen ankommt.

Etwas überraschend erscheint der Anstieg der subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten im Jahr 2012, also zu dem Zeitpunkt, als der doppelte Abiturjahrgang in Baden-Württemberg die Schule verließ. Die tatsächlich nicht besetzten Ausbildungsstellen schwankten hingegen über die vier Jahre kaum (nicht dargestellt). Es ist daher zu vermuten, dass die subjektive Wahrnehmung der Nachwuchsprobleme 2012 eher auf die gestiegenen Erwartungen zurückgeführt werden kann, dass sich mehr leistungsstarke Schulabgänger aufgrund des doppelten Abiturjahrganges auf Ausbildungsplätze bewerben würden. Das war offensichtlich nicht der Fall, da die meisten Abiturienten an die Hochschulen wechselten und sich nicht für eine Lehre entschieden.

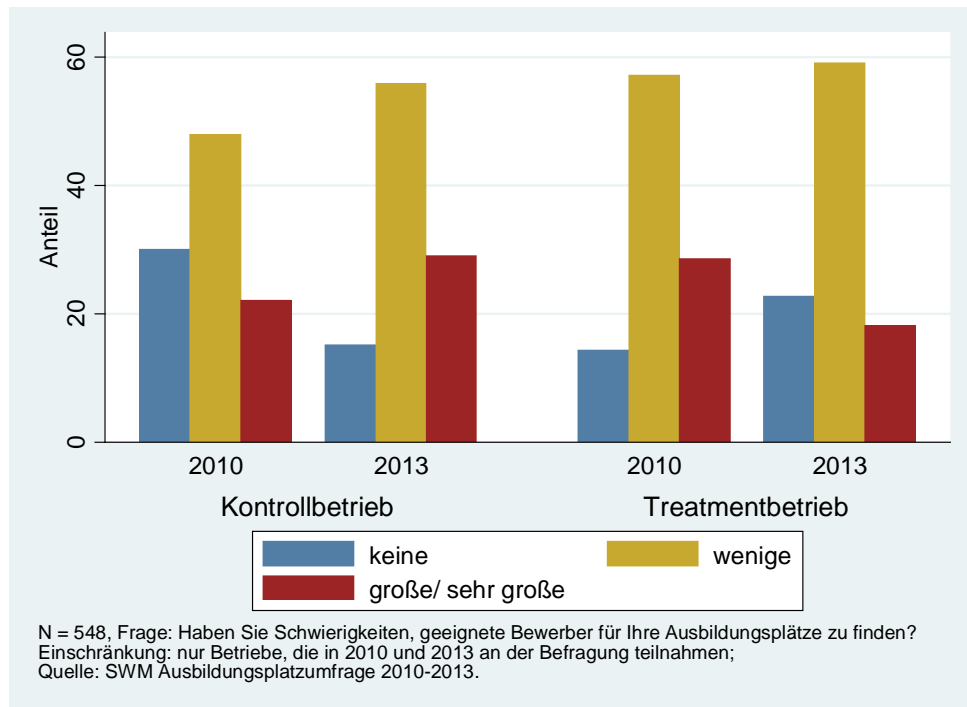
Abbildung 6-1: Subjektive Nachwuchsschwierigkeiten im Zeitraum 2010-2013



Zu einer ersten deskriptiven Abschätzung möglicher Wirkungen des Pilotprojektes ist die Entwicklung von Treatment- und Kontrollbetrieben von Interesse. Die Entwicklung zwischen 2010 und 2013 stellt Abbildung 6-2 dar. In Kontrollbetrieben sank der Anteil der Betriebe, die keine Schwierigkeiten angaben, geeignete Bewerber zu finden (um 8 Prozentpunkte) und der Anteil mit großen oder sehr großen Nachwuchsproblemen stieg um 5 Prozentpunkte an. Eine umgekehrte Entwicklung zeigt sich bei den Betrieben, die das Pilotprojekt durchführten. Dort stieg der Anteil der Betriebe, die keine Nachwuchsschwierigkeiten hatten um 8 Prozentpunkte, während der Anteil der Betriebe mit großen oder sehr großen Schwierigkeiten um etwa den gleichen Prozentpunkt sank.

Gemessen an diesen beobachteten Unterschieden scheinen sich die subjektiv empfundenen Nachwuchsschwierigkeiten in den Pilotbetrieben reduziert zu haben, während die Schwierigkeiten in den Kontrollbetrieben eher zugenommen haben.

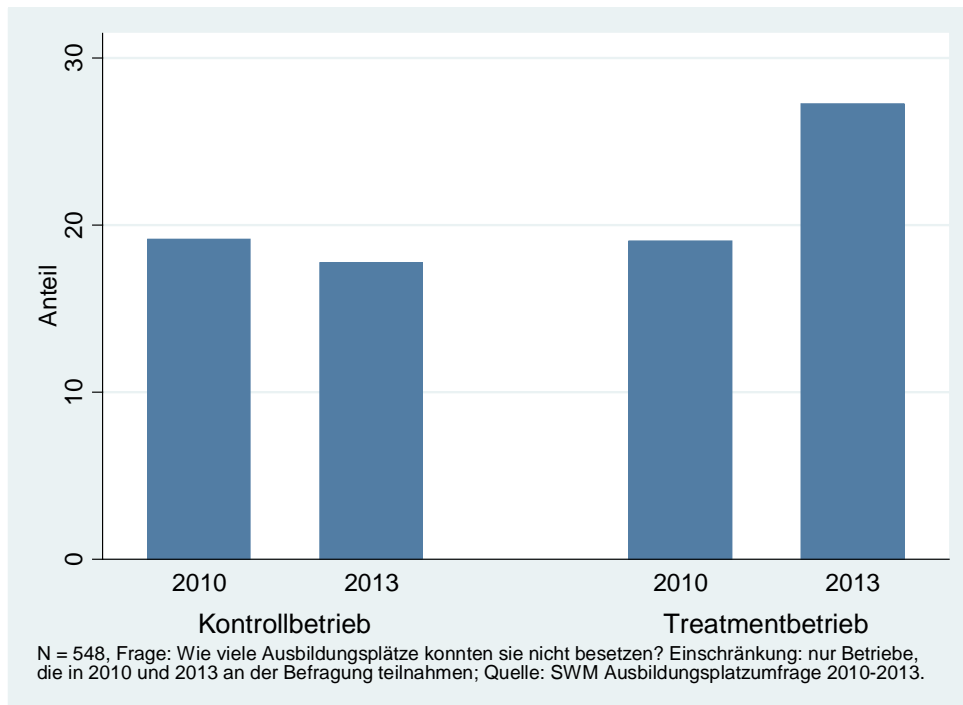
Abbildung 6-2: Subjektive Nachwuchsschwierigkeiten in Treatment- und Kontrollbetrieben in den Jahren 2010 und 2013



Objektive Nachwuchsschwierigkeiten

Ein entgegengesetztes Bild zeigt sich bei der Auswertung eines objektiveren Kriteriums zur Messung der Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden: dass mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt blieb. Abbildung 6-3 zeigt die Entwicklung der tatsächlich nicht besetzten Ausbildungsstellen der Treatment- und Kontrollbetriebe für die beiden Jahre 2010 und 2013. Während der Anteil der Betriebe, die mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen konnten in den Kontrollbetrieben um zwei Prozentpunkte sank, stieg dieser Anteil in den Treatmentbetrieben um fünf Prozentpunkte.

Inwiefern diese unterschiedlichen Entwicklungen auf das Pilotprojekt zurückzuführen sind oder von Drittvariablen erklärt werden können, wird in der nachfolgenden kausalen Wirkungsanalyse erforscht.

Abbildung 6-3: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen

6.2 Kausale Wirkungsanalyse

Wie im Kapitel 3 diskutiert, werden die Wirkungen des Pilotprojektes M+E-Einstieg mit zwei Methoden untersucht. Zunächst werden wir einen Instrumentalvariablenansatz anwenden, um die komplette Datenmenge von 2010 bis 2013 nutzen. Danach werden wir Differenz-von-Differenzen Ansätze berechnen, die eine Nullmessung der teilnehmenden Betriebe erfordern. Daher werden diejenigen Betriebe ausgeschlossen, die bereits im Jahr 2010 das Pilotprojekt durchführten. Anschließend werden wir uns die mittelfristigen Wirkungen des Pilotprojektes auf die Zielgrößen ansehen.

Die Zielgrößen sind die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten (die Betriebe geben an, „große“ oder „sehr große Schwierigkeiten“ zu haben, geeignete Bewerber zu finden) und eine Dummyvariable mit der objektiven Nachwuchsschwierigkeit (dass mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzt werden konnte). Wir haben uns jeweils für die Dummyvariablen anstelle der kategorialen Variable (subjektive Nachwuchsschwierigkeiten) beziehungsweise der

Zählvariable (objektive Nachwuchsschwierigkeiten = Anzahl der unbesetzten gebliebenen Ausbildungsstellen) entschieden, da die Ergebnisse intuitiver zu interpretieren sind und sich ansonsten praktisch kaum unterscheiden.

Darüber hinaus wurde in allen folgenden Untersuchungen eine Vielzahl von nicht dargestellten Modellen berechnet, um den Einfluss einer potentiellen Verzerrung durch zusätzliche Variablen, aber weniger Beobachtungen, zur Identifizierung des Effektes abzuschätzen. Nicht alle Modelle können präsentiert werden. Zur übersichtlicheren Darstellung weisen wir in den folgenden Tabellen nur die direkten Treatmenteffekte aus und verzichten auf die Dokumentation aller Koeffizienten der Kontrollvariablen. Die vollständigen Regressionsergebnisse sind im Anhang dokumentiert.

Instrumentalvariablenschätzung

Tabelle 6-1 zeigt die Ergebnisse einer gepoolten OLS Querschnittsregression und einer Instrumentalvariablenschätzung der subjektiven Nachwuchsprobleme. Während das OLS Modell den Einfluss der Selbstselektion von Betrieben ins Programm nicht beachtet, stellt das Instrumentalvariablenmodell eine zweistufige Schätzung dar, in der die Selektion in das Pilotprojekt und die Wirkungen zusammen geschätzt werden (siehe Kapitel 5.3).

Als Instrument nutzen wir die positive Einschätzung der Zusammenarbeit mit der BBQ in den Vorgängermaßnahmen. Das Instrument funktioniert im statistischen Sinne, da es signifikant auf die Teilnahme am Pilotprojekt, nicht jedoch auf die beiden abhängigen Variablen wirkt. Darüber hinaus liegt der F-Test Wert der 1. Stufe deutlich über 10.

Die Ergebnisse in Tabelle 6-1 zeigen, dass die Nullhypothese einer statistisch signifikanten Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten, geeignete Bewerber für gewerblich-technische Berufe zu finden, abgelehnt wird (alle p-Werte sind deutlich größer als 0,10). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Analyse der objektiven Nachwuchsschwierigkeiten. Allerdings fällt hier auf, dass die OLS Schätzung schwach signifikante Ergebnisse bei einer inhaltlich relevanten Größenordnung von 5,5 Prozentpunkten ergibt. Pilotbetriebe hätten demnach seltener objektive Nachwuchsschwierigkeiten. Die Instrumentalvariablenschätzung weist jedoch darauf hin, dass unbeobachtete Drittvariablen für das Ergebnis verantwortlich sind.

Tabelle 6-1: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten

	OLS	IV-Schätzung	
		Selektion	Effekt
Pilotbetrieb	-0,025 (0,58)		0,037 (0,89)
Positive Erfahrungen mit der BBQ (Selektion)		0,135*** (0,00)	
F-Statistik (Selektion)		12,86	
Adj. R-Quadrat	0,02		
Beobachtungen	1.528	1.528	1.528

Abhängige Variable: Dummy, ob der Betrieb große oder sehr große Schwierigkeiten hat, geeignete Bewerber für die Ausbildungsplätze zu finden (Spalte 1 und 3); Methoden: Spalte 1 OLS, Spalten 2 und 3 LIML IV Schätzer; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen: Jahresdummies, Anzahl der Mitarbeiter linear und quadratisch, Dummy, ob zweijährige Ausbildungen, Dummy, ob Anstieg der Ausbildungsplätze zum nächsten Jahr erwartet wird, und Dummy, ob mind. ein Auszubildender den Betrieb nach der Ausbildung freiwillig verließen; * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 6-2: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die objektiven Nachwuchsschwierigkeiten

	OLS	IV-Schätzung	
		Selektion	Effekt
Pilotbetrieb	-0.055 (0,12)		0,121 (0,54)
Positive Erfahrungen mit der BBQ (Selektion)		0,135 (0,00)***	
F-Statistik (Selektion)		12,86	
R- Quadrat	0,02		
Beobachtungen	1.528	1.528	1.528

Abhängige Variable: Dummy, ob mindestens ein Ausbildungsplatz in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen unbesetzt blieb (Spalte 1 und 3); Methoden: Spalte 1 OLS, Spalten 2 und 3 LIML IV Schätzer; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen: ausführlich in Tabelle 6-1 dargestellt. Quelle: * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Instrumentalvariablenschätzungen sollten jedoch kritisch hinterfragt werden. Insbesondere sind die Validität und die Interpretation des Instrumentes zu erörtern. Der geschätzte Koeffizient stellt einen spezifischen Wirkungseffekt dar. Dieser beschreibt die Wirkung des Pilotprojektes in der Gruppe derjenigen Betriebe, die sich aufgrund der positiven Erfahrungen mit den Sozialpädagogen der BBQ in den Vorgängerprojekten für die Teilnahme am Pilotprojekt entschieden haben.

Die Relevanz dieses Zugangs zum Pilotprojekt wird durch die begleitenden Interviews unterstützt: die interviewten nicht-teilnehmenden Betriebe gaben vielfach an, wegen schlechter Erfahrungen mit der BBQ in einem der Vorgängerprogramme nicht an eine Teilnahme am M+E-Einstieg zu denken. Demgegenüber hoben die teilnehmenden Betriebe die gute Kontakte und Erfahrungen mit der BBQ hervor.

Die Sozialpädagogen der BBQ wiederum berichteten von einer relativen Knappheit an Plätzen im Modul 3, so dass insbesondere aus Vorgängerprojekten bekannte Betriebe am Pilotprojekt teilnahmen. Daher ist aus unserer Sicht die Variable „Erfahrungen mit der BBQ in Vorgängerprogrammen“ ein valides Instrument. Demnach scheint das Pilotprojekt im Beobachtungszeitraum unter Berücksichtigung der Selbstselektion in das Programm keine statistisch nachweisbaren Wirkungen auf subjektive oder objektive Nachwuchsprobleme entfaltet zu haben.

Differenz-von-Differenzen Schätzung

Die vorliegende Datenstruktur ermöglicht eine weitere Methode der Untersuchung des Programmeffektes. Zwar liegt für die Betriebe, die bereits im Jahr 2010 am Pilotprojekt teilnahmen, keine tatsächliche Nullmessung vor. Wir können nicht ausschließen, dass die Entscheidung zur Teilnahme an M+E-Einstieg parallel zu den Problemen, geeignete Bewerber für 2010 zu finden, stattfand. Dagegen kann das Jahr 2010 für all diejenigen Betriebe als Nullmessung dienen, die am Pilotprojekt erst ab dem Jahre 2011 teilnahmen. Analog gelten die Jahre 2011 beziehungsweise 2012 als Nullmessung für die Betriebe welche 2012 oder 2013 erstmals am Pilotprojekt teilnahmen.

