

**Begleitende Evaluation des
Operationellen Programms des
Landes Brandenburg für den
Europäischen Sozialfonds (ESF)
in der Förderperiode 2014-2020**

Endbericht
Evaluierung der Förderung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen in Brandenburg in der Förderperiode
2014 – 2020 (EINSTIEGSZEIT)



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Institut für sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin SÖSTRA GmbH

Begleitende Evaluation des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozial- fonds (ESF) in der Förderperiode 2014-2020

Endbericht
Evaluierung der Förderung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit
bedrohten jungen Erwachsenen in Brandenburg
in der Förderperiode 2014 – 2020 (EINSTIEGSZEIT)

Stand: 01.10.2021

Inhaltsverzeichnis

In aller Kürze	2
1. Grundlagen der Evaluierung	4
1.1 Ziele und Grundstrukturen des Programms	4
1.2 Methodisches Herangehen der Evaluierung	7
2. Programmumsetzung	10
2.1 Ausgangslage	10
2.2 Phasen des Programms	13
2.2.1 Sensibilisierungsphase	13
2.2.2 Vorbereitende Maßnahmen	15
2.2.3 Nachbetreuungsphase und Qualifizierung	16
2.2.4 Frauenkarriereplanung	17
2.3 Allgemeine Angaben zu geförderten Personen und Teilnehmenden des Programms EINSTIEGSZEIT	18
2.4 Finanzielle Umsetzung des Programms	24
2.5 Qualitätssicherung des Programms	25
2.6 Zwischenfazit zur Umsetzung des Programms	25
3. Erreichen der Programmziele	27
3.1 Bewertung der Zielerreichung anhand der ESF-OP-Indikatoren	27
3.2 Erreichen der Zielgruppen des Programms.....	28
3.3 Bewertung der Zielerreichung aus Sicht der Unternehmen	30
3.4 Förderung der bereichsübergreifenden Grundsätze und sekundäre ESF- Themen.....	35
3.5 Zwischenfazit zur Zielerreichung	38
4. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	40
4.1 Zentrale Befunde	40
4.2 Handlungsempfehlungen.....	42
Literatur	44
Anhang	45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Zeitstrahl zur Evaluierung des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT	6
Abbildung 2	Entwicklung der Übernahmequoten im Land Brandenburg sowie in Ost- und Westdeutschland in den Jahren 2005 bis 2018	11
Abbildung 3	Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2016.....	12
Abbildung 4	Erwerbsstatus zum Maßnahmeeintritt nach Geschlecht.....	20
Abbildung 5	Verteilung der Teilnehmenden (erste Förderrunde) nach Vermittlungsstatus und Qualifikationsteilnahme zum Zeitpunkt vom Maßnahmeende.....	22
Abbildung 6	Vermittlungsquote während der Maßnahme nach Arbeitsagenturbezirken	29
Abbildung 7	Erwerbsstatus der Teilnehmenden (erste Förderrunde) zu Maßnahmebeginn und Maßnahmeende	29
Abbildung 8	Gebundene Fördermittel für Qualifizierung nach Gesamt-Netto-Betrag.....	30
Abbildung 9	Informationskanäle der Unternehmen	32
Abbildung 10	Vergleich der beruflichen Tätigkeit mit den vorliegenden Ausbildungs- bzw. Studieninhalten	33
Abbildung 11	Einschätzung der Bedeutung der Nachbetreuung für den erfolgreichen Berufseinstieg	34
Abbildung 12	Erwerbsstatus der alleinerziehenden Teilnehmenden (erste Förderrunde) zu Maßnahmebeginn und Maßnahmeende	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zentrale Zielwerte laut Richtlinie vom 23.12.2014	5
Tabelle 2	Angaben zu geförderten Personen und Teilnehmenden des Programms EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde.....	19
Tabelle 3	Angaben zu geförderten bzw. teilnehmenden Unternehmen des Programms EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde.....	19
Tabelle 4	Angaben zu geförderten Personen und Teilnehmenden des Programms EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde.....	23
Tabelle 5	Zahl der Teilnehmerinnen an EINSTIEGSZEIT sowie an Karriereplanung nach Arbeitsagenturbezirken.....	24
Tabelle 6	Finanzdaten zum Programm EINSTIEGSZEIT (erste Antragsrunde).....	25
Tabelle 7	Beitrag zum Zielwert des Outputindikators (erste Förderrunde)	27
Tabelle 8	Beitrag zum Zielwert des Ergebnisindikators (erste Förderrunde).....	27
Tabelle 9	Richtlinienspezifische Indikatoren	28