In dieser neuen Stichprobe werden die Wirkungen der Teilnahme am M+E-Einstieg der Betriebe untersucht, die nicht im Jahr 2010 und nicht durchgehend alle vier Jahre am Pilotprojekt teilnahmen. Die folgenden Befunde kön-

nen insofern nicht ohne weitere Annahmen auf Betriebe übertragen werden, die in allen vier Beobachtungsperioden am Pilotprojekt teilnahmen. Tabelle 6-3 zeigt die Ergebnisse für die Dummyvariable subjektive Nachwuchsschwierigkeiten. In der Schätzung, die in Spalte 1 dargestellt ist, wurden keine weiteren Kontrollvariablen aufgenommen. Die Schätzung in Spalte zwei kontrolliert Variablen, die im gesamten Zeitraum erfragt wurden (KV1), und die Schätzung in Spalte 3 fügt schließlich quasi-konstante Variablen hinzu, die nur in einem Jahr erfragt wurden und auf die anderen Jahre überschrieben wurden (KV2).

Tabelle 6-3: Wirkung auf subjektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen

	(1)	(2)	(3)
Pilotbetrieb	0,083 (0,30)	0,097 (0,23)	0,147* (0,10)
Zeit	0,021** (0,03)	0,027** (0,01)	0,038*** (0,00)
M+E-Einstieg im Jahr der Förderung	-0,070 (0,37)	-0,050 (0,52)	-0,052 (0,55)
KV1	nein	ja	Ja
KV2	nein	nein	Ja
R Quadrat	0,00	0,03	0,03
Anzahl Beobachtungen	1.413	1.413	1.010

Abhängige Variable: Dummy, große oder sehr große Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich zu finden; Einschränkung: keine Treatmentbetriebe, die in 2010 am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen (KV1): Jahresdummies, Anzahl der Mitarbeiter linear und quadratisch, Dummy, ob zweijährige Ausbildungen, Dummy, ob Anstieg der Ausbildungsplätze zum nächsten Jahr erwartet wird, Anteil Ausbildungsabsolventen, die den Betrieb nach der Ausbildung freiwillig verließen; Dummy, ob mind. ein Auszubildender abH erhielt; (KV2) Dummy, für die Bereitschaft zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche zu investieren, Abbrecherquote, Dummy für Kooperationen mit Schulen, Dummy, wenn Höherqualifizierungen angeboten werden, Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder BVJ/BGJ/BFS, Anteil der Auszubildenden mit Abitur in 3,5-jährigen gewerblich-technischen Ausbildungen; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Da einige Betriebe nicht in jedem Jahr an der Befragung teilnahmen, unterscheiden sich die Beobachtungszahlen zwischen Spalte 2 und 3. Wir haben in jedem Einzelfall geprüft, ob sich die Ergebnisse nicht allein durch die unterschiedliche Stichprobenszusammensetzung ergeben hätten. Das ist nicht der Fall. Die Schätzung in Spalte 3 zeigt drei Kernresultate:

- erstens gibt es fast keinen generellen Niveauunterschied zwischen Treatment- und Kontrollgruppe hinsichtlich der subjektiv empfundenen Nachwuchsschwierigkeiten (Zeile Pilotbetrieb),
- zweitens nehmen die subjektiv empfundenen Nachwuchsschwierigkeiten im Zeitablauf um 3,8 Prozentpunkte zu (Zeile Zeit),
- drittens berichten die teilnehmenden Betriebe durch das Programm nicht von geringeren Nachwuchsschwierigkeiten (Zeile M+E-Einstieg).

Obwohl der generelle Niveauunterschied in der dritten Schätzung im statistischen Sinne nur schwach determiniert ist (Irrtumswahrscheinlichkeit von knapp über 10 Prozent), kann aufgrund der relativ geringen Fallzahl in der Treatmentgruppe und der vergleichsweise hohen Wirkung (14,7 Prozentpunkte) ein relevanter Befund nicht ausgeschlossen werden. Weiter unten wird die identifizierende Annahme der Methode, die Annahme der parallelen Trends, noch einmal kritisch erörtert (vergleiche auch Kapitel 3).

Ähnlich wie in der deskriptiven Darstellung in Kapitel 6.1 ergibt sich ein entgegengesetztes Muster hinsichtlich der Niveaus des objektiven Maßes der Nachwuchsschwierigkeiten. Tabelle 6-4 zeigt die Ergebnisse des Differenz-von-Differenzen Modells für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen, für das Kriterium, dass mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt wurde. Betriebe, die am M+E-Einstieg teilnehmen, hatten bereits vor der Teilnahme am Pilotprojekt eine um 11,9 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, dass mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt bleibt. Das Pilotprojekt reduziert diese Wahrscheinlichkeit nicht weiter.

Mittelfristige Effekte

Im nächsten Schritt analysieren wir die mittelfristigen Effekte des Pilotprojektes, definiert als Wirkung über die gesamte Beobachtungsperiode von 2010 bis 2013. Dieser Schritt bietet sich an, weil das Pilotprojekt die Betriebe langfristig

unterstützen möchte, mit benachteiligten Jugendlichen als Kandidaten für eine Ausbildung in M+E-Berufen umzugehen.

Tabelle 6-4: Wirkung auf objektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen

	(1)	(2)	(3)
Pilotbetrieb	-0,099*	-0,139**	-0,119*
	(0,03)	(0,01)	(0,05)
Zeit	-0,003	0,004	0,012
	(0,70)	(0,67)	(0,25)
M+E-Einstieg im Jahr der Förderung	0,071	0,085	0,092
	(0,35)	(0,27)	(0,28)
KV1	nein	ja	Ja
KV2	nein	nein	Ja
R- Quadrat	0,00	0,03	0,05
Anzahl Beobachtungen	1.413	1.413	1.039

Abhängige Variable: Dummy, ob mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist; Einschränkung: keine Treatmentbetriebe, die immer am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen (KV1): Jahresdummies, Anzahl der Mitarbeiter linear und quadratisch, Dummy, ob zweijährige Ausbildungen, Dummy, ob Anstieg der Ausbildungsplätze zum nächsten Jahr erwartet wird, Anteil Ausbildungsabsolventen, die den Betrieb nach der Ausbildung freiwillig verließen; Dummy, ob mind. ein Auszubildender abH erhielt; (KV2) Dummy, für die Bereitschaft zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche zu investieren, Abbrecherquote, Dummy für Kooperationen mit Schulen, Dummy wenn Höherqualifizierungen angeboten werden, Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder BVJ/BGJ/BFS, Anteil der Azubis mit Abitur in 3,5-jährigen gewerblich-technischen Ausbildungen; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Zu diesem Zweck werden die Wirkungen des Pilotprojektes M+E-Einstieg zwischen 2010 und 2013 für die Betriebe abgeschätzt, die immer am Pilotprojekt teilnahmen. Für diese Betriebe gilt dann die viermalige Teilnahme am Programm als einheitliches Treatment und wir berechnen, ob die regelmäßige Teilnahme am Programm und damit der regelmäßige Umgang mit benachteiligten Jugendlichen zu einer Verringerung der subjektiven und objektiven Nachwuchsschwierigkeiten führte. Für diese Untersuchung verwenden wir

wiederum ein Differenz-von-Differenzen Modell. Wir beginnen wieder mit der Analyse der subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten, dargestellt in Tabelle 6-5.

Tabelle 6-5: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die subjektiven Nachwuchsprobleme

	(1)	(2)	(3)
Pilotbetrieb	0,065 (0,53)	0,097 (0,39)	0,105 (0,36)
Jahr 2013	0,069** (0,03)	0,076** (0,02)	0,087** (0,01)
M+E-Einstieg im Jahr 2013	-0,173* (0,08)	-0,193* (0,05)	-0,249** (0,01)
KV1	nein	ja	ja
KV2	nein	Nein	ja
Adj. R - Quadrat	0,01	0,02	0,04
Beobachtungen	548	548	506

Abhängige Variable: Dummy, große oder sehr große Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich zu finden; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen (KV1): Jahresdummies, Anzahl der Mitarbeiter linear und quadratisch, Dummy, ob zweijährige Ausbildungen, Dummy, ob Anstieg der Ausbildungsplätze zum nächsten Jahr erwartet wird, Anteil Ausbildungsabsolventen, die den Betrieb nach der Ausbildung freiwillig verließen; Dummy, ob mind. ein Azubi abH erhielt; (KV2) Dummy für die Bereitschaft, zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche zu investieren, Abbrecherquote, Dummy für Kooperationen mit Schulen, Dummy, wenn Höherqualifizierungen angeboten werden, Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder BVJ/BGJ/BFS, Anteil der Azubis mit Abitur in 3,5-jährigen gewerblich-technischen Ausbildungen; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Analog zum vorherigen Differenz-von-Differenzen Modell zeigt die erste Spalte die Schätzung ohne Kontrollvariablen und die zweite Spalte die Schätzung mit den jährlich erhobenen Kontrollvariablen (KV1). Die dritte Spalte fügt die einmal erhobenen quasi-konstanten Variablen (KV2) hinzu, mit einem entsprechenden Verlust an Beobachtungen. Wir haben wiederum geprüft, ob etwaige Effektunterschiede auf die Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sind. Das ist nicht der Fall. Die vollständigen Tabellen finden sich im Anhang.

Tabelle 6-5 zeigt, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen Treatment- und Kontrollgruppe in der subjektiven Wahrnehmung der Nachwuchsschwierigkeiten im Jahr 2010 gab (Zeile Pilotbetrieb). Im Jahr 2013 berichten Treatment- und Kontrollbetriebe eine rund 8,7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, geeignete Bewerber für Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich zu finden (Zeile Jahr 2013).

Die Treatmentgruppe weist jedoch noch einen zusätzlichen Effekt auf: eine um rund 25 Prozentpunkte niedrigere Wahrscheinlichkeit, dass subjektive Nachwuchsprobleme auftreten. Werden die Effekte addiert, ergibt sich eine 16 Prozentpunkte niedrigere Wahrscheinlichkeit der Betriebe, die am Pilotprogramm teilnahmen, über zu wenige Bewerber für gewerblich-technische Ausbildungsstellen in 2013 im Gegensatz zu 2010 zu klagen (9 Prozent Aufschlag für 2013 minus 25 Prozent Treatmenteffekt). Mittelfristig scheint das Pilotprojekt M+E-Einstieg also für die über vier Jahre teilnehmenden Betriebe einen positiven Effekt zu haben.

Tabelle 6-6 zeigt die Schätzergebnisse für die objektiven Nachwuchsprobleme. Wir finden keine signifikanten Effekte des Pilotprojektes M+E-Einstieg. Auch in diesem Fall erscheint es notwendig, die Annahme der parallelen Trends kritisch zu hinterfragen. Insbesondere ist das Auftreten paralleler Maßnahmen des Ausbildungsplatzmarketings über einen Zeitraum von vier Jahren deutlich wahrscheinlicher als nur innerhalb eines Jahres. Dies wurde in den vorherigen Untersuchungen der Differenz-von-Differenzen Modelle der Betriebe deutlich, die nicht durchgehend (und nicht im Jahre 2010) am Pilotprojekt teilnahmen. Im Unterschied zu diesen Betrieben betrachten wir hier durchgehend teilnehmende Betriebe, für die auch ausgewählte Interviews vorliegen.

Im Weiteren werden die Ergebnisse der Interviews erörtert. Die meisten interviewten Betriebe berichten von einer quantitativen und einer qualitativen Abnahme der Bewerbungen für gewerblich-technische Berufe, welche die Grundlage der subjektiv empfundenen Probleme sind, geeignete Bewerber zu finden. Allerdings berichten die meisten Betriebe, dass sie derzeit noch genügend geeignete Bewerber finden. Über tatsächliche Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich und Konsequenzen für die Nachfrage nach Auszubildenden berichteten nur zwei Kontrollbetriebe.

Tabelle 6-6: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die objektiven Nachwuchsprobleme

	(1)	(2)	(3)
Pilotbetrieb	-0,001 (0,99)	-0,015 (0,86)	-0,029 (0,75)
Jahr 2013	-0,015 (0,63)	0,005 (0,87)	0,018 (0,59)
M+E-Einstieg im Jahr 2013	0,097 (0,39)	0,052 (0,64)	0,008 (0,94)
KV1	nein	ja	ja
KV2	nein	nein	ja
Adj. R-Quadrat	0,00	0,04	0,06
Beobachtungen	548	548	506

Abhängige Variable: Dummy, ob mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen (KV1): Jahresdummies, Anzahl der Mitarbeiter linear und quadratisch, Dummy, ob zweijährige Ausbildungen, Dummy, ob Anstieg der Ausbildungsplätze zum nächsten Jahr erwartet wird, Anteil Ausbildungsabsolventen, die den Betrieb nach der Ausbildung freiwillig verließen; Dummy, ob mind. ein Auszubildender abH erhielt; (KV2) Dummy für die Bereitschaft, zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche zu investieren, Abbrecherquote, Dummy für Kooperationen mit Schulen, Dummy, wenn Höherqualifizierungen angeboten werden, Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder BVJ/BGJ/BFS, Anteil der Auszubildenden mit Abitur in 3,5-jährigen gewerblich-technischen Ausbildungen; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Dagegen wird häufiger erwähnt, dass die Betriebe die Anforderungen an die Bewerber reduzieren mussten (drei Nennungen, davon ein Treatmentbetrieb). Beides trifft eher auf dominierte Firmen zu (vgl. Abschnitt 5.3). Weiterhin fällt auf, dass Betriebe umso weniger von Bewerberproblemen berichten je dominanter sie sich auf dem lokalen Ausbildungsmarkt wahrnehmen.

Die meisten interviewten Betriebe nutzen verschiedene Maßnahmen zum Ausbildungsmarketing. Insbesondere kooperieren sie häufig mit Werkreal- und Realschulen vor Ort. Diese lokalen Kooperationen tragen zum Image der Firmen auf dem lokalen Ausbildungsmarkt bei. Fast alle Firmen haben ihre Ausbildungsmarketingaktivitäten in den letzten zwei Jahren ausgebaut, unabhän-

gig von den tatsächlich berichteten Nachwuchsproblemen. Als Grund wird meistens mediales Bombardement mit Berichten zu Fachkräftengpässen angegeben, seltener der erlebte Rückgang im eigenen Betrieb.

Während zum ersten Interviewtermin nur wenige, in der Regel Treatmentbetriebe, von intensiven Schulkontakten berichteten, wurde eine Intensivierung der Schulkontakte beziehungsweise ein Aufbau von Schulkontakten von der Mehrzahl der interviewten Betriebe 2013 berichtet. Der wesentliche Beweggrund für Betriebe, Schulen im Technikunterricht oder bei Berufsinformationsveranstaltungen zu unterstützen beziehungsweise eine Schulpatenschaft anzustreben, ist die Aussicht auf bessere Bewerber für einen Ausbildungsplatz.

Schulkontakte stellen demnach ein wichtiges Ausbildungsplatzmarketinginstrument dar. Die Betriebe berichten von deutlich mehr geeigneten Bewerbern von den Schulen, an denen sie sich vorher engagierten. Die Wirkung solcher Maßnahmen wird durch Veranstaltungen von SÜDWESTMETALL und den Austausch zwischen Betrieben verbreitet. Auf der anderen Seite bewegen teilweise sinkende Bewerberzahlen und die regelmäßigen Hinweise auf eine drohende Fachkräfteknappheit die Betriebe dazu, Kontakte in Schulen als Möglichkeit des Ausbildungsplatzmarketings auszubauen.

Eine zweite relevante Maßnahme zum Ausbildungsmarketing ist der „Tag der Ausbildung“, an dem Betriebe Schüler einladen und unter anderem über die Ausbildungsberufe informieren. Während der Interviews im Frühling 2011 berichtete nur ein Treatmentbetrieb über entsprechende Pläne, im Herbst einen „Tag der Ausbildung“ im Betrieb durchzuführen. Bei den Interviews im Frühling 2013 berichtete hingegen fast die Hälfte aller Betriebe, einen solchen Tag bereits ein oder zweimal durchgeführt zu haben.

Die Ausweitung der Schulkontakte oder der „Tag der Ausbildung“ sind zwei Beispiele für parallele Maßnahmen zu M+E-Einstieg, welche die Wirkungsmessung genau dann beeinflussen, wenn Treatmentbetriebe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben neben M+E-Einstieg auch andere Maßnahmen zum Ausbildungsmarketing zu initiieren.

Die Bandbreite zusätzlicher Maßnahmen wurde im Fragebogen nicht jährlich abgefragt. Nur einmal wurden Fragen zu weiteren ausgewählten Maßnahmen eingebaut, deren Informationen genutzt werden können. Jedoch ist eine Bereinigung der berechneten Wirkungen des M+E-Einstiegs von diesen parallelen

Maßnahmen im Rahmen der Differenz-von-Differenzen Modelle letztlich nicht möglich. Falls die Betriebe solche parallele Maßnahmen nutzen, findet eine Überschätzung des Programmeffektes statt. Der berechnete Effekt wäre eher ein „Gesamteffekt“ von M+E-Einstieg und parallelen Maßnahmen zum Ausbildungsmarketing, die aber in ihrer Gesamtheit nicht beschrieben und in ihrer Einzigartigkeit nicht wirklich isoliert werden können. Aus den Interviews ergab sich jedoch der Eindruck, dass eine Vernetzung der einzelnen Aktivitäten des Ausbildungsplatzmarketings nur vereinzelt stattzufinden scheint.

Weiterhin verdeutlichen die Interviews, dass viele Betriebe verstärkt über die Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher genau dann nachdenken, wenn sie keine „besseren“ Bewerber finden. Unter diesen Umständen reduzieren sie dann auch ihre Anforderungen an die Bewerber und suchen gegebenenfalls die Hilfe der BBQ. Wenn es keine anderen Bewerber gibt, wird die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher vielfach als notwendiger Schritt verstanden. Die Berufsausbildung in gewerblich-technischen Berufen scheint sich also auch bei „schlechteren“ Bewerbern weiterhin zu lohnen. Schwierigkeiten werden eher in Kauf genommen, „wenn man denn muss“.

Schwächere Schüler werden, wenn sie ausgebildet werden und die Ausbildung schaffen, als überaus loyale Mitarbeiter eingeschätzt, die in der Regel lange im Betrieb bleiben. Hingegen wird berichtet, dass sich Ausbildungsabsolventen mit besseren schulischen Vorleistungen immer häufiger für eine weiterführende Ausbildung entscheiden beziehungsweise sich andere Betriebe und/oder Tätigkeitsfelder suchen wo sie sich weiterentwickeln können. Auch dieser Trend wird vielfach mit den Medien verknüpft. In der Summe wird den eher benachteiligten Jugendlichen eine durchaus positive Rolle bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses zugeschrieben.

Zusammenfassend waren Pilotbetriebe, die immer am M+E-Einstieg teilnahmen, bereits vor 2010 stärker im Ausbildungsmarketing aktiv. Sie scheinen eher Betriebe zu sein, die proaktiv agieren und neue Wege zur Problemlösung suchen. Der oben beschriebene „Tag der Ausbildung“ ist dafür ein Beispiel, der während der Untersuchungszeit erstmals eingeführt worden zu sein scheint. Diese Betriebe sind auch eher bereit, benachteiligte Jugendliche einzustellen. Gemäß dieser Argumentation ist die proaktive Denkweise der Treatmentbetriebe dafür verantwortlich, dass diese sowohl eine höhere Neigung haben, an

M+E-Einstieg teilzunehmen als auch parallele Maßnahmen durchzuführen. Dementsprechend wäre der gemessene Treatmenteffekt eher ein Effekt dieses proaktiven Verhaltens in Zusammenhang mit parallelen Maßnahmen, als ein Effekt der allein auf das Pilotprojekt zurückzuführen ist.

Zur Untermauerung dieser These wurden weitere Schätzungen durchgeführt: im Jahr 2011 wurde in der Ausbildungsplatzumfrage das Engagement in Schulen in der Region erhoben (vgl. auch Variablenbeschreibung in Tabelle 4-1). Das Engagement in den Schulen war in den Interviews ein relevanter Baustein des Ausbildungsplatzmarketings und die Information liegt in der Ausbildungsplatzumfrage für den Anfang des hier betrachteten Untersuchungszeitraums vor. Wir interagieren daher das Treatment mit dem Engagement in den Schulen, um die Wirkung beider Maßnahmen, M+E-Einstieg und Schulengagement, voneinander zu trennen. Tabelle 6-7 zeigt die Treatmenteffekte jeweils für die Abgrenzung in der Spalte 3 in Tabelle 6-5 und Tabelle 6-6.

Die relevanten Treatmenteffekte ergeben sich aus der Addition der signifikanten Koeffizienten der „Pilotbetrieb“- Interaktionen. Im Fall der subjektiven Einschätzung bestätigen sich die Ergebnisse der vorherigen Schätzung bei nun erwartungsgemäß geringeren Wirkungen. Treatment- und Kontrollbetriebe haben 2013 eine 12 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit subjektiver Nachwuchsprobleme. Die Teilnahme am Pilotprojekt M+E-Einstieg über alle vier Jahre senkte die Wahrscheinlichkeit subjektiver Nachwuchsproblem um 11,3 Prozentpunkte. Ein Zusatzeffekt der Betriebe, die mit Schulen der Region kooperieren, kann nicht festgestellt werden (p Wert bei 0,2 in der Zeile „Kooperation mit Schule von Pilotbetrieb in 2013“), obwohl der Koeffizient mit einer weiteren Reduktion der Wahrscheinlichkeit subjektiver Nachwuchsprobleme um 16,3 Prozentpunkte relevant erscheint.

Im Unterschied dazu zeigen sich nun Effekte der objektiven Nachwuchsschwierigkeiten. Pilotbetriebe haben grundsätzlich eine 17,3 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit objektiver Nachwuchsprobleme. Aufgrund des Pilotprojektes steigt diese Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu den Kontrollbetrieben im Jahr 2013 um fast 50 Prozentpunkte an. Wenn der Pilotbetrieb jedoch gleichzeitig an den Schulen der Region in der Berufsorientierung, dem Technikunterricht oder in einer Schulpartnerschaft aktiv war, reduziert sich die

Wahrscheinlichkeit offener Ausbildungsstellen um rund 10 Prozentpunkte (49,9 – 60,7) im Vergleich zu den Kontrollbetrieben im Jahr 2010.

Tabelle 6-7: Die Wirkung paralleler Maßnahmen auf die subjektiven und objektiven Nachwuchsschwierigkeiten

	subjektiv	objektiv
Pilotbetrieb	0,046 (0,85)	-0,172** (0,01)
Jahr 2013	0,120** (0,03)	0,039 (0,49)
M+E-Einstieg im Jahr 2013	-0,113* (0,08)	0,499** (0,03)
Kooperation mit Schulen	-0,019 (0,76)	0,033 (0,56)
Kooperation mit Schule in 2013	0,071 (0,80)	0,177 (0,16)
Kooperation mit Schule von M+E-Einstieg	-0,047 (0,50)	-0,029 (0,68)
Kooperation mit Schule von M+E-Einstieg in 2013	-0,163 (0,20)	-0,607** (0,02)
KV	ja	ja
Adj. R-Quadrat	0,02	0,06
Beobachtungen	506	506

Abhängige Variablen: (subjektiv) Dummy, große oder sehr große Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich zu finden; (objektiv) Dummy, ob mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; weitere Kontrollvariablen: Jahresdummies, Anzahl der Mitarbeiter linear und quadratisch, Dummy, ob zweijährige Ausbildungen, Dummy, ob Anstieg der Ausbildungsplätze zum nächsten Jahr erwartet wird, Anteil Ausbildungsabsolventen, die den Betrieb nach der Ausbildung freiwillig verließen; Dummy, ob mind. ein Auszubildender abH erhielt, Dummy für die Bereitschaft, zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche zu investieren, Abbrecherquote, Dummy für Kooperationen mit Schulen, Dummy, wenn Höherqualifizierungen angeboten werden, Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss oder BVJ/BGJ/BFS, Anteil der Auszubildenden mit Abitur in 3,5-jährigen gewerblich-technischen Ausbildungen; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Diese Analyse zeigt, dass bestimmte Betriebsstrategien sowohl parallele Maßnahmen als auch die Teilnahme am Pilotprojekt M+E-Einstieg auslösen können und beide Maßnahmen auf die Reduktion der Nachwuchsschwierigkeiten wirken. Allerdings sollten die Ergebnisse in Tabelle 6-7 vorsichtig interpretiert werden, da die Zellen (also die Kombination aus Pilotbetrieb, Jahr und Engagement in der Schule) teilweise sehr klein sind. Damit liegt die Identifikation des Effektes mitunter an wenigen Betrieben.

Die Quintessenz dieser Analyse ist, dass parallele Maßnahmen des Ausbildungsmarketings die in den Differenz-von-Differenzen Modellen gemessene Wirkung von M+E-Einstieg verstärken. Die isolierten Wirkungen der Einzelmaßnahmen können aufgrund von Fallzahlenproblemen nicht mit Präzision herausgerechnet werden. Letztlich hat das Pilotprojekt M+E-Einstieg für sich alleine wohl eher keinen oder keinen bedeutsamen Effekt auf die subjektiven und objektiven Nachwuchsschwierigkeiten. Jedoch werden positive Effekte sichtbar, wenn parallele Maßnahmen wie beispielsweise die Intensivierung der Kooperationen mit Schulen hinzugenommen werden.

Zur Untermauerung der zweiten Forschungsleitfrage, inwiefern das Pilotprojekt M+E-Einstieg den Betrieben bei der Stellenbesetzung geholfen hat, die grundsätzlich bereit sind benachteiligte Jugendliche einzustellen, haben wir die oben vorgestellten Analysen für diejenigen Betriebe wiederholt, bei denen mindestens ein Auszubildender ausbildungsbegleitende Hilfen erhält. Diese Analysen bestätigen die gefundenen Muster, so dass wir aus Platzgründen auf eine separate Darstellung und Diskussion verzichten können.

7 Entlastung der Ausbilder

Die Forschungsleitfragen zur Entlastung der Ausbilder werden ausschließlich auf der Grundlage der Interviews beantwortet. In den Interviews im Frühjahr 2011 und der ergänzenden Ausbildungsplatzumfrage 2010 hat sich herausgestellt, dass den Befragten eine Abschätzung zur Höhe der Entlastung durch das Programm und zum Ausmaß des Zusatzaufwandes zur Betreuung benachteiligter Jugendlicher schwer fällt. Daher haben wir keine Angaben zur kontrafaktischen Situation. Wir wissen daher nicht, wie sich ein geförderter Jugendlicher ohne die Förderung entwickelt hätte. Es ist aufgrund von fehlenden Informationen zu den Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildungsumfrage des Verbandes auch nicht möglich, eine quantitative Abschätzung der kontrafaktischen Situation vorzunehmen.

Daher haben wir uns in den Folgeinterviews im Frühjahr 2013 auf Aspekte der Durchführung des Pilotprojektes M+E-Einstieg in den Betrieben konzentriert. Ziel war es, Unterschiede in der Behandlung zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden herauszuarbeiten.

Der Nutzen von M+E-Einstieg für die Betriebe ist eng mit ihrer Wahrnehmung der tatsächlichen Durchführung verknüpft (vergleiche auch Kapitel 5.1). Ein Teil der Betriebe reduziert M+E-Einstieg auf den reinen Nachhilfeaspekt. Diese Ansicht berichten insbesondere die kaufmännischen Leiter. Auf Nachfragen werden auch Gesprächsrunden eingeräumt, deren Kosten durch zusätzlichen Arbeits- oder Lernausfall den Nutzen eher übersteige.

Demgegenüber schätzen jedoch die Ausbildungsleiter mehrheitlich die sozialpädagogische Arbeit. Die Sozialpädagogen führen in den meisten Betrieben regelmäßige Gesprächsrunden durch, bei denen persönliche Probleme, Probleme im Betrieb (Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten) und Softskills (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Selbstdisziplin) thematisiert werden. Die Intensität der Betreuung variierte dabei zwischen den Betrieben sehr stark. In einigen wenigen Betrieben wurde Erlebnispädagogik zur Stärkung des Selbstwertgefühls angeboten.

Die Ausbilder heben häufiger hervor, dass benachteiligte Jugendliche einen deutlich höheren Betreuungsaufwand erfordern. Allerdings sehen sich die meisten Ausbildungsleiter nicht in der Lage oder auch nicht in der Pflicht, au-

Betriebliche Probleme der Auszubildenden zu lösen, auch wenn sich diese negativ auf die Lernergebnisse auswirken können. Ausbilder sehen ihre Aufgabe eher darin, ein Funktionieren der Auszubildenden im Betrieb sicher zu stellen. Sie fühlen sich durch darüber hinausgehende Probleme oftmals überfordert oder fachlich nicht entsprechend ausgebildet. Viele äußerten aber die Meinung, dass diese Kompetenzen in Zukunft wohl verstärkt notwendig sein werden und dass spezialisierte Ausbilder mit sozialpädagogischen Zusatzqualifikationen für die Ausbildung mit benachteiligten Jugendlichen notwendig werden könnten.

Trotz diesen eindeutigen Einschätzungen war es kaum möglich, Abschätzungen des Zusatznutzens einer sozialpädagogischen Begleitung zu erfahren, beispielsweise inwiefern ein geförderter Jugendlicher ohne die Unterstützung durch das Projekt eher die Ausbildung abgebrochen hätte. Im Gegensatz zu diesem originären sozialpädagogischen Teil des M+E-Einstiegsprojektes scheint die Beurteilung des Nutzens einer Nachhilfe für die Betriebe einfacher zu sein, da hierfür Marktpreise existieren.

Im Rahmen des M+E-Einstieg engagieren sich die Sozialpädagogen mehrheitlich in der Nachhilfe in den schulischen Fächern in der Berufsschule, während berufsfachliche Inhalte meistens von den Betrieben abgedeckt werden. Jedoch lassen die Gespräche vermuten, dass die Nachhilfe als Ansatzpunkt angesehen werden kann, mit dem Sozialpädagogen vielfach Jugendliche besser erreichen können. Im Rahmen der Nachhilfe, so wird berichtet, werden auch persönliche Probleme im Betrieb oder im privaten Umfeld angesprochen, so dass sich Gesprächsrunden und Nachhilfe in vielen Fällen überschneiden.

Die Interviews ergaben einige Anhaltspunkte für die Bewertung, dass das Pilotprojekt M+E-Einstieg die Auszubildenden entlastet und die Kosten der Ausbildung für benachteiligte Jugendliche reduzieren kann. Allerdings können wir dazu keine verlässlichen Zahlenwerte präsentieren. Darüber hinaus wurden die Interviews nur in Betrieben durchgeführt, die letztendlich an allen vier Jahren am Pilotprojekt teilnahmen. Daher können diese Ergebnisse zwar erste Einblicke, jedoch keinesfalls repräsentative Einschätzungen vermitteln.

8 Übernahmen und Ausbildungsabbrüche

In diesem Kapitel werden zwei weitere Erfolgsgrößen der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher näher untersucht, die Übernahme nach erfolgter Ausbildung sowie der Ausbildungsabbruch.