Abkürzungsverzeichnis

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
CE6	Programmspezifischer Ergebnisindikator „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“
CO6	Programmspezifischer Outputindikator „Teilnehmende Nachwuchskräfte“
CSZ 6	Spezifisches Ziel „Gewinnung und Bindung von Fachkräften für Brandenburger KMU“
ESF-OP	Operationelles Programm des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg
EU	Europäische Union
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
IHK gGMBH	IHK Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg
ILB	Investitionsbank des Landes Brandenburg
KMU	Kleine und Mittelständische Unternehmen
MASGF	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
SÖSTRA	Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen
sv-pflichtig	sozialversicherungspflichtig
VWN	Verwendungsnachweis
WFBB	Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH
ZAB	ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (aktuell: WFBB Arbeit)

In aller Kürze

Mit dem ESF-Programm EINSTIEGSZEIT wird das Ziel verfolgt, jungen Erwachsenen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. einem erfolgreich abgeschlossenen Studium, die noch keinen (ausbildungsadäquaten) Arbeitsplatz gefunden haben und somit arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, den Übergang auf einen anspruchsvollen Arbeitsplatz zu erleichtern. Das Programm setzt auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes an: Unterstützt werden sowohl junge Erwachsene bis zu 30 Jahren bei der Eingliederung in ausbildungsadäquate Arbeitsplätze als auch Unternehmen bei der Besetzung freier Stellen mit jungen Nachwuchskräften, indem in Unternehmen Beschäftigungspotenziale erschlossen sowie für diese Stellen geeignete Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber ermittelt und passgenau qualifiziert werden.

Damit soll das Programm einen Beitrag sowohl zur Senkung der Arbeitslosigkeit junger Erwachsener am Beginn ihres Berufslebens als auch zur Fachkräftesicherung von Unternehmen im Land Brandenburg leisten. Gegenstand der Evaluierung war das Programm zur Förderung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen in Brandenburg in der Förderperiode 2014 – 2020 (EINSTIEGSZEIT) im Förderzeitraum von April 2015 bis März 2018. Um das Erreichen o. g. Ziele zu prüfen, wurden die Kontextbedingungen des Programms untersucht, das ESF-Monitoring ausgewertet, Fallstudien in drei Regionalstellen sowie eine standardisierte Befragung der beteiligten Unternehmen durchgeführt.

Im Ergebnis der Evaluierung kann festgehalten werden, dass das Programm seine Ziele erreicht hat. Auch die befragten Unternehmen haben ein insgesamt positives Urteil sowohl in Bezug auf die erhaltenen Unterstützungsleistungen aus dem Programm als auch die Sensibilisierung und die Informationen durch die programmumsetzenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IHK-Projektgesellschaft geäußert. Den Einschätzungen der befragten Unternehmen zufolge sind die neu geschaffenen Arbeitsplätze sowohl ausbildungsadäquat als auch nachhaltig. Letzteres vor allem in dem Sinne, dass die Mehrzahl der eingestellten Personen zum Befragungszeitpunkt in den befragten Unternehmen weiterhin beschäftigt war. Damit wurde den Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen – wie mit der Richtlinie vom 23.12.2014 ebenfalls angestrebt – nicht zuletzt eine Beschäftigungsperspektive im Land Brandenburg geboten. Die Befunde der Evaluierung deuten darauf hin, dass die Akzeptanz des Programms EINSTIEGSZEIT bei den Brandenburger Unternehmen hoch ist. Erfolgreich war insbesondere auch die mit der Förderung induzierte Karriereplanung der unterstützten Frauen.

Die Untersuchung der Rahmenbedingungen des Programms hat gezeigt, dass sich der zahlenmäßige Umfang der arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen mit abgeschlossener Berufsausbildung gegenüber der Zeit vor Beginn des Förderzeitraums, in der das Programm auf die Anforderungen der aktuellen Förderperiode ausgerichtet wurde, deutlich reduziert hat. Gleichwohl ist der Zielwert des Outputindikators „teilnehmende Nachwuchskräfte“ übererfüllt worden. Es darf also vermutet werden, dass die Personen, die in der Zielgruppe verbleiben und trotz der günstigen konjunkturellen Lage im Anschluss an ihre Ausbildung bzw. ihr Studium keine Beschäftigung finden, durch zahlreiche vermittlungshemmende Merkmale gekennzeichnet sind. Damit sollte das Programm künftig mit den entsprechenden Ressourcen explizit auf diesen Personenkreis ausgerichtet werden. Wird diesem Vorschlag gefolgt, so sollte im Programm-Monitoring noch konsequenter dokumentiert werden, worin die vermittlungshemmenden Merkmale bestanden haben.