Die letztere Zielgröße bezieht sich nicht nur auf die direkte Förderung während des ersten Ausbildungsjahres, sondern auch auf einen eventuellen Ausbildungsabbruch nach Ende der Förderung, aber vor dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Damit stellt sich die weiterführende Frage, inwiefern die sozialpädagogische Betreuung im ersten Jahr der Ausbildung ausreichend ist, um eine Ausbildung im M+E-Einstieg erfolgreich abzuschließen. Dies ist insbesondere deshalb relevant, da viele interessierte Betriebe mit der Einschränkung der Förderung auf das erste Ausbildungsjahr unzufrieden waren.

Des Weiteren stellt sich die Frage der Übernahme nach der Ausbildung durch den Ausbildungsbetrieb. In der Untersuchung der Ausbildungsabbrüche und Übernahmen betrachten wir nur die dreijährigen Ausbildungen im ersten Jahrgang von M+E-Einstieg, da dieser bereits die Ausbildung abgeschlossen hat und potentiell übernommen werden konnte. Tabelle 8-1 fasst die Ausbildungsabbrüche und Übernahmen der Förderkohorte 2010 zusammen. Die Tabelle bezieht sich, wie alle Auswertungen in diesem Bericht, auf die Betriebsebene.

Von den über M+E-Einstieg geförderten Auszubildenden im Jahr 2010 haben die Auszubildenden in 26 Betrieben bereits ihre Ausbildung abgeschlossen. In 11,5 Prozent der 26 geförderten Betriebe hat mindestens ein geförderter Auszubildender die Ausbildung nicht beendet. In 96 Prozent der geförderten Betriebe wurden alle geförderten Auszubildenden nach der Ausbildung weiter beschäftigt. Diese Zahlen sollten vor dem Hintergrund der durchschnittlichen Abbruchs- und Übernahmequote in den Mitgliedsunternehmen interpretiert werden. Insgesamt melden durchschnittlich 31 Prozent aller ausbildenden Betriebe, dass mindestens ein Auszubildender in gewerblich-technischen Berufen vor der erfolgreichen Abschlussprüfung die Ausbildung abbricht. Ferner werden in 83 Prozent aller Betriebe alle Auszubildenden direkt nach dem Ende der Ausbildung übernommen.

In beiden Zielgrößen, sowohl im Rahmen der Ausbildungsabbrüche als auch im Rahmen der Übernahmen, liegen die durch M+E-Einstieg geförderten Jugendlichen unterhalb des Durchschnittes aller Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen in den Mitgliedsbetrieben.

Tabelle 8-1: Ausbildungsabbrüche und Übernahmen nach M+E-Einstieg

	Im Jahr 2010 geförderte Azubis in M+E-Einstieg	Alle Betriebe
Ausbildungsabbruch	11,5 %	31 %
Übernahme	96,1 %	83,1 %
Beobachtungen	26	522

Einschränkung: nur Betriebe, die im Jahr 2010 an der Ausbildungsplatzumfrage teilnahmen; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Aufgrund der geringen Fallzahlen in den Zellen der geförderten Ausbildungsabbrecher beziehungsweise der nicht übernommenen geförderten Auszubildenden verzichten wir auf multivariate Analysen. Trotzdem kann festgehalten werden, dass die über M+E-Einstieg geförderten Jugendlichen mindestens genauso gute Chancen hatten, die Ausbildung in einem M+E-Beruf erfolgreich abzuschließen und danach vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, wie nicht geförderte Auszubildende.

9 Fazit

9.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Pilotprojekt ist noch nicht abgeschlossen. Der Forschungsbericht bezieht sich auf den Beobachtungszeitraum bis Mitte des Jahres 2013 und nicht auf die ganze Laufzeit des Pilotprojektes. Dies ist bei den folgenden Ausführungen zu bedenken, bei denen es um mögliche Verallgemeinerungen der Ergebnisse sowie um die Frage geht, welche (vorläufigen) Handlungsempfehlungen sich aus den bisherigen Befunden für die Weiterentwicklung des Pilotprojekts ableiten lassen.

Die Begleitforschung des Pilotprojektes M+E-Einstieg (Modul 3) kommt auf der Grundlage mikroökonomischer Analysen mit den Daten der Ausbildungsplatzumfrage 2010 bis 2013 und ergänzenden teilstrukturierten Interviews zu folgenden Ergebnissen:

- Betriebe die am Pilotprojekt teilnehmen haben eher positive Erfahrungen mit BBQ als die nichtteilnehmenden Betriebe. Ferner sind sie größer, haben eine höhere Bereitschaft zusätzliche Ressourcen für benachteiligte Jugendliche einzusetzen und engagieren sich öfter an Schulen.
- Das Pilotprojekt hat im bisherigen Untersuchungszeitraum für sich genommen wahrscheinlich keinen Effekt auf die Reduktion potentieller Nachwuchsprobleme. Allerdings scheinen die teilnehmenden Betriebe eher bereit zu sein, eine Vielzahl von parallelen Maßnahmen zum Ausbildungsmarketing zu unternehmen. Zusammen führen diese Maßnahmenbündel zu einer signifikanten Senkung der Nachwuchsschwierigkeiten.
- Insbesondere die sozialpädagogische Begleitung wird von vielen Ausbildern als wichtiges entlastendes Element gesehen, da sich die Ausbilder gerade im sozialpädagogischen Bereich unzureichend aufgestellt sehen.
- Die am Pilotprojekt teilnehmenden Jugendlichen haben keine höhere Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung abzubrechen, und keine ge-

ringere Wahrscheinlichkeit, übernommen zu werden als alle anderen Auszubildenden in den Betrieben.

Zusammenfassend leistet das Pilotprojekt somit einen Beitrag zur Erreichung einiger, aber nicht aller anvisierten Ziele.

9.2 Handlungsempfehlungen

Ob und gegebenenfalls wie das Pilotprojekt fortgeführt werden soll, hängt von Abwägungen des Verbandes ab, die nicht Gegenstand der Begleitforschung sind. Aufbauend auf den Befunden kann die Wirksamkeit des Projektes jedoch vermutlich gesteigert werden,

- wenn das Projekt noch stärker auf Betriebe fokussiert wird, die mit größerer Wahrscheinlichkeit Nachwuchsprobleme bekommen werden,
- wenn eine breitere Beteiligung der Betriebe angestrebt wird,
- wenn die Rolle des Pilotprojektes geschärft wird, um in einem Umfeld mit zunehmender Maßnahmengvielfalt einen eigenständigen Beitrag leisten zu können.

Die folgenden zum Teil ergänzenden, zum Teil weitergehenden Überlegungen sollen helfen, mögliche Wirkungen einer Ausweitung von M+E-Einstieg als Maßnahme zur Ausbildungsförderung aus der Sicht der Begleitforschung zu reflektieren.

Die beruflichen Erstausbildungen in den gewerblich-technischen Berufen der Metall- und Elektroindustrie weisen mit die höchsten im Betrieb anfallenden Nettokosten aller Berufsausbildungen in Deutschland auf. Die Ausbildungsbetriebe bilden zudem überdurchschnittlich viele Auszubildende im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen aus.

Eine Ausweitung der beruflichen Erstausbildung auf benachteiligte Jugendliche, deren Ausbildung oftmals mit höheren Kosten und/oder geringeren Erträgen verbunden ist, könnte für Betriebe angesichts dieser Faktenlage ein Engagement in der beruflichen Erstausbildung unattraktiver machen. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung dieser Jugendlichen beziehungsweise die Aussagen der interviewten Betriebe, dass man diese aus-

bilden würde, wenn keine besseren Bewerber vorhanden sind, lässt jedoch den Schluss zu, dass solche Befürchtungen nicht begründet sind.

Neben der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist darüber zu reflektieren, welche direkten und indirekten Wirkungen bei einer Ausweitung des Pilotprojektes in den lokalen Ausbildungsmärkten zu erwarten sind.

Makroökonomische Effekte können sich dann ergeben, wenn das Angebot und/oder die Nachfrage auf den Märkten durch die Ausweitung eines Programmes beeinflusst werden. Aufgrund der eher bescheidenen Größenordnung des Pilotprojektes sind solche Wirkungen bisher wahrscheinlich nicht aufgetreten. Dies könnte sich bei einer Ausweitung jedoch ändern.

Die Anzahl der Schulabgänger wird, so die Prognose, in den nächsten Jahren weiter sinken (demografisches Defizit). Am aktuellen Rand erwirbt in Deutschland bereits über 50 Prozent eines Abgangsjahrgangs die Studienberechtigung. Jedoch ist auch zu bedenken, dass noch immer fast sechs Prozent der Schüler die Schule ohne einen Hauptschulabschluss verlassen.²

Das Pilotprojekt zielt auf die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen ab, wobei es nicht die Aufgabe der Begleitforschung war, die tatsächliche Auswahl der Jugendlichen zu untersuchen. Es stehen jedoch nur begrenzt viele Schulabgänger für eine Förderung zur Verfügung, die die Förderkriterien erfüllen. Um einer deutlich größeren Anzahl von Jugendlichen eine Ausbildung in M+E-Berufen zu ermöglichen, müssten möglicherweise „stärker“ benachteiligte Jugendliche ausgebildet und gefördert werden. Inwiefern das Pilotprojekt auch für diese Jugendlichen die gleiche Wirkung hat, kann nur über zusätzliche Annahmen extrapoliert werden.

Aus den Interviews ergaben sich Hinweise, dass das Pilotprojekt die Reallokationen von Auszubildenden befördert haben könnte. Die Bewertung einer solchen Reallokation hängt von den Programmzielen ab. Bisher ist es kaum wahrscheinlich, dass es durch das Pilotprojekt zu einer Ausweitung der Zahl der Auszubildenden durch den Verband als Ganzes gekommen ist.

² Kultusministerkonferenz und Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2013), „Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland. Bericht zur Umsetzung“, S. 3.

Darüber hinaus profitieren die Betriebe, die am Pilotprojekt teilnehmen, von ihrer Vorreiterrolle. Die Begleitforschung deutet darauf hin, dass die teilnehmenden Betriebe eher an Strategien zur Lösung zukünftiger Entwicklungen und potentieller Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung arbeiten als die nicht-teilnehmenden Betriebe. Betriebe, die am Pilotprojekt teilnahmen, sind vielfach Vorreiter bei Kooperationen mit Schulen oder dem „Tag der Ausbildung“. Diese Vorreiterrolle sollte sich auch positiv auf die Integrationsleistung der benachteiligten Jugendlichen in die Betriebe niederschlagen. In diesem Fall ist es wahrscheinlich, dass die Programmwirkungen bei „Nachahmern“ geringer ausfallen.

Des Weiteren wurde die Existenz von ähnlichen Maßnahmen durch den Verband, beziehungsweise der Bundesagentur für Arbeit oder dem Land, in der quantitativen Untersuchung ausgeklammert. Wenn diese parallelen Maßnahmen von anderen Institutionen, welche auf die gleiche Gruppe an Schulabgängern abzielt, auch von den Kontrollbetrieben durchgeführt wurden, stellt die im Rahmen der Begleitforschung berechnete Wirkung des Pilotprojektes eher eine Untergrenze der Wirkung dar. Tatsächlich könnte in diesem Fall die „wahre“ Wirkung des Programms höher ausfallen.

In den Interviews fanden wir jedoch keine Hinweise, dass Kontrollbetriebe intensiv ähnliche Maßnahmen nutzen. Wenn anderweitige Programme durchgeführt wurden, betrafen sie in der Regel Programme der BBQ oder Standardprogramme der Bundesagentur für Arbeit. Hinweise auf einen größeren Einsatz ähnlicher Programme wie beispielsweise die Berufseinstiegsbegleitung fanden wir nicht, können sie aber in der Gesamtheit der Betriebe nicht ausschließen. Dieser Befund spricht dafür, dass die ökonometrischen Ergebnisse die Programmwirkungen nicht unterschätzen.

Weiterhin sind bei einer Diskussion der potentiellen Wirkungen einer Ausweitung des Programmes auch Wechselwirkungen mit anderen Branchen zu bedenken. Die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg steht bei der Gewinnung von Auszubildenden in Konkurrenz mit anderen Branchen. Derzeit entfallen auf die Metall- und Elektroindustrie etwas mehr als ein Viertel aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg. Maßnahmen anderer Branchenverbände und Unternehmen und deren potentielle Ansatzpunkte zur Lösung der zukünftigen Nachwuchsschwierigkeiten können

ebenfalls indirekte Auswirkungen auf das Pilotprojekt haben, die jedoch nicht Gegenstand der Begleitforschung waren.

9.3 Forschungsfragen

Nicht alle Forschungsfragen konnten beantwortet werden. Dazu wären weiterführende Untersuchungen notwendig. Ein Beispiel dafür sind die Wirkungen der Maßnahmenbündel zum Ausbildungsmarketing. Wir konnten die Rolle paralleler Maßnahmen herausarbeiten, nicht jedoch die isolierten Maßnahmeneffekte.

Ferner wurde in der Begleitforschung die Personenebene nicht betrachtet. Es bleibt daher unter anderem offen, wie die Allokation von Auszubildenden zu Unternehmen innerhalb des Verbandes, ebenso wie zwischen Verbands- und anderen Unternehmen erfolgt und wie Modul 3 und die vorhergehenden Module 1 und 2 im Pilotprojekt zusammenwirken.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit ergeben sich folgende weitere Forschungsfragen:

- Welche längerfristigen Beiträge kann das M+E-Pilotprojekt zur Erreichung von verbands- und bildungspolitischen Zielen leisten?
- Welche Bedeutung haben die beiden Module 1 und 2 für den Erfolg des Pilotprojekts?
- Inwiefern können benachteiligte Jugendliche eher durch schulische oder berufliche Ausbildungsangebote zu verlässlichen Facharbeitern ausgebildet werden?
- Führt das Pilotprojekt bei einer Ausweitung zu einer Reallokation von Auszubildenden zwischen Betrieben mit unterschiedlicher Wirtschaftskraft?
- Welche „Benachteiligungen“ können mit welchem Aufwand tatsächlich aufgefangen werden?
- Wie sehen optimale betriebliche Maßnahmenbündel als Antwort auf das demografische Defizit aus?

10 Anhang

10.1 Anhang A: Vollständige Tabellen aus Kapitel 6

Tabelle 10-1: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten (entspricht Tabelle 6-1)

	OLS	Instrumentalvariablen	
		Second stage	First stage
M+E-Einstieg Betrieb	-0,025 (0,58)	0,037 (0,89)	
Gute Erfahrungen mit BBQ in Vorgängerprojekten ^D			0,135*** (0,00)
Jahr 2010	-0,045 (0,11)	-0,046 (0,11)	0,015 (0,37)
Jahr 2011	-0,014 (0,58)	-0,155 (0,55)	0,019 (0,24)
Jahr 2012	0,039 (0,13)	0,037 (0,16)	0,025 (0,11)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000	-0,015* (0,06)	-0,017 (0,19)	0,036*** (0,00)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000	0,000 (0,15)	0,001 (0,27)	-0,001*** (0,00)
zweijährige Ausbildung ^D	0,014 (0,75)	0,007 (0,88)	0,098** (0,03)
mehr Ausbildungsplätze ^D	0,115*** (0,00)	0,115*** (0,00)	-0,010 (0,59)
Anteil Azubis, die sofort wechseln	0,161** (0,03)	0,162** (0,03)	-0,032 (0,44)
abH ^D	-0,023 (0,41)	-0,030 (0,48)	0,113*** (0,00)
Konstante	0,265*** (0,00)	0,264*** (0,00)	-0,022 (0,19)
R-Quadrat	0,02		
Beobachtungen	1.528	1.528	1.528

Abhängige Variable: Dummy ob der Betrieb große oder sehr große Schwierigkeiten hat, geeignete Bewerber für die Ausbildungsplätze zu finden (Spalte 1 und 2); Methoden: Spalte 1 OLS, Spalten 2 und 3 LIML IV Schätzer; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-2: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die subjektiven Nachwuchsschwierigkeiten (Tabelle 6-1 mit kategorial, nur OLS)

	OLS	Instrumentalvariablen	
		Second stage	First stage
M+E-Einstieg Betrieb	-0,045 (0,55)	0,082 (0,85)	
Gute Erfahrungen mit BBQ in Vorgängerprojekten ^D			0,135*** (0,00)
Jahr 2010	-0,172*** (0,00)	-0,174*** (0,00)	0,015 (0,37)
Jahr 2011	-0,090** (0,02)	-0,091** (0,02)	0,019 (0,24)
Jahr 2012	0,026 (0,47)	0,023 (0,54)	0,025 (0,11)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000	-0,038** (0,01)	-0,043* (0,05)	0,036*** (0,00)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000	0,000** (0,02)	0,001* (0,06)	-0,001*** (0,00)
zweijährige Ausbildung ^D	0,043 (0,55)	0,029 (0,72)	0,098** (0,03)
mehr Ausbildungsplätze ^D	0,165*** (0,00)	0,165*** (0,00)	-0,010 (0,59)
Anteil Azubis, die sofort wechseln	0,180 (0,13)	0,184 (0,12)	-0,032 (0,44)
abH ^D	-0,031 (0,47)	-0,046 (0,49)	0,113*** (0,00)
Konstante	2,106*** (0,00)	2,105 (0,00)	-0,022 (0,19)
R-Quadrat	0,03		
Beobachtungen	1.528	1.528	1.528

Abhängige Variable: kategoriale Variable (3 Kategorien) keine, wenige oder große/ sehr große Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für die Ausbildungsplätze zu finden (Spalte 1 und 3); Methoden: Spalten 1 OLS, Spalten 2 und 3 LIML IV Schätzer; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01; Quelle: SWM Ausbildungsumfrage 2010-2013.

**Tabelle 10-3: Die Wirkung des Pilotprojektes auf die objektiven
Nachwuchsschwierigkeiten (entspricht Tabelle 6-2)**

	OLS	Instrumentalvariablen	
		Second stage	First stage
M+E-Einstieg Betrieb	-0,055 (0,13)	0,121 (0,59)	
Gute Erfahrungen mit BBQ in Vorgängerprojekten ^D			0,135*** (0,00)
Jahr 2010	-0,006 (0,81)	-0,008 (0,73)	0,015 (0,37)
Jahr 2011	-0,027 (0,28)	-0,029 (0,22)	0,019 (0,24)
Jahr 2012	0,010 (0,70)	0,005 (0,83)	0,025 (0,11)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000	0,001 (0,92)	-0,006 (0,50)	0,036*** (0,00)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000	-0,000 (0,52)	0,001 (0,75)	-0,001*** (0,00)
zweijährige Ausbildung ^D	0,061 (0,11)	0,042 (0,31)	0,098** (0,03)
mehr Ausbildungsplätze ^D	0,129*** (0,00)	0,130*** (0,00)	-0,010 (0,59)
Anteil Azubis, die sofort wechseln	0,034 (0,55)	0,039 (0,49)	-0,032 (0,44)
abH ^D	0,015 (0,51)	-0,006 (0,85)	0,113*** (0,00)
Konstante	0,142*** (0,00)	0,141*** (0,00)	-0,022 (0,19)
R-Quadrat	0,02		
Beobachtungen	1.528	1.528	1.528

Abhängige Variable: Dummy ob mindestens ein Ausbildungsplatz in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen unbesetzt blieb; Methode: OLS und LIML IV Schätzer; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-4: Wirkung auf subjektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (entspricht Tabelle 6-3)

	(1)	(2)	(3)
M+E-Einstieg Betrieb	-0,070 (0,37)	-0,050 (0,52)	-0,052 (0,55)
Zeit	0,021* (0,03)	0,027** (0,01)	0,038*** (0,00)
M+E-Einstieg in Förderjahr	0,083 (0,30)	0,097 (0,23)	0,147* (0,10)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000		-0,006 (0,58)	-0,009 (0,51)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert/ 1.000.000		0,000 (0,93)	0,000 (0,82)
zweijährige Ausbildung ^D		-0,007 (0,89)	-0,043 (0,42)
mehr Ausbildungsplätze ^D		0,144*** (0,00)	0,124** (0,00)
Anteil Azubis, die sofort wechseln		0,174** (0,02)	0,128 (0,11)
abH ^D		-0,033 (0,25)	-0,013 (0,72)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D			-0,009 (0,82)
Ausbildungsabbrecher ^D			0,060 (0,30)
Kooperation mit Schule ^D			-0,045 (0,31)
Höherqualifizierung angeboten ^D			0,017 (0,68)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis			-0,073 (0,24)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis			-0,087 (0,23)
Konstante	0,244*** (0,00)	0,214*** (0,00)	0,237*** (0,00)
R-Quadrat	0,00	0,03	0,04
Beobachtungen	1.413	1.413	1.010

Abhängige Variable: Dummy große oder sehr große Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich zu finden; Einschränkung: keine Treatmentbetriebe, die immer am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-5: Wirkung auf subjektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (entspricht Tabelle 6-3 kategorial)

	(1)	(2)	(3)
M+E-Einstieg Betrieb	-0,053 (0,57)	-0,026 (0,78)	-0,039 (0,71)
Zeit	0,068*** (0,00)	0,077*** (0,00)	0,093*** (0,00)
M+E-Einstieg in Förderjahr	0,136 (0,27)	0,154 (0,22)	0,220 (0,11)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000		-0,017 (0,50)	-0,032 (0,19)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000		0,000 (0,65)	0,000 (0,30)
zweijährige Ausbildung ^D		0,015 (0,85)	-0,081 (0,37)
mehr Ausbildungsplätze ^D		0,214*** (0,00)	0,165** (0,01)
Anteil Azubis, die sofort wechseln abH ^D		0,220* (0,07)	0,151 (0,24)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D			0,006 (0,93)
Ausbildungsabbrecher ^D			0,140* (0,10)
Kooperation mit Schule ^D			-0,047 (0,53)
Höherqualifizierung angeboten ^D			0,106 (0,14)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis			-0,115 (0,27)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis			-0,126 (0,25)
Konstante	1,943*** (0,00)	1,897*** (0,00)	1,896*** (0,00)
R-Quadrat	0,01	0,03	0,05
Beobachtungen	1.413	1.413	1.010

Abhängige Variable: kategoriale Variable (3 Kategorien) keine, wenige oder große/ sehr große Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für die Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich zu finden; Einschränkung: keine Treatmentbetriebe, die immer am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-6: Wirkung auf objektive Nachwuchsschwierigkeiten für Betriebe, die nicht durchgehend am Pilotprojekt teilnahmen (entspricht Tabelle 6-4)

	(1)	(2)	(3)
M+E-Einstieg Betrieb	0,071 (0,35)	0,085 (0,27)	0,092 (0,28)
Zeit	-0,003 (0,70)	0,004 (0,67)	0,012 (0,25)
M+E-Einstieg in Förderjahr	-0,099** (0,03)	-0,139*** (0,01)	-0,119** (0,05)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000		0,012 (0,25)	-0,003 (0,75)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000		-0,000 (0,15)	-0,000 (0,87)
zweijährige Ausbildung ^D		0,032 (0,43)	0,028 (0,54)
mehr Ausbildungsplätze ^D		0,137*** (0,00)	0,134*** (0,00)
Anteil Azubis, die sofort wechseln abH ^D		0,042 (0,46)	0,028 (0,66)
		0,028 (0,23)	0,015 (0,62)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D			0,065* (0,05)
Ausbildungsabbrecher ^D			0,072 (0,11)
Kooperation mit Schule ^D			-0,005 (0,88)
Höherqualifizierung angeboten ^D			0,052* (0,08)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis			-0,057 (0,14)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis			0,016 (0,77)
Konstante	0,180*** (0,00)	0,117*** (0,00)	0,078 (0,05)
R-Quadrat	0,00	0,03	0,05
Beobachtungen	1.413	1.413	1.039

Abhängige Variable: Dummy ob mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist; Einschränkung: keine Treatmentbetriebe, die immer am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-7: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die subjektiven Nachwuchsprobleme (entspricht Tabelle 6-5)

	(1)	(2)	(3)
M+E-Einstieg Betrieb	0,065 (0,53)	0,097 (0,39)	0,105 (0,36)
2013	0,069** (0,03)	0,076** (0,02)	0,087** (0,01)
M+E-Einstieg in 2013	-0,173* (0,08)	-0,193** (0,05)	-0,249** (0,01)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000		-0,046 (0,58)	-0,083 (0,37)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000		0,016 (0,51)	0,017 (0,47)
zweijährige Ausbildung ^D		-0,094 (0,07)	-0,084 (0,11)
mehr Ausbildungsplätze ^D		0,077 (0,11)	0,045 (0,37)
Anteil Azubis, die sofort wechseln		0,047 (0,67)	0,013 (0,90)
abH ^D		-0,026 (0,54)	-0,013 (0,76)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D			0,027 (0,57)
Ausbildungsabbrecher ^D			0,125* (0,06)
Kooperation mit Schule ^D			-0,045 (0,40)
Höherqualifizierung angeboten ^D			0,069 (0,15)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis			-0,057 (0,45)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis			-0,054 (0,58)
Konstante	0,221*** (0,00)	0,235*** (0,00)	0,217** (0,00)
R-Quadrat	0,01	0,02	0,04
Beobachtungen	549	549	506

Abhängige Variable: Dummy große oder sehr große Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich zu finden; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebs-ebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-8: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die subjektiven Nachwuchsprobleme (entspricht Tabelle 6-5 kategorial)

	(1)	(2)	(3)
M+E-Einstieg Betrieb	0,222 (0,13)	0,237 (0,14)	0,218 (0,20)
2013	0,218*** (0,00)	0,226*** (0,00)	0,255*** (0,00)
M+E-Einstieg in 2013	-0,407*** (0,00)	-0,439*** (0,00)	-0,510*** (0,00)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000		0,009 (0,94)	-0,080 (0,54)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000		0,011 (0,73)	0,019 (0,55)
zweijährige Ausbildung ^D		-0,089 (0,32)	-0,099 (0,28)
mehr Ausbildungsplätze ^D		0,110 (0,15)	0,076 (0,32)
Anteil Azubis, die sofort wechseln		-0,051 (0,78)	-0,104 (0,58)
abH ^D		-0,045 (0,49)	-0,020 (0,77)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D			0,064 (0,40)
Ausbildungsabbrecher ^D			0,204** (0,03)
Kooperation mit Schule ^D			-0,028 (0,74)
Höherqualifizierung angeboten ^D			0,145* (0,06)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis			-0,113 (0,35)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis			-0,125 (0,38)
Konstante	1,921*** (0,00)	1,918*** (0,00)	1,850*** (0,00)
R-Quadrat	0,02	0,03	0,07
Beobachtungen	549	549	506

Abhängige Variable: kategoriale Variable (3 Kategorien) keine, wenige oder große/ sehr große Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für die Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich zu finden; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-9: Die Wirkung einer durchgehenden Teilnahme auf die objektiven Nachwuchsprobleme (entspricht Tabelle 6-6)

	(1)	(2)	(3)
M+E-Einstieg Betrieb	-0,001 (0,99)	-0,015 (0,86)	-0,029 (0,75)
2013	-0,015 (0,63)	0,005 (0,87)	0,018 (0,59)
M+E-Einstieg in 2013	0,097 (0,39)	0,052 (0,64)	0,008 (0,94)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000		0,024 (0,75)	-0,028 (0,73)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000		0,009 (0,64)	0,014 (0,47)
zweijährige Ausbildung ^D		-0,038 (0,45)	-0,038 (0,47)
mehr Ausbildungsplätze ^D		0,170*** (0,00)	0,148** (0,00)
Anteil Azubis, die sofort wechseln abH ^D		-0,015 (0,88)	0,002 (0,98)
		0,008 (0,84)	0,004 (0,92)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D			0,086* (0,06)
Ausbildungsabbrecher ^D			0,090* (0,09)
Kooperation mit Schule ^D			0,010 (0,81)
Höherqualifizierung angeboten ^D			0,031 (0,42)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis			-0,078 (0,17)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis			0,028 (0,72)
Konstante	0,192*** (0,00)	0,128*** (0,00)	0,094* (0,08)
R-Quadrat	0,00	0,04	0,06
Beobachtungen	549	549	506

Abhängige Variable: Dummy ob mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

Tabelle 10-10: Die Wirkung paralleler Maßnahmen auf die subjektiven und objektiven Nachwuchsschwierigkeiten (entspricht Tabelle 6-7)

	subjektiv	objektiv
M+E-Einstieg Betrieb	0,046 (0,85)	-0,172** (0,01)
2013	0,120* (0,03)	0,039 (0,49)
M+E-Einstieg in 2013	-0,113* (0,08)	0,499** (0,03)
Kooperation mit Schule der Region	-0,019 (0,76)	0,033 (0,56)
Kooperation mit Schule von M+E-Einstieg Betrieb	0,071 (0,80)	0,177 (0,16)
Kooperation mit Schule in 2013	-0,047 (0,50)	-0,029 (0,68)
Kooperation mit Schule von M+E-Einstieg Betrieb in 2013	-0,163 (0,20)	-0,607** (0,02)
Anzahl der Mitarbeiter / 1.000	-0,081 (0,38)	-0,024 (0,77)
Anzahl der Mitarbeiter quadriert / 1.000.000	0,017 (0,47)	0,014 (0,47)
zweijährige Ausbildung ^D	-0,084 (0,11)	-0,043 (0,43)
mehr Ausbildungsplätze ^D	0,046 (0,36)	0,154*** (0,00)
Anteil Azubis, die sofort wechseln	0,012 (0,91)	0,002 (0,98)
abH ^D	-0,014 (0,76)	0,002 (0,96)
zusätzlicher Aufwand für benachteiligte Jugendliche ^D	0,027 (0,57)	0,085 (0,06)
Ausbildungsabbrecher ^D	0,125* (0,06)	0,087 (0,11)
Höherqualifizierung angeboten ^D	0,069 (0,14)	0,031 (0,43)
Anteil BVJ/ HS an 3,5-jährigen Azubis	-0,057 (0,45)	-0,078 (0,17)
Anteil Abiturienten an 3,5-jährigen Azubis	-0,054 (0,58)	0,028 (0,72)
Konstante	0,197** (0,01)	0,077 (0,18)
R-Quadrat	0,04	0,07
Beobachtungen	506	506

Abhängige Variablen: (subjektiv) Dummy große oder sehr große Schwierigkeiten geeignete Bewerber für Ausbildungsstellen im gewerblich-technischen Bereich zu finden; (objektiv) Dummy ob mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist; Einschränkung: nur 2010 und 2013 und keine Treatmentbetriebe, die nicht in allen 4 Perioden am Pilotprojekt teilnahmen; Methode: OLS Differenz-von-Differenzen Modell; p-Werte in Klammern dargestellt; Standardfehler auf Betriebsebene geklustert; Quelle: SWM Ausbildungsplatzumfrage 2010-2013.