In diesem Zusammenhang kann auch eingeschätzt werden, dass die Zielgruppen, die das Programm erreichen sollte, auch tatsächlich erreicht worden sind. Hervorzuheben ist, dass der Aspekt aus der Richtlinie vom 23.12.2014, einen karriereorientierten Berufseinstieg junger weiblicher Nachwuchskräfte durch geeignete Angebote zu unterstützen, mit 15 % ebenfalls erfüllt worden ist. Dies wurde vor allem mit spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen erreicht.

Insgesamt wurden fast 7.500 Personen und mehr als 4.300 Unternehmen zu der Thematik sensibilisiert. Darauf aufbauend sind 2.412 Teilnehmende betreut und in 1.030 Unternehmen vermittelt worden. Damit ist der Outputindikator CO6 „Teilnehmende Nachwuchskräfte“ – be-

zogen auf die anvisierten 2.350 Teilnehmenden – übererfüllt worden. Bei 954 der insgesamt 2.412 Teilnehmenden ist die Arbeitsaufnahme durch eine Qualifizierung unterstützt worden.

Im Rahmen des Programms sind 2.213 Qualifizierungen gefördert worden. Bezogen auf die 954 Teilnehmenden, die eine Qualifizierung wahrgenommen haben, entfielen somit durchschnittlich 2,3 Qualifizierungen auf eine Teilnehmende bzw. einen Teilnehmenden. Dies entspricht im Wesentlichen den Ergebnissen des Vorgängerprogramms, in dem 2,2 Qualifizierungen pro teilnehmender Person unterstützt worden sind.

Von allen Teilnehmenden sind 1.779 Personen während der Förderung in eine sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt worden. Dies entspricht einem Anteil von 73,8 %. Am Ende der Maßnahme befand sich mit 1.748 Teilnehmenden bzw. 72,5 % ein ähnlich hoher Anteil in einer sv-pflichtigen Beschäftigung. Damit ist der Zielwert des Ergebnisindikators CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ (60 %) deutlich übererfüllt worden. Vorrangig wurden die Teilnehmenden, die nach Maßnahmeende erwerbstätig waren, in eine Vollzeittätigkeit vermittelt (93,9 %).

Das Programm EINSTIEGSZEIT zielt auch darauf ab, Unternehmen bei ihrer Nachwuchskräfte-sicherung zu unterstützen. Dies ist im anvisierten Umfang erfolgt. Mehr als 4.300 Unternehmen sind über Möglichkeiten des Aufschließens latenter Beschäftigungspotenziale informiert und sensibilisiert worden. Die Vorgabe der Richtlinie vom 23.12.2014, dass je Agenturbezirk mindestens 200 Unternehmen – also insgesamt 1.000 Unternehmen im Land Brandenburg – erreicht werden sollten, ist mit 1.030 Unternehmen im landesweiten Durchschnitt erfüllt worden. Rund 95 % der hierbei unterstützten Unternehmen waren KMU.

1. Grundlagen der Evaluierung

1.1 Ziele und Grundstrukturen des Programms

Die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen in Brandenburg in der Förderperiode 2014 – 2020 (EINSTIEGSZEIT) vom 23.12.2014 ordnet sich im Operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds des Landes Brandenburg (ESF-OP Brandenburg) in der Prioritätsachse C „Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen“ und hier in der Investitionspriorität 10iv „Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, Erleichterung des Übergangs von der Bildung zur Beschäftigung und Stärkung der Systeme der beruflichen Bildung und Weiterbildung und deren Qualität, unter anderem durch Mechanismen für die Antizipation des Qualifikationsbedarfs, die Erstellung von Lehrplänen sowie die Einrichtung und Entwicklung beruflicher Bildungssysteme, darunter duale Bildungssysteme und Ausbildungswege“ ein. Konkret wird mit der Förderung das Spezifische Ziel CSZ6 „Gewinnung und Bindung von Fachkräften für Brandenburger KMU“ verfolgt.

Mit diesem Förderprogramm wird grundlegend das Ziel verfolgt, Jugendarbeitslosigkeit in Verbindung mit Nachwuchskräfteversicherung für Unternehmen im Land Brandenburg zu bekämpfen.¹ Hierbei liegt der Fokus auf der Vermittlung von jungen Erwachsenen direkt nach ihrer abgeschlossenen Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium, wenn sie nicht älter als 30 Jahre² alt und von Arbeitslosigkeit bedroht bzw. betroffen sind, in ein ausbildungsadäquates Beschäftigungsverhältnis.³ Denn trotz der positiven Arbeitsmarktlage gelingt es nicht jeder bzw. jedem jungen Erwachsenen mit einem erfolgreichen Berufsabschluss bzw. Studienabschluss, einen anspruchsvollen und existenzsichernden Arbeitsplatz im Land Brandenburg zu finden.