10.2 Anhang B: Interviewleitfäden

Projektleiter - Februar 2011	66
Nicht teilnehmende Betriebe – Februar 2011	72
Teilnehmende Betriebe - Februar 2011	79
Projektleiter - März 2013	87
Nicht teilnehmende Betriebe - März 2013.....	93
Teilnehmende Betriebe - März 2013.....	98

Wissenschaftliche Begleitforschung des
Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Interviewleitfaden

Projektleiter

Februar 2011

Die Begleitforschung wird durch das

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)
Mannheim

Im Auftrag von

SÜDWESTMETALL,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.

durchgeführt.

Anschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

SÜDWESTMETALL hat im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Start 2000 Plus das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der M+E Industrie soll erprobt werden, ob auch zunächst weniger geeignet erscheinende Jugendliche für eine Ausbildung in der M+E-Industrie rekrutiert werden können.

Im Zeitraum von 2010 bis 2015 werden in allen 13 SWM-Bezirksgruppen die M+E-Einstieg Module 1) Berufsorientierung an Schulen, 2) Berufsvorbereitung und 3) Ausbildungsbegleitung durchgeführt. Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen der BBQ Berufliche Bildung gGmbH, die bis zu 21 Jugendliche in den drei Modulen betreuen.

Mit dem Pilotprojekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein bildungspolitisches und ein verbandsspezifisches Ziel. Als verbandsspezifisches Ziel sollen langfristig genügend Facharbeiter für die Unternehmen der M+E-Industrie gewonnen werden. Dieses Ziel wird mit dem bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen, den M+E-Einstieg zu ermöglichen.

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim wurde von Südwestmetall beauftragt, in der Zeit von Juli 2010 bis Dezember 2013 die Wirkungen des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“ wissenschaftlich begleitend zu untersuchen. Unter anderem untersuchen wir, ob das Pilotprojekt:

- ggf. bestehende generelle Probleme (z.B. aufgrund des demografischen Wandels) bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- den Unternehmen hilft, sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet sowie
- die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, sozial benachteiligte Jugendliche reduziert.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Begleitforschung werden Handlungsempfehlungen für die weitere Entwicklung des Pilotprojektes erarbeitet. Das Forschungsprojekt basiert auf jährlichen schriftlichen Umfragen unter den Südwestmetall-Mitgliedsunternehmen, die zusammen mit der schon bestehenden

Ausbildungsplatzumfrage jeweils im Juli eines Jahres stattfinden. Ferner ergänzen Interviews mit Projektleitern und ausgewählten Unternehmen die Untersuchung. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die am Pilotprojekt teilnehmen und als Kontrollgruppe um Unternehmen, die nicht am Projekt teilnehmen.

Wir achten auf strikte Anonymität: d. h. es ist nicht möglich, die Ergebnisse rückwirkend einzelnen Unternehmen oder Personen zuzuordnen. Um unsere Arbeit zu erleichtern, würden wir, Ihre Zustimmung vorausgesetzt, das Interview gerne aufzeichnen. Die Tonmitschnitte werden nicht an Dritte weitergeleitet und nach Beendigung des Projektes gelöscht.

Die Ergebnisse der Begleitforschung werden Südwestmetall in Form von Präsentationen und eines schriftlichen Abschlussberichtes zur Verfügung gestellt. Weiterhin können nach Freigabe durch den Auftraggeber ausgewählte Ergebnisse in wissenschaftlichen Fachbeiträgen sowie für die interessierte Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt werden.

In Abstimmung mit dem Auftraggeber und der BBQ gGmbH wurden Sie nach wissenschaftlichen Kriterien für die Teilnahme an den Interviews ausgewählt. Ihre Adresse wurde uns von der BBQ gGmbH zur Verfügung gestellt. Ihre Teilnahme an dem Forschungsprojekt ist selbstverständlich völlig freiwillig. Wir würden mit Ihnen gerne ein erstes ein- bis eineinhalbstündiges Interview im Frühjahr 2011 sowie ein zweites im Frühjahr 2013 durchführen. Im Frühjahr des Jahres 2012 möchten wir Sie ggf. kurz telefonisch oder per Mail zu dann aktuellen Problemen befragen. Den Leitfaden für das erste Interview haben wir diesem Schreiben beigelegt.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit. Wir werden Sie etwa zwei Tage nach Erhalt dieses Schreibens telefonisch kontaktieren, um Ihre Fragen zu beantworten und einen Gesprächstermin mit Ihnen zu vereinbaren.

Besten Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer
ZEW Mannheim
Telefon: 0621 1235150
E-Mail: pfeiffer@zew.de

Dr. Jens Mohrenweiser
ZEW Mannheim
0621 1235160
mohrenweiser@zew.de

Hintergrund des Gesprächspartners

- Seit wann (allgemein/ bei BBQ) betreuen Sie Jugendliche am Übergang von der Schule zur Ausbildung?
- Wie viele Jugendliche betreuen Sie derzeit im Modul 3 des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“?
- Gibt es eine Fluktuation unter den Teilnehmern? Wie hoch ist die Fluktuation in etwa?
- Was meinen Sie: halten Sie es grundsätzlich für sinnvoll, benachteiligten Jugendlichen durch sozialpädagogische Betreuung zu helfen, eine Ausbildung in einem M+E Beruf zu absolvieren, oder sollte man diesen Jugendlichen besser mit allgemeinen Hilfen zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit und ihrer persönlichen Ziele unterstützen?

Bewertung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Aus Ihrer Sicht der Betriebe

- Warum stellen aus Ihrer Sicht Betriebe Auszubildende über das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ ein?
- Können mit dem Pilotprojekt Nachwuchsprobleme in den M+E Betrieben vermindert werden?
- Trägt das Pilotprojekt zur Entlastung der Ausbilder in den Betrieben bei? In welchem Umfang?
- Welche Vorteile haben Ihrer Ansicht nach Betriebe, wenn sie sich am Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ beteiligen?
- Welche Nachteile haben Ihrer Ansicht nach Betriebe, wenn sie sich am Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ beteiligen?

Aus Sicht des Projektleiters

- Was halten Sie von der grundlegenden Idee des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“, fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld an eine anspruchsvolle Ausbildung im M+E Bereich heranzuführen?
- Ist das Programm, sofern es flächendeckend eingeführt würde, aus Ihrer Sicht geeignet, einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den M+E-Betrieben des Verbandes zu leisten?
- Ist das Programm des Verbandes aus Ihrer Sicht geeignet, einen wichtigen bildungspolitischen Beitrag zur Verbesserung der Berufschancen benachteiligter Jugendlicher (benachteiligt bezieht sich hier vorwiegend auf den sozio-ökonomischen Familienhintergrund, z.B. Armut, geringe Bildung der Eltern) zu leisten? Oder ist das aus Ihrer Sicht eher eine Aufgabe, die der Staat übernehmen sollte?
- Ist das Kriterium „benachteiligte Jugendliche“ Ihrer Meinung nach sinnvoll definiert? Wären Änderungen bei den Kriterien wünschenswert?
- Wie sehen Sie das generell, sofern das Pilotprojekt flächendeckend eingeführt würde: trägt das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ bei den Betrieben des Verbandes überwiegend zu zusätzlichen Einstellungen von benachteiligten Jugendlichen (also Einstellungen, die sonst nicht stattgefunden hätten) bei oder überwiegen Mitnahmeeffekte in dem Sinne, dass sowieso geplante Einstellungen nun im Rahmen des Pilotprojektes durchgeführt werden?
- Welche Verbesserungen des Pilotprojektes wünschen Sie sich zum jetzigen Zeitpunkt?
- Wie sollte das Pilotprojekt Ihrer Meinung nach weiter entwickelt werden?

Situation vor der Berufsausbildung

Probleme der Jugendlichen

- Wie rekrutieren Sie Jugendliche für das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“?
- Wie hoch ist Ihrer Einschätzung nach das Potential an fachlich geeigneten Jugendlichen aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld in Ihrer Region in etwa?
- An welchen Fähigkeiten und/ oder schulischen Voraussetzung scheitern diese Jugendlichen beim Übergang von der Schule zur Ausbildung?

Bereitschaft der Betriebe

- An welchen Anforderungen der Betriebe scheitern benachteiligte Jugendliche?
- Wie schätzen Sie generell die Bereitschaft von Betrieben ein, benachteiligte Jugendliche einzustellen?
- Was bewegt einen Betrieb, diese Jugendlichen einzustellen, bzw. eine Einstellung nicht in Betracht zu ziehen?
- Aufgrund welcher Signale oder Eigenschaften (z.B. Schulnoten, Elternhintergrund, Praktikumszeugnisse etc.) stellen Betriebe an sich fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld ein?

Berufsausbildung in M+E-Berufen

- Welche Ausbildungsinhalte und Kompetenzen sind in gewerblich-technischen Berufen am wichtigsten?
- Welcher Mangel an diesen Kompetenzen kann während der Ausbildung in Betrieben durch die sozialpädagogische Betreuung kompensiert werden?
- Wie schätzen Sie die Chancen der Teilnehmer am Pilotprojekt ein, nach der Ausbildung übernommen zu werden?

Wissenschaftliche Begleitforschung des
Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Interviewleitfaden Nicht teilnehmende Betriebe Februar 2011

Die Begleitforschung wird durch das

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW),
Mannheim

Im Auftrag von

SÜDWESTMETALL,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.

durchgeführt.

Anschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

SÜDWESTMETALL hat im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Start 2000 Plus das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der M+E Industrie soll erprobt werden, ob auch zunächst weniger geeignet erscheinende Jugendliche für eine Ausbildung in der M+E-Industrie rekrutiert werden können.

Im Zeitraum von 2010 bis 2015 werden in allen 13 SWM-Bezirksgruppen die M+E-Einstieg Module 1) Berufsorientierung an Schulen, 2) Berufsvorbereitung und 3) Ausbildungsbegleitung durchgeführt. Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen der BBQ Berufliche Bildung gGmbH, die bis zu 21 Jugendliche in den drei Modulen betreuen.

Mit dem Pilotprojekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein bildungspolitisches und ein verbandsspezifisches Ziel. Als verbandsspezifisches Ziel sollen langfristig genügend Facharbeiter für die Unternehmen der M+E-Industrie gewonnen werden. Dieses Ziel wird mit dem bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen, den M+E-Einstieg zu ermöglichen.

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim wurde von Südwestmetall beauftragt, in der Zeit von Juli 2010 bis Dezember 2013 die Wirkungen des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“ wissenschaftlich begleitend zu untersuchen. Unter anderem untersuchen wir, ob das Pilotprojekt:

- ggf. bestehende generelle Probleme (z.B. aufgrund des demografischen Wandels) bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- den Unternehmen hilft, sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet sowie
- die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, sozial benachteiligte Jugendliche reduziert.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Begleitforschung werden Handlungsempfehlungen für die weitere Entwicklung des Pilotprojektes erarbeitet. Das Forschungsprojekt basiert auf jährlichen schriftlichen Umfragen unter den Südwestmetall-Mitgliedsunternehmen, die zusammen mit der schon bestehenden

Ausbildungsplatzumfrage jeweils im Juli eines Jahres stattfinden. Ferner ergänzen Interviews mit Projektleitern und ausgewählten Unternehmen die Untersuchung. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die am Pilotprojekt teilnehmen und als Kontrollgruppe um Unternehmen, die nicht am Projekt teilnehmen.

Dabei achten wir auf strikte Anonymität. D. h. es ist nicht möglich, die Ergebnisse rückwirkend einzelnen Unternehmen oder Personen zuzuordnen. Um unsere Arbeit zu erleichtern, würden wir, Ihre Zustimmung vorausgesetzt, das Interview gerne aufzeichnen. Die Tonmitschnitte werden nicht an Dritte weitergeleitet und nach Beendigung des Projektes gelöscht.

Die Ergebnisse der Begleitforschung werden Südwestmetall in Form von Präsentationen und eines schriftlichen Abschlussberichtes zur Verfügung gestellt. Weiterhin können nach Freigabe durch den Auftraggeber ausgewählte Ergebnisse in wissenschaftlichen Fachbeiträgen sowie für die interessierte Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt werden.

In Abstimmung mit Südwestmetall und nach wissenschaftlichen Kriterien wurde Ihr Unternehmen für die Teilnahme an den Interviews ausgewählt. Ihre Adresse wurde uns vom Verband zur Verfügung gestellt. Ihre Teilnahme an dem Forschungsprojekt ist selbstverständlich völlig freiwillig. Wir würden mit Ihnen gerne ein erstes ein- bis eineinhalbstündiges Interview im Frühjahr 2011 sowie ein zweites im Frühjahr 2013 durchführen. Im Frühjahr des Jahres 2012 möchten wir Sie ggf. kurz telefonisch oder per Mail zu dann aktuellen Problemen befragen. Den Leitfaden für das erste Interview haben wir diesem Schreiben beigelegt.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit. Wir werden Sie etwa zwei Tage nach Erhalt dieses Schreibens telefonisch kontaktieren, um Ihre Fragen zu beantworten und einen Gesprächstermin mit Ihnen zu vereinbaren.

Besten Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer
ZEW Mannheim
Telefon: 0621 1235150
E-Mail: pfeiffer@zew.de

Dr. Jens Mohrenweiser
ZEW Mannheim
0621 1235160
mohrenweiser@zew.de

Hintergrund des Gesprächspartners

- Welche Funktion innerhalb Ihres Betriebes nehmen Sie ein, insbesondere hinsichtlich der Berufsausbildung und der Nachwuchsgewinnung.
- Welche Ebene in Ihrem Betrieb entscheidet über die Personalrekrutierung? Wie werden die Entscheidungen in der Regel getroffen?

Bewertung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

- Kennen Sie das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“?
- Sind Sie zufrieden mit den Informationen zur Motivation und zur Durchführung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“?
- Was halten Sie von der grundlegenden Idee des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“, fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligtem Familienumfeld an eine anspruchsvolle Ausbildung im M+E Bereich heranzuführen?
- Ist das Programm aus Ihrer Sicht grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den M+E-Betrieben des Verbandes/in Ihrem Betrieb zu leisten?
- Ist das Programm des Verbandes aus Ihrer Sicht geeignet, einen wichtigen bildungspolitischen Beitrag zur Verbesserung der Berufschancen von benachteiligten Jugendlichen (benachteiligt bezieht sich hier vorwiegend auf den sozio-ökonomischen Familienhintergrund, z.B. Armut, geringe Bildung der Eltern) zu leisten? Oder ist das aus Ihrer Sicht eher eine Aufgabe, die der Staat übernehmen sollte?
- Wie stehen Sie generell zum Thema der ergänzenden sozialpädagogischen Betreuung von Auszubildenden in Betrieben: Ist die betriebliche Ausbildung allein Aufgabe des Betriebes, oder ist eine Begleitung sinnvoll und erwünscht? Was wäre eine ideale Maßnahme?

- Stellen Sie fachlich geeignete Jugendliche in gewerblich-technischen Berufen aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld ein oder haben Sie eine Einstellung in Erwägung gezogen?
- Wie sehen Sie das generell, wenn das Pilotprojekt flächendeckend angeboten würde: trägt das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ bei den Betrieben des Verbandes überwiegend zu zusätzlichen Einstellungen von benachteiligten Jugendlichen (also Einstellungen, die sonst nicht stattgefunden hätten) oder überwiegen Mitnahmeeffekte in dem Sinne, dass sowieso geplante Einstellungen nun im Rahmen des Pilotprojektes durchgeführt werden?
- Würden Sie sich alternative Unterstützungsmaßnahmen durch den Verband bei der Gewinnung von Auszubildenden für M+E-Berufe wünschen? Wenn ja, welche?
- Wären Sie bereit, einen eigenen finanziellen Beitrag zur Umsetzung von M+E-Einstieg oder eines vergleichbaren Projekts zu leisten?