Als Gegenstand der Förderung können nachfolgende Unterstützungsangebote zur erfolgreichen Vermittlung junger Fachkräfte in Unternehmen in der Einstiegsphase direkt im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung bzw. das Studium gefördert werden:

- die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter junger Erwachsener,
- die Durchführung von vorbereitenden Maßnahmen für junge Erwachsene zur Unterstützung des Vermittlungserfolges in einem Zeitraum von bis zu drei Monaten vor Aufnahme der Beschäftigung und unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Situation,
- die Vermittlung junger Fachkräfte auf ausbildungsadäquate Arbeitsplätze in Unternehmen,
- die Information von Unternehmen zum Auffinden/Aufschließen latenter Beschäftigungspotenziale,
- die Entwicklung von Ideen zur beruflichen Entwicklung von jungen Frauen in Kooperation mit Unternehmen sowie die Erarbeitung personenkonkreter Karrierepläne für junge Frauen,
- die betriebspezifische Analyse von Qualifizierungsbedarfen der vermittelten jungen Erwachsenen und das Angebot passgenauer Qualifizierungsangebote,
- die Durchführung von bzw. Vermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen,

¹ Vgl. Ziffer 1.2 der Richtlinie vom 23.12.2014.

² Laut Ziffer 4.3 der Richtlinie vom 23.12.2014 sind von dieser Altershöchstgrenze Personen ausgeschlossen, die sich unmittelbar vor Maßnahmeeintritt in Elternzeit befanden oder für die Dauer von mindestens einem Jahr geringfügig beschäftigt waren. Bei ihnen erhöht sich die Altershöchstgrenze auf die Vollendung des 32. Lebensjahres.

³ Vgl. Ziffer 1.1 der Richtlinie vom 23.12.2014.

- die Nachbetreuung der Vermittelten bis zu 6 Monate nach Aufnahme der Beschäftigung (spätestens jedoch bis zum Ende des Förderzeitraums gemäß Nummer 6.8).

EINSTIEGSZEIT ist ein Angebot des Landes Brandenburg für arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte junge Erwachsene sowie für Unternehmen in der Region. Ziel ist es, jungen Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium eine berufliche Perspektive zu geben und den Fachkräftemangel im Land Brandenburg zu bekämpfen.

Fördergegenstand sind diverse Unterstützungsangebote, welche gefördert werden können. Im Rahmen dieser Richtlinie bewegt sich das geförderte Projekt⁴, welches das Programm umsetzt. Wie und ob Unterstützungsangebote aus diesem Rahmen zum Tragen kommen sollen (Methodik), entscheidet der Projektträger durch sein Projektkonzept. Der Rahmen von EINSTIEGSZEIT ist mit der Richtlinie sehr weit gesteckt. Somit ergeben sich vielfältige Handlungsmöglichkeiten bzw. Unterstützungsmöglichkeiten für das Projekt.

Die Umsetzung der einzelnen Ziele des Förderprogramms EINSTIEGSZEIT ist anhand von Zielwertvorgaben für verschiedene Indikatoren im Rahmen der Richtlinie vom 23.12.2014 festgelegt⁵: Insgesamt sollen zwischen 2015 und 2018 landesweit 2.350 Teilnehmende unterstützt⁶ und davon mindestens 60 % in ein neues Beschäftigungsverhältnis⁷ vermittelt werden. Zudem sind mindestens 1.000 Unternehmen zu erreichen bzw. zu unterstützen. Nähere Angaben zu den Zielwerten der Richtlinie vom 23.12.2014 sind in nachfolgender Tabelle 1 dargestellt:

Tabelle 1 Zentrale Zielwerte laut Richtlinie vom 23.12.2014

Nr.	Zielwert	Ge- sam
1	Teilnehmende gesamt (Mindestzahl)	2.350
2	Anzahl erreichter Unternehmen (Mindestzahl)	1.000
3	Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse (min. 60 %)	1.410
4	Frauenanteil an vermittelten Teilnehmenden (min. 42 %)	592
5	karriereorientierter Berufseinstieg für zu vermittelnde Frauen (15 % von Nr. 4)	88

Nähere Angaben zur Tabelle: Die Werte der Zeilennummer 1 und 2 wurden der Richtlinie vom 23.12.2014 entnommen. Die Werte der Zeilen 3 und 4 wurden basierend auf den Prozentvorgaben der Richtlinie und den Soll- bzw. Plan-Angaben der Mindestteilnehmendenzahl (n=2.350) errechnet.

Quelle: Zielwerte entnommen aus der Richtlinie; Eigene Berechnungen

Ein Alleinstellungsmerkmal bzw. eine weitere Besonderheit des Förderprogramms EINSTIEGSZEIT gegenüber anderen Förderungen sind die sogenannten teilnehmerspezifischen Karrierepläne für junge Frauen. Laut Richtlinie vom 23.12.2014 steht hierbei „die Entwicklung von Ideen zur beruflichen Entwicklung von jungen Frauen“ im Vordergrund, die in

⁴ Innerhalb des in diesem Bericht betrachteten Förderzeitraums wurde das ESF-Programm EINSTIEGSZEIT durch einen Projektträger – die IHK Projektgesellschaft Ostbrandenburg mbH - umgesetzt.

⁵ Vgl. Ziffer 4 der Richtlinie vom 23.12.2014.

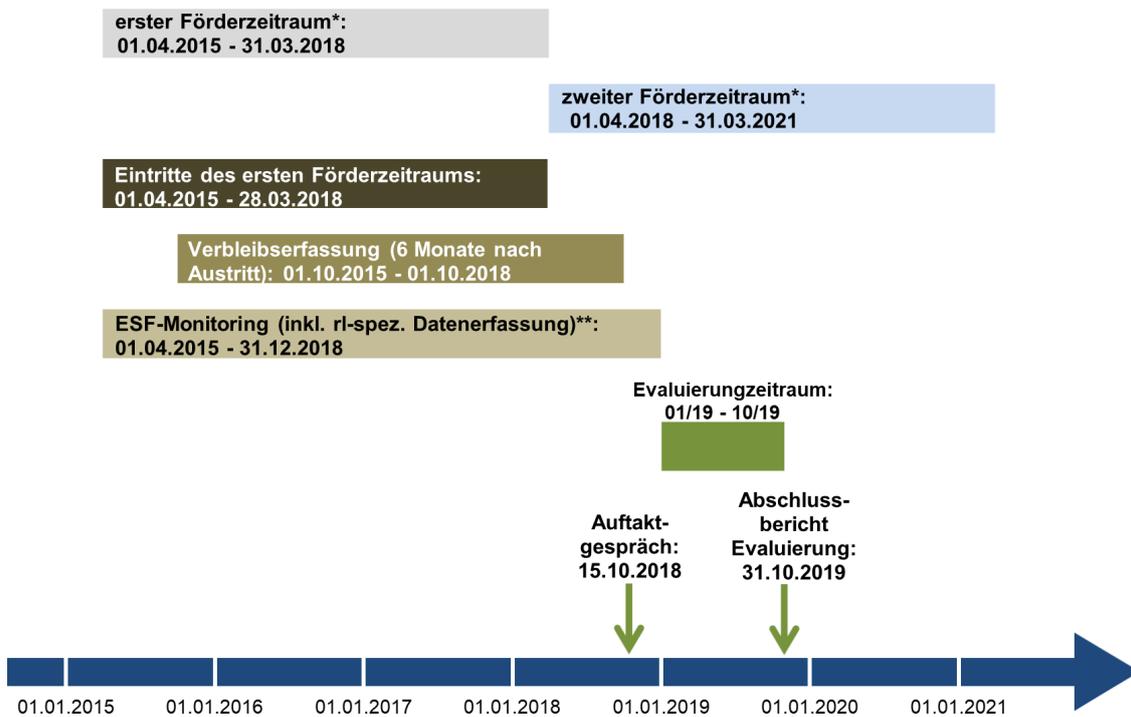
⁶ In ähnlicher Form wird dieser Indikator auch als programmspezifischer Outputindikator CO6 erfasst.

⁷ In ähnlicher Form wird dieser Indikator auch als programmspezifischer Ergebnisindikator CE6 erfasst.

Kooperation mit Unternehmen vorgenommen werden sollen.⁸ Nähere Angaben diesbezüglich sind in den Kapiteln 2.2.4 und 3.4 dargelegt.

Das Programm EINSTIEGSZEIT wird in der aktuellen ESF-Förderperiode in zwei Förderphasen umgesetzt: Die Richtlinie vom 23.12.2014 – Untersuchungsgegenstand dieser Schwerpunkt-
 evaluierung – umfasst den Förderzeitraum vom 1. April 2015 bis zum 31. März 2018 (vgl. nachfolgende Abbildung 1). Der Förderzeitraum der Richtlinie vom 02.11.2017 beginnt am 01.04.2018 und endet am 31.03.2021.

Abbildung 1 Zeitstrahl zur Evaluierung des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT



* ... Im Förderzeitraum (auch Maßnahmezeitraum genannt) sind alle Eintritte und Austritte in bzw. aus den geförderten Projekten erfolgt, die im Rahmen der Evaluierung berücksichtigt werden.

**...Für diese Evaluierung wird der Förderzeitraum der ersten Richtlinie betrachtet. Hierfür werden Daten des ESF-Monitorings mit dem Stichtag 31.12.2018 herangezogen.

Quelle: Eigene Darstellung

Für eine erfolgreiche Durchführung des Programms wurden den Zuwendungsempfängern durch die Richtlinie vom 23.12.2014 verschiedene Maßgaben vorgegeben, um konkrete Aufgaben der Qualitätssicherung wahrzunehmen. Unterstützung erfuhr der Zuwendungsempfänger durch die ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH – WFBB Arbeit)⁹. In der Richtlinie heißt es diesbezüglich:

„Die Zuwendungsempfänger müssen an Maßnahmen zur Qualitätssicherung mitwirken. Diese beinhalten unter anderem die Überwachung der Ablauforganisation und Reflexion der eigenen Tätigkeit anhand einheitlicher Qualitätsstandards, die Einführung von wirkungsorientierten Kenngrößen, die Auswertung von Vor-Ort-Besuchen der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB), Erfahrungsaus-

⁸ Vgl. Ziffer 2 der Richtlinie vom 23.12.2014.

⁹ Im Jahr 2017 wurde die ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH umbenannt in Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB). Das Programm wird aktuell vom Bereich WFBB Arbeit - Team Soziale Innovation, Integration & Vereinbarkeit – umgesetzt. Nachfolgend wird in dieser Evaluierung von WFBB Arbeit gesprochen.

*tausche sowie die Teilnahme an möglichen wissenschaftlichen Evaluationen.“
(Ziffer 6.3 der Richtlinie vom 23.12.2014)*

Im folgenden Abschnitt wird das methodische Herangehen an diese Evaluierung beschrieben.

1.2 Methodisches Herangehen der Evaluierung

Mit den Schwerpunktevaluierungen des ESF Brandenburg wird allgemein das Ziel verfolgt, die Leistungen und Fortschritte einzelner Förderprogramme des ESF-OP Brandenburg – in Abstimmung mit den förderverantwortlichen Ressorts und Referaten – zu bewerten, um ihren Erfolg beurteilen zu können.¹⁰ Bis zur Halbzeitbewertung im Jahr 2019 haben die Schwerpunktevaluierungen vor allem die Aufgabe, im Sinne einer formativen Evaluierung¹¹ die unmittelbaren Ergebnisse des Förderprogramms zu bewerten. Weiterhin sind u. a. der bisherige Programmverlauf zu untersuchen und die mit Hilfe des ESF-Monitorings ermittelbaren Ergebnisse der Förderung zu bewerten. Dazu gehört ebenso eine Bewertung des Beitrags zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen des ESF sowie zu den sekundären ESF-Themen. Aus diesen Befunden sind Handlungsempfehlungen abzuleiten, die sich auf die Optimierung der bisherigen Programmumsetzung beziehen.

Die im Folgenden skizzierten Aufgaben der Schwerpunktevaluierung des Förderprogramms EINSTIEGSZEIT mit der Richtlinie vom 23.12.2014 sind aus dem Bewertungsplan für das Operationelle Programm des Landes Brandenburg für den ESF abgeleitet worden.

Im Bewertungsplan des ESF-OP Brandenburg heißt es diesbezüglich:

*„Im Spezifischen Ziel CSZ6 steht die Förderung der betrieblichen Fachkräftegewinnung und damit die Erleichterung der Besetzung von Fachkräftestellen in KMU im Vordergrund. Zentrales Ziel ist eine Unterstützung des Berufseinstiegs von Ausbildungs- und Studienabsolventen in Brandenburger KMU. Vor diesem Hintergrund soll die Richtlinie „Einstiegszeit“ vom 23.12.2014 im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung evaluiert werden. Zum einen sollen Hinweise für Verbesserungen während der Programmumsetzung gegeben und etwa bewertet werden, inwieweit die anvisierten Zielgruppen erreicht werden (formative Evaluation). Zum anderen soll zum Ende der Förderperiode auch die Wirksamkeit untersucht werden (summative Evaluation), mit einem Schwerpunkt bei der Förderung von Innovationsfachkräften beispielsweise im Hinblick auf die Relevanz der Förderung für die KMU im Rahmen ihrer Fachkräftesicherung und die unterschiedlichen geförderten Inhalte.“
(ESF-Bewertungsplan 2018: 20)*

Abgeleitet aus diesen Aufgabenstellungen ist folgendes methodisches Herangehen an die Schwerpunktevaluierung in sechs aufeinander aufbauenden Arbeitspaketen umgesetzt worden:

1. Literatur- und Dokumentenanalyse

Durch die Auswertung der vorliegenden Projektdokumente¹² wurde ein strukturierter Überblick über die konkrete Umsetzung des ESF-Programms in der Praxis gegeben. Ein spezielles Augenmerk wurde dabei auf die Umsetzung des bereichsübergreifenden Grundsatzes Gleichstellung von Männern und Frauen gerichtet (insbesondere auf das Instrument karriereorientierter Berufseinstieg für Frauen). Insgesamt wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse für die Bewertung der Förderung im Rahmen der zu untersuchenden Richtlinie vom 23.12.2014 und

¹⁰ Vgl. MASGF (2018): Bewertungsplan im Rahmen des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020, Stand: 15.11.2018, S. 20.

¹¹ Zu einer formativen Evaluierung gehören u. a. Aspekte wie die Bewertung der Programmkonzeption und ihre Verortung im Kontext der Brandenburgischen Arbeitspolitik.

¹² Gemeint sind an dieser Stelle das Konzept sowie die Sachberichte des Zuwendungsempfängers IHK Projektgesellschaft Ostbrandenburg mbH (IHK GmbH) sowie der Abschlussbericht der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg (WFBB Arbeit) 2018: Umsetzung des Projektes Einstiegszeit der IHK-Projektgesellschaft April 2015 bis März 2018. Abschlussbericht.

für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen herangezogen. Ferner gaben sie Hinweise auf die Gestaltung und Resultate der Output- und Ergebnisindikatoren sowie der richtlinienspezifischen Indikatoren.

2. Bewertung der Ergebnisse des ESF-Monitorings

Mit den Angaben des ESF-Monitorings kann das materielle Mengengerüst und die finanzielle Umsetzung des Förderprogramms abgebildet und bewertet werden. Die Ergebnisse des ESF-Monitorings wurden dabei durch eine parallele Auswertung des Sachberichts zum Verwendungsnachweis (VWN) des Projekts ergänzt. Die Auswertung des ESF-Monitorings berücksichtigt alle Teilnehmenden der Richtlinie vom 23.12.2014 bzw. der ersten Förderrunde (01.04.2015 bis 31.03.2018). In diesem Untersuchungsschritt wurde auch die regionale Verteilung bzw. Wahrnehmung des ESF-Programms durch teilnehmende Personen und Unternehmen berücksichtigt.¹³

Als Grundlage für diese Auswertung wurden folgende Datenquellen herangezogen:

- Auswertung der Gemeinsamen Indikatoren sowie der Output- und Ergebnisindikatoren inkl. Zielerreichung 2023 (ESF-Indikatorenauswertung mit Stichtag des 31.12.2018, Datenstand: 18.02.2019).
- Richtlinienspezifische Teilnehmerauswertung mit Stichtag des 31.12.2018 (Datenstand: 15.03.2019)
- Richtlinienspezifische Antragsstatistik mit Stichtag des 31.12.2018 (Datenstand: 04.01.2019)

3. Durchführung von Fachgesprächen und Interviews mit Expertinnen und Experten

Die Fachgespräche und Interviews mit Expertinnen und Experten wurden auf zwei Ebenen geführt:

Erstens wurden Gespräche mit den verantwortlichen Ansprechpersonen der ESF-Verwaltungsbehörde sowie den Programmverantwortlichen im MASGF zu den Zielen und Zielgruppen des Förderansatzes (einschließlich der bereichsübergreifenden Grundsätze) geführt, die mit der Richtlinie vom 23.12.2014 erreicht werden sollen. Darüber hinaus erfolgte ein Gespräch mit der WFBB Arbeit. Dieser Schritt diente vor allem der Zielexploration, um die Ziele auf dieser Grundlage operationalisieren und damit die Zielerreichung bewerten zu können.

Zweitens erfolgten Gespräche sowohl zur externen Einschätzung der Richtlinie vom 23.12.2014 sowie zu konkreten Umsetzungserfahrungen auf Projektebene. Insgesamt wurden 13 Gespräche geführt: Hierbei wurden auf drei Regionen bezogen¹⁴ jeweils Fachgespräche mit Vertreterinnen bzw. Vertretern der HWKn, IHKs, Arbeitsagenturen/Jobcenter sowie der Berater/-innen des Projekts in den Orten Brandenburg (Agenturbezirk Potsdam), Frankfurt (Oder) und Oranienburg (Agenturbezirk Neuruppin) geführt.

4. Standardisierte Online-Befragung

Eine wichtige Quelle für die Einschätzung des Programmnutzens war eine Befragung der Unternehmen, die im Rahmen des Programms EINSTIEGSZEIT eine Förderung in Anspruch genommen haben. Um diese zu befragen, mussten die vorliegenden Kontaktdaten aufbereitet werden. Insgesamt wurde für die Evaluierung ein Datensatz mit 1.030 Unternehmen zur Verfügung gestellt, von denen eine E-Mail-Adresse angegeben war. Im Rahmen der Prüfung der

¹³ Dabei wurden nach Möglichkeit sowohl Auswertungen nach Arbeitsagenturbezirken sowie Landkreisen bzw. kreisfreien Städten vorgenommen.

¹⁴ Dabei sollte jeder der drei Kammerbezirke des Landes Brandenburg vertreten sein.

E-Mail-Adressen mussten über 100 Unternehmen aussortiert werden, da in der Datei die E-Mail-Adresse des Projektträgers als Kontakt eingetragen war. Nach der Entfernung von Doppelungen und offensichtlich falschen E-Mail-Adressen konnten von den 1.030 Unternehmen insgesamt 630 Unternehmen kontaktiert werden. Diese Unternehmen wurden in der Zeit vom 05.07. bis 26.07.2019 und vom 29.07. bis 05.08.2019 in zwei Wellen angeschrieben. Insgesamt haben 139 Unternehmen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Mit 22,1 % ist damit eine sehr gute Rücklaufquote erreicht worden; zumal für eine onlinebasierte Unternehmensbefragung.

Ursprünglich war auch eine standardisierte Befragung der Teilnehmenden geplant. Bei der Plausibilisierung der Kontaktdaten hat sich jedoch herausgestellt, dass die zur Verfügung gestellten Angaben für die erforderliche Anzahl aussagekräftiger Rückantworten nicht ausgereicht hätte: In der ersten Förderrunde, das betrifft die Eintritte vom 01.04.2015 bis 31.03.2018, wurden insgesamt 2.412 Personen gefördert – von diesen Teilnehmenden lag von 581 Personen (24,1 %) die Einwilligung zur Weitergabe ihrer Personenangaben an die wissenschaftliche Begleitung vor. Von diesen 581 Personen wiederum lag nur von 213 Personen die E-Mail-Adresse vor. Mit 36,7 % konnten also für gut ein Drittel der Personen, die benötigten Angaben an die wissenschaftliche Begleitung weitergegeben werden bzw. für 8,8 % aller Teilnehmenden. Aufgrund dieser reduzierten Datenlage konnte eine standardisierte Online-Befragung der Teilnehmenden aus wissenschaftlicher Sicht nicht umgesetzt werden. Damit war auch eine – nach dem Bewertungsplan vorgesehene – Analyse der Zielgruppenreichung aus Sicht der Teilnehmenden nicht möglich.¹⁵

5. Erstellung des Abschlussberichts

In diesem Abschlussbericht werden nunmehr die Ergebnisse der zuvor durchgeführten Untersuchungsschritte zusammengeführt. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, Gesamteinschätzungen und Handlungsempfehlungen zu Optimierungen bei der Umsetzung der Förderung auf Richtlinienebene zu treffen.

¹⁵ Vor diesem Hintergrund konnten bis zum Untersuchungszeitpunkt keine validen Angaben zu den Gemeinsamen Indikatoren GI 29 „Teilnehmende, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige“, GI 30 „Teilnehmende, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt sich innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme verbessert hat“ und GI 32 „Benachteiligte Teilnehmer/-innen, die innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Teilnahme einen Arbeitsplatz haben, einschließlich Selbständige“ erfasst und ausgewertet werden, die den Erwerbsstatus der Teilnehmenden sechs Monate nach Maßnahmeende wiedergeben.

2. Programmumsetzung

2.1 Ausgangslage

Die Nachfrage nach Fachkräften ist gestiegen und gleichzeitig schrumpft das Arbeitskräftereservoir aus dem Bestand der Arbeitslosen. Seit dem Jahr 2010 ist die Brandenburger Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um mehr als 90.000 Personen geschrumpft.¹⁶ Konjunkturelle und demografische Effekte führen auf der einen Seite zu einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und machen es auf der anderen Seite für Unternehmen schwerer, Fachkräfte zu gewinnen. Die Leistungsfähigkeit der Brandenburger Wirtschaft hängt jedoch u. a