Betriebliche Situation der Nachwuchsgewinnung für Fachkräfte mit Berufsausbildung

Situation in den letzten Jahren

- Welches sind die wichtigsten Ausbildungsberufe in Ihrem Betrieb?
- Nach welchen Kriterien wird in Ihrem Betrieb der Bedarf an Auszubildenden festgelegt?
- Wie viele Auszubildende stellen Sie jedes Jahr in etwa in gewerblich-technischen Berufen ein?
- Wie viele Bewerbungen erhielten Sie in den letzten beiden Jahren durchschnittlich für einen Ausbildungsplatz in gewerblich-technischen Berufen?
- Wie viele dieser Bewerbungen konnten Sie nicht berücksichtigen?

- Haben Sie derzeit Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für Ihre Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen Berufen zu finden? Wenn ja, was sind dies für Schwierigkeiten?

Auswahl von Auszubildenden

- Wie suchen Sie Ihre Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen?
- Welches ist der wichtigste Suchweg?
- Welche Fähigkeiten und schulischen Kenntnisse bringt ein Bewerber mit, den Sie bedenkenlos für eine Ausbildung in M+E-Berufen einstellen?
- Welche Fähigkeiten und schulischen Kenntnisse sollte ein Bewerber mindestens mitbringen, damit Sie ihn einstellen?
- An welchen dieser Fähigkeiten und schulischen Kenntnisse scheitern die abgelehnten Ausbildungsstellenbewerber in Ihrem Betrieb in der Regel?
- Spielen in Ihrem Betrieb soziale Kriterien bei der Einstellung von Auszubildenden eine Rolle?
- Aufgrund welcher Signale oder Eigenschaften (z.B. Schulnoten, Elternhintergrund, etc.) würden Sie einen an sich fachlich geeigneten Jugendlichen aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld einstellen?

Berufsausbildung in M+E-Berufen

Ausbildung in Ihrem Betrieb

- Wie viele Auszubildende brechen die Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen in etwa ab? Zu welchem Zeitpunkt? Welche Gründe sind ausschlaggebend?
- Gehen bei Ihnen die in der Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen vermittelten Kenntnisse über die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte hinaus? Welche Fähigkeiten und Kenntnisse werden zusätzlich vermittelt? Wie hoch schätzen Sie diesen Aufwand ein?

- Welche Ausbildungsinhalte und Kompetenzen sind in gewerblich-technischen Berufen in Ihrem Betrieb am wichtigsten?
- Welcher Mangel an Kompetenzen bei der Einstellung kann während der Ausbildung kompensiert werden, welcher nicht oder kaum?
- Welche zusätzlichen Kosten verursachen Unterweisungen zur Kompensation dieser Fähigkeiten in etwa? (in % vom durchschnittlichen Azubi)

Übernahme

- Plant Ihr Betrieb in der Regel alle Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen zu übernehmen? Falls nein, mit welchem Prozentsatz planen Sie im Durchschnitt?
- Wie lange bleibt ein Auszubildender in der Regel nach der Ausbildung im Betrieb?
- Wie schätzen Sie das ein: Warum bleiben Ausbildungsabsolventen/ausgebildete Mitarbeiter in Ihrem Betrieb bzw. warum entscheiden Sie sich für andere Berufe/Betriebe?

Strategien zur künftigen Nachwuchssicherung

- Wie viele Facharbeiter gingen in Ihrem Betrieb in den letzten 5 Jahren in etwa in Rente?
- Wie viele Facharbeiter werden in Ihrem Betrieb in den nächsten 5 Jahren in etwa in Rente gehen?
- Erwarten Sie in den nächsten 5 (10) Jahren Probleme, geeignete Auszubildende für gewerblich-technische Berufe zu finden?
- Wenn ja, sind in Ihrem Betrieb bereits Strategien entwickelt oder diskutiert worden, um diesen Problemen entgegenzuwirken? Welche Strategien sind das?

Wissenschaftliche Begleitforschung des
Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Interviewleitfaden Teilnehmende Betriebe Februar 2011

Die Begleitforschung wird durch das

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW),
Mannheim

Im Auftrag von

SÜDWESTMETALL,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.

durchgeführt.

Anschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

SÜDWESTMETALL hat im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Start 2000 Plus das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der M+E Industrie soll erprobt werden, ob auch zunächst weniger geeignet erscheinende Jugendliche für eine Ausbildung in der M+E-Industrie rekrutiert werden können.

Im Zeitraum von 2010 bis 2015 werden in allen 13 SWM-Bezirksgruppen die M+E-Einstieg Module 1) Berufsorientierung an Schulen, 2) Berufsvorbereitung und 3) Ausbildungsbegleitung durchgeführt. Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen der BBQ Berufliche Bildung gGmbH, die als Projektleiter für bis zu 21 Jugendliche in den drei Modulen verantwortlich sind.

Mit dem Pilotprojekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein bildungspolitisches und ein verbandsspezifisches Ziel. Als verbandsspezifisches Ziel sollen langfristig genügend Facharbeiter für die Unternehmen der M+E-Industrie gewonnen werden. Dieses Ziel wird mit dem bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen, den M+E-Einstieg zu ermöglichen.

Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim wurde von Südwestmetall beauftragt, in der Zeit von Juli 2010 bis Dezember 2013 die Wirkungen des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“ wissenschaftlich begleitend zu untersuchen. Unter anderem untersuchen wir, ob das Pilotprojekt:

- ggf. bestehende generelle Probleme (z.B. aufgrund des demografischen Wandels) bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- den Unternehmen hilft, sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet sowie
- die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, sozial benachteiligte Jugendliche reduziert.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Begleitforschung werden Handlungsempfehlungen für die weitere Entwicklung des Pilotprojektes erarbeitet. Das Forschungsprojekt basiert auf jährlichen schriftlichen Umfragen unter den Südwestmetall-Mitgliedsunternehmen, die zusammen mit der schon bestehenden

Ausbildungsplatzumfrage jeweils im Juli eines Jahres stattfinden. Ferner ergänzen Interviews mit Projektleitern und ausgewählten Unternehmen die Untersuchung. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die am Pilotprojekt teilnehmen und als Kontrollgruppe um Unternehmen, die nicht am Projekt teilnehmen.

Dabei achten wir auf strikte Anonymität. D. h. es ist nicht möglich, die Ergebnisse rückwirkend einzelnen Unternehmen oder Personen zuzuordnen. Um unsere Arbeit zu erleichtern, würden wir, Ihre Zustimmung vorausgesetzt, das Interview gerne aufzeichnen. Die Tonmitschnitte werden nicht an Dritte weitergeleitet und nach Beendigung des Projektes gelöscht.

Die Ergebnisse der Begleitforschung werden Südwestmetall in Form von Präsentationen und eines schriftlichen Abschlussberichtes zur Verfügung gestellt. Weiterhin können nach Freigabe durch den Auftraggeber ausgewählte Ergebnisse in wissenschaftlichen Fachbeiträgen sowie für die interessierte Öffentlichkeit zur Diskussion gestellt werden.

In Abstimmung mit Südwestmetall und nach wissenschaftlichen Kriterien wurde Ihr Unternehmen für die Teilnahme an den Interviews ausgewählt. Ihre Adresse wurde uns vom Verband zur Verfügung gestellt. Ihre Teilnahme an dem Forschungsprojekt ist selbstverständlich völlig freiwillig. Wir würden mit Ihnen gerne ein erstes ein- bis eineinhalbstündiges Interview im Frühjahr 2011 sowie ein zweites im Frühjahr 2013 durchführen. Im Frühjahr des Jahres 2012 möchten wir Sie ggf. kurz telefonisch oder per Mail zu dann aktuellen Problemen befragen. Den Leitfaden für das erste Interview haben wir diesem Schreiben beigelegt.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit. Wir werden Sie etwa zwei Tage nach Erhalt dieses Schreibens telefonisch kontaktieren, um Ihre Fragen zu beantworten und einen Gesprächstermin mit Ihnen zu vereinbaren.

Besten Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer
ZEW Mannheim
Telefon: 0621 1235150
E-Mail: pfeiffer@zew.de

Dr. Jens Mohrenweiser
ZEW Mannheim
0621 1235160
mohrenweiser@zew.de

Hintergrund des Gesprächspartners

- Welche Funktion innerhalb Ihres Betriebes nehmen Sie ein, insbesondere hinsichtlich der Berufsausbildung und der Nachwuchsgewinnung?
- Welche Ebene in Ihrem Betrieb entscheidet über die Personalrekrutierung? Wie werden die Entscheidungen in der Regel getroffen?

Bewertung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

- Was halten Sie von der grundlegenden Idee des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“, fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld an eine anspruchsvolle Ausbildung im M+E Bereich heranzuführen?
- Ist das Programm aus Ihrer Sicht geeignet, einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den M+E-Betrieben des Verbandes/ in Ihrem Betrieb zu leisten?
- Ist das Programm des Verbandes aus Ihrer Sicht geeignet, einen wichtigen bildungspolitischen Beitrag zur Verbesserung der Berufschancen benachteiligter Jugendlicher (benachteiligt bezieht sich hier vorwiegend auf den sozio-ökonomischen Familienhintergrund, z.B. Armut, geringe Bildung der Eltern) zu leisten? Oder ist das aus Ihrer Sicht eher eine Aufgabe, die der Staat übernehmen sollte?
- Wie stehen Sie generell zum Thema der ergänzenden sozialpädagogischen Betreuung von Auszubildenden in Betrieben: Ist die betriebliche Ausbildung allein Aufgabe des Betriebes, oder ist eine sozialpädagogische Begleitung sinnvoll und erwünscht? Was wäre eine ideale Maßnahme?
- Warum hat Ihr Betrieb einen Auszubildenden über das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ eingestellt?
- Hätten Sie diese(n) Jugendlichen auch ohne das Pilotprojekt eingestellt?

- Was sind in Ihrem Betrieb die ausschlaggebenden Vorteile, die für das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ sprechen?
- Welche Nachteile sehen Sie beim Pilotprojekt „M+E-Einstieg“?
- Wie sehen Sie das generell, wenn das Pilotprojekt flächendeckend angeboten würde: kann das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ bei den Betrieben des Verbandes überwiegend zu Einstellungen von benachteiligten Jugendlichen beitragen (also Einstellungen, die sonst nicht stattgefunden hätten) oder überwiegen Mitnahmeeffekte in dem Sinne, dass sowieso geplante Einstellungen nun im Rahmen des Pilotprojektes durchgeführt werden?
- Welche Verbesserungen des Pilotprojektes wünschen Sie sich für Ihren Betrieb?
- Würden Sie fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligten Familienunternehmen auch ausbilden, wenn Sie einen eigenen finanziellen Beitrag zur sozialpädagogischen Betreuung durch einen Bildungsträger leisten müssten?

Betriebliche Situation der Nachwuchsgewinnung für Fachkräfte mit Berufsausbildung

Situation in den letzten Jahren

- Welches sind die wichtigsten Ausbildungsberufe in Ihrem Betrieb?
- Nach welchen Kriterien wird in Ihrem Betrieb der Bedarf an Auszubildenden festgelegt?
- Wie viele Auszubildende stellen Sie jedes Jahr in etwa in gewerblich-technischen Berufen ein?
- Wie viele Bewerbungen erhielten Sie in den letzten beiden Jahren durchschnittlich für einen Ausbildungsplatz in gewerblich-technischen Berufen?

- Wie viele dieser Bewerbungen konnten bzw. hätten Sie nicht berücksichtigen können?
- Haben Sie derzeit Schwierigkeiten, geeignete Bewerber für Ihre Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen Berufen zu finden? Wenn ja, was sind dies für Schwierigkeiten?

Auswahl von Auszubildenden

- Wie suchen Sie Ihre Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen?
- Welches ist der wichtigste Suchweg?
- Welche Fähigkeiten und schulischen Kenntnisse bringt ein Bewerber mit, den Sie bedenkenlos für eine Ausbildung in M+E-Berufen einstellen?
- Welche Fähigkeiten und schulischen Kenntnisse sollte ein Bewerber mindestens mitbringen, damit Sie ihn einstellen?
- An welchen dieser Fähigkeiten und schulischen Kenntnisse scheitern die abgelehnten Ausbildungsbewerber in Ihrem Betrieb in der Regel?
- Spielen in Ihrem Betrieb soziale Kriterien bei der Einstellung von Auszubildenden eine Rolle?
- Aufgrund welcher Signale oder Eigenschaften (z.B. Schulnoten, Elternhintergrund, Praktikumszeugnisse etc.) würden Sie einen an sich fachlich geeigneten Jugendlichen aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld einstellen?

Berufsausbildung in M+E-Berufen

Ausbildung in Ihrem Betrieb

- Wie viele Auszubildende brechen die Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen in etwa ab? Zu welchem Zeitpunkt? Welche Gründe sind ausschlaggebend?
- Gehen bei Ihnen die in der Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen vermittelten Kenntnisse über die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte hinaus? Welche Fähigkeiten und Kenntnisse werden zusätzlich vermittelt? Wie hoch schätzen Sie diesen Aufwand ein?
- Welche Ausbildungsinhalte und Kompetenzen sind in gewerblich-technischen Berufen in Ihrem Betrieb am wichtigsten?
- Welcher Mangel an Kompetenzen bei der Einstellung kann während der Ausbildung kompensiert werden, welcher nicht oder kaum?
- Welche zusätzlichen Kosten verursachen Unterweisungen zur Kompensation dieser Fähigkeiten in etwa? (in % vom durchschnittlichen Azubi)

Übernahme

- Plant Ihr Betrieb in der Regel alle Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen zu übernehmen? Falls nein, mit welchem Prozentsatz planen Sie im Durchschnitt?
- Wie lange bleibt ein Auszubildender in der Regel nach der Ausbildung im Betrieb?
- Wie schätzen Sie das ein: Warum bleiben Ausbildungsabsolventen/ausgebildete Mitarbeiter in Ihrem Betrieb bzw. warum entscheiden Sie sich für andere Berufe/Betriebe?

Strategien zur künftigen Nachwuchssicherung

- Wie viele Facharbeiter gingen in Ihrem Betrieb in den letzten 5 Jahren in etwa in Rente?
- Wie viele Facharbeiter werden in Ihrem Betrieb in den nächsten 5 Jahren in etwa in Rente gehen?
- Expecten Sie in den nächsten 5 (10) Jahren Probleme, geeignete Auszubildende für gewerblich-technische Berufe zu finden?
- Wenn ja, sind in Ihrem Betrieb bereits Strategien entwickelt oder diskutiert worden, um diesen Problemen entgegenzuwirken? Welche Strategien sind das?

Wissenschaftliche Begleitforschung des
Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Interviewleitfaden

Projektleiter

März 2013

Die Begleitforschung wird durch das

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)
Mannheim

Im Auftrag von

SÜDWESTMETALL,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.

durchgeführt.

Anschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

SÜDWESTMETALL hat im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Start 2000 Plus das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert. Mit diesem Projekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein bildungspolitisches und ein verbandsspezifisches Ziel. Als verbandsspezifisches Ziel sollen auch langfristig vor dem Hintergrund des Geburtenrückgangs genügend Facharbeiter für die Unternehmen der M+E-Industrie gewonnen werden.

Dieses Ziel wird mit dem bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen, den M+E-Einstieg zu ermöglichen. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 werden in allen 13 SWM-Bezirksgruppen die M+E-Einstieg Module 1) Berufsorientierung an Schulen, 2) Berufsvorbereitung und 3) Ausbildungsbegleitung durchgeführt. Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen der BBQ Berufliche Bildung gGmbH, die bis zu 21 Jugendliche in den drei Modulen betreuen.

SÜDWESTMETALL hat das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim mit einer wissenschaftlichen Analyse der Wirkungen des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“ beauftragt. Unter anderem soll untersucht werden, ob das Pilotprojekt:

- Probleme bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- den Unternehmen hilft, sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet sowie
- die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, jedoch von ihrem sozialen Hintergrund benachteiligte Jugendliche reduziert.

Das Forschungsprojekt basiert auf jährlichen schriftlichen Umfragen unter den Mitgliedsunternehmen, die zusammen mit der schon bestehenden Ausbildungsplatzumfrage jeweils im Juli eines Jahres stattfinden, sowie ergänzenden Interviews mit Projektleitern von BBQ und zwölf Unternehmen des Verbandes. Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Begleitforschung werden SÜDWESTMETALL in Form von Präsentationen und einem schriftlichen Abschlussbericht zur Verfügung gestellt. Nach der

Freigabe durch den Auftraggeber können ausgewählte zusammenfassende Statistiken zudem in wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder in Publikationen des ZEW veröffentlicht werden.

Sie haben dankenswerter Weise im Frühjahr 2011 bereits an einem Interview teilgenommen. Wir möchten nun gerne ein weiteres, die Untersuchung abschließendes, Interview mit Ihnen führen. Den Leitfaden für das Interview haben wir diesem Schreiben beigefügt.

In den nächsten Tagen würden wir Sie gerne telefonisch kontaktieren, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren und offene Fragen zu besprechen.

Besten Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

Dr. Jens Mohrenweiser
ZEW Mannheim
Telefon: 0621 1235160
E-Mail: mohrenweiser@zew.de

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer
ZEW Mannheim
0621 1235150
pfeiffer@zew.de

Hintergrund des Gesprächspartners

- Seit wann (allgemein/ bei BBQ) betreuen Sie Jugendliche am Übergang von der Schule zur Ausbildung?
- Wie viele Jugendliche betreuen Sie derzeit im Modul 3 des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“?
- Gibt es eine Fluktuation unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern? Wie hoch ist die Fluktuation in etwa?

Bewertung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Aus Sicht des Projektleiters

- Wie beurteilen Sie das Projekt M+E-Einstieg:
 - Kann das Projekt einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten?
 - Kann das Projekt fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld an eine anspruchsvolle Ausbildung im M+E Bereich heranführen?
 - Kann das Projekt die Ausbilder in den Betrieben entlasten?
- Wie sehen Sie das generell, sofern das Pilotprojekt flächendeckend eingeführt würde: trägt das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ bei den Betrieben des Verbandes überwiegend zu zusätzlichen Einstellungen von benachteiligten Jugendlichen (also Einstellungen, die sonst nicht stattgefunden hätten) bei oder überwiegen Mitnahmeeffekte in dem Sinne, dass sowieso geplante Einstellungen nun im Rahmen des Pilotprojektes durchgeführt werden?
- Welche Verbesserungen des Pilotprojektes wünschen Sie sich zum jetzigen Zeitpunkt?
- Wie sollte das Pilotprojekt Ihrer Meinung nach weiter entwickelt werden?

Aus Ihrer Sicht der Betriebe

- Warum stellen aus Ihrer Sicht Betriebe Auszubildende über das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ ein?
- Können mit dem Pilotprojekt Nachwuchsprobleme in den M+E-Betrieben vermindert werden?
- Trägt das Pilotprojekt zur Entlastung der Ausbilder in den Betrieben bei? In welchem Umfang?
- Welche Vorteile haben Ihrer Ansicht nach Betriebe, wenn sie sich am Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ beteiligen?
- Welche Nachteile haben Ihrer Ansicht nach Betriebe, wenn sie sich am Pilotprojekt „M+E-Einstieg“ beteiligen?
- Standen die Betriebe in den letzten zwei Jahren aus Ihrer Sicht vor neuen Problemen bei der Nachwuchsrekrutierung? Bitte benennen Sie die wichtigsten Probleme.

Situation vor der Berufsausbildung

Probleme der Jugendlichen

- Wie rekrutieren Sie Jugendliche für das Pilotprojekt „M+E-Einstieg“?
- Wie hoch ist Ihrer Einschätzung nach das Potential an fachlich geeigneten Jugendlichen aus einem sozial benachteiligten Familienumfeld in Ihrer Region in etwa?
- An welchen Fähigkeiten und/ oder schulischen Voraussetzung scheitern diese Jugendlichen beim Übergang von der Schule zur Ausbildung in der Regel?

Bereitschaft der Betriebe

- Wie schätzen Sie generell die Bereitschaft von Betrieben ein, benachteiligte Jugendliche einzustellen?
- Was bewegt einen Betrieb, diese Jugendlichen einzustellen, bzw. eine Einstellung nicht in Betracht zu ziehen?
- Hat sich die Bereitschaft der Betriebe benachteiligte Jugendliche auszubilden in den letzten zwei Jahren verändert?

Berufsausbildung in M+E-Berufen

- Welche Ausbildungsinhalte und Kompetenzen sind in gewerblich-technischen Berufen am Wichtigsten?
- Welcher Mangel an diesen Kompetenzen kann während der Ausbildung in Betrieben durch die sozialpädagogische Betreuung kompensiert werden?
- Wie schätzen Sie die Chancen der Teilnehmer am Pilotprojekt ein, nach der Ausbildung übernommen zu werden?



Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Wissenschaftliche Begleitforschung des
Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Interviewleitfaden Nicht teilnehmende Betriebe März 2013

Die Begleitforschung wird durch das

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW),
Mannheim

Im Auftrag von

SÜDWESTMETALL,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.

durchgeführt.

Anschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

SÜDWESTMETALL hat im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Start 2000 Plus das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert. Mit diesem Projekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein bildungspolitisches und ein verbandsspezifisches Ziel. Als verbandsspezifisches Ziel sollen auch langfristig vor dem Hintergrund des Geburtenrückgangs genügend Facharbeiter für die Unternehmen der M+E-Industrie gewonnen werden.

Dieses Ziel wird mit dem bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen, den M+E-Einstieg zu ermöglichen. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 werden in allen 13 SWM-Bezirksgruppen die M+E-Einstieg Module 1) Berufsorientierung an Schulen, 2) Berufsvorbereitung und 3) Ausbildungsbegleitung durchgeführt. Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen der BBQ Berufliche Bildung gGmbH, die bis zu 21 Jugendliche in den drei Modulen betreuen.

SÜDWESTMETALL hat das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim mit einer wissenschaftlichen Analyse der Wirkungen des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“ beauftragt. Unter anderem soll untersucht werden, ob das Pilotprojekt:

- Probleme bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- den Unternehmen hilft, sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet sowie
- die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, jedoch von ihrem sozialen Hintergrund benachteiligte Jugendliche reduziert.

Das Forschungsprojekt basiert auf jährlichen schriftlichen Umfragen unter den Mitgliedsunternehmen, die zusammen mit der schon bestehenden Ausbildungsplatzumfrage jeweils im Juli eines Jahres stattfinden, sowie ergänzenden Interviews mit Projektleitern von BBQ und zwölf Unternehmen des Verbandes. Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Begleitforschung werden SÜDWESTMETALL in Form von Präsentationen und einem schriftlichen Abschlussbericht zur Verfügung gestellt. Nach der

Freigabe durch den Auftraggeber können ausgewählte zusammenfassende Statistiken zudem in wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder in Publikationen des ZEW veröffentlicht werden.

Sie haben dankenswerter Weise im Frühjahr 2011 bereits an einem Interview teilgenommen. Wir möchten nun gerne ein weiteres, die Untersuchung abschließendes, Interview mit Ihnen führen, gerne auch fernmündlich. Den Leitfaden für das Interview haben wir diesem Schreiben beigefügt.

In den nächsten Tagen würden wir Sie gerne telefonisch kontaktieren, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren und offene Fragen zu besprechen.

Besten Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

Dr. Jens Mohrenweiser
ZEW Mannheim
Telefon: 0621 1235160
E-Mail: mohrenweiser@zew.de

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer
ZEW Mannheim
0621 1235150
pfeiffer@zew.de

Hintergrund des Gesprächspartners

- Welche Funktion innerhalb Ihres Betriebes nehmen Sie ein, insbesondere hinsichtlich der Berufsausbildung und der Nachwuchsgewinnung?
- Welche Ebene in Ihrem Betrieb entscheidet über die Personalrekrutierung? Wie werden die Entscheidungen in der Regel getroffen?

Bewertung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

- Haben Sie im Ausbildungsjahrgang 2011/2012 bzw. 2012/2013 am Pilotprojekt M+E-Einstieg teilgenommen? Haben Sie in beiden Ausbildungsjahren Auszubildende eingestellt, die sozialpädagogisch betreut wurden? Wenn ja, über welches Programm?
- Was halten Sie von der grundlegenden Idee des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“, fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligtem Familienumfeld an eine anspruchsvolle Ausbildung im M+E Bereich heranzuführen?
- Ist so ein Programm aus Ihrer Sicht grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den M+E-Betrieben des Verbandes/in Ihrem Betrieb zu leisten?
- Wie stehen Sie generell zum Thema der ergänzenden sozialpädagogischen Betreuung von Auszubildenden in Betrieben: Ist die betriebliche Ausbildung allein Aufgabe des Betriebes, oder ist eine Begleitung sinnvoll und erwünscht?

Strategien zur Nachwuchssicherung

- Welche Probleme haben Sie derzeit bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender?

- Wie versuchen Sie derzeit diese Probleme zu lösen? Bzw. mit welchen Strategien gelingt es Ihnen, diese Probleme zu vermeiden?
- Expecten Sie in den nächsten Jahren ernsthafte Probleme, geeignete Auszubildende für gewerblich-technische Berufe zu finden?
- Wenn ja, sind in Ihrem Betrieb bereits Strategien entwickelt oder diskutiert worden, um diesen Problemen entgegenzuwirken? Welche Strategien sind das?

Wissenschaftliche Begleitforschung des
Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

Interviewleitfaden

Teilnehmende Betriebe

März 2013

Die Begleitforschung wird durch das

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW),
Mannheim

Im Auftrag von

SÜDWESTMETALL,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.

durchgeführt.

Anschreiben

Sehr geehrte Damen und Herren,

SÜDWESTMETALL hat im Rahmen seiner Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative Start 2000 Plus das Pilotprojekt M+E-Einstieg initiiert. Mit diesem Projekt verfolgt SÜDWESTMETALL ein bildungspolitisches und ein verbandsspezifisches Ziel. Als verbandsspezifisches Ziel sollen auch langfristig vor dem Hintergrund des Geburtenrückgangs genügend Facharbeiter für die Unternehmen der M+E-Industrie gewonnen werden.

Dieses Ziel wird mit dem bildungspolitischen Ziel verknüpft, von ihrem psychosozialen und ökonomischen Familienhintergrund besonders benachteiligten Jugendlichen, den M+E-Einstieg zu ermöglichen. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 werden in allen 13 SWM-Bezirksgruppen die M+E-Einstieg Module 1) Berufsorientierung an Schulen, 2) Berufsvorbereitung und 3) Ausbildungsbegleitung durchgeführt. Verantwortlich dafür sind Sozialpädagogen der BBQ Berufliche Bildung gGmbH, die bis zu 21 Jugendliche in den drei Modulen betreuen.

SÜDWESTMETALL hat das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim mit einer wissenschaftlichen Analyse der Wirkungen des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“ beauftragt. Unter anderem soll untersucht werden, ob das Pilotprojekt:

- Probleme bei der Nachwuchsgewinnung der Unternehmen verringert,
- den Unternehmen hilft, sonst unbesetzt gebliebene Lehrstellen mit fachlich geeigneten, sozial benachteiligten Jugendlichen zu besetzen,
- die Ausbilder in den Unternehmen entlastet sowie
- die Kosten der Ausbildung für fachlich geeignete, jedoch von ihrem sozialen Hintergrund benachteiligte Jugendliche reduziert.

Das Forschungsprojekt basiert auf jährlichen schriftlichen Umfragen unter den Mitgliedsunternehmen, die zusammen mit der schon bestehenden Ausbildungsplatzumfrage jeweils im Juli eines Jahres stattfinden, sowie ergänzenden Interviews mit Projektleitern von BBQ und zwölf Unternehmen des Verbandes. Alle Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Begleitforschung werden SÜDWESTMETALL in Form von Präsentationen und einem schriftlichen Abschlussbericht zur Verfügung gestellt. Nach der

Freigabe durch den Auftraggeber können ausgewählte zusammenfassende Statistiken zudem in wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder in Publikationen des ZEW veröffentlicht werden.

Sie haben dankenswerter Weise im Frühjahr 2011 bereits an einem Interview teilgenommen. Wir möchten nun gerne ein weiteres, die Untersuchung abschließendes, Interview mit Ihnen führen, gerne auch fernmündlich. Den Leitfaden für das Interview haben wir diesem Schreiben beigelegt.

In den nächsten Tagen würden wir Sie gerne telefonisch kontaktieren, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren und offene Fragen zu besprechen.

Besten Dank für Ihre freundliche Unterstützung!

Dr. Jens Mohrenweiser
ZEW Mannheim
Telefon: 0621 1235160
E-Mail: mohrenweiser@zew.de

PD Dr. Friedhelm Pfeiffer
ZEW Mannheim
0621 1235150
pfeiffer@zew.de

Hintergrund des Gesprächspartners

- Welche Funktion innerhalb Ihres Betriebes nehmen Sie ein, insbesondere hinsichtlich der Berufsausbildung und der Nachwuchsgewinnung?
- Welche Ebene in Ihrem Betrieb entscheidet über die Personalrekrutierung? Wie werden die Entscheidungen in der Regel getroffen?

Bewertung des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“

- Was halten Sie von der grundlegenden Idee des Pilotprojektes „M+E-Einstieg“, fachlich geeignete Jugendliche aus einem sozial benachteiligtem Familienumfeld an eine anspruchsvolle Ausbildung im M+E-Bereich heranzuführen?
- Ist das Programm aus Ihrer Sicht grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den M+E-Betrieben des Verbandes/in Ihrem Betrieb zu leisten?
- Wie stehen Sie generell zum Thema der ergänzenden sozialpädagogischen Betreuung von Auszubildenden in Betrieben: Ist die betriebliche Ausbildung allein Aufgabe des Betriebes, oder ist eine Begleitung sinnvoll und erwünscht?
- Haben Sie auch im Ausbildungsjahrgang 2011/2012 bzw. 2012/2013 am Pilotprojekt M+E-Einstieg teilgenommen? Haben Sie in beiden Ausbildungsjahren Auszubildende eingestellt, die sozialpädagogisch betreut wurden? Wenn ja, über welches Programm?

Strategien zur Nachwuchssicherung

- Welche Probleme haben Sie derzeit bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender?

- Wie versuchen Sie derzeit diese Probleme zu lösen? Bzw. mit welchen Strategien gelingt es Ihnen, diese Probleme zu vermeiden?
- Erwarten Sie in den nächsten Jahren ernsthafte Probleme, geeignete Auszubildende für gewerblich-technische Berufe zu finden?
- Wenn ja, sind in Ihrem Betrieb bereits Strategien entwickelt oder diskutiert worden, um diesen Problemen entgegenzuwirken? Welche Strategien sind das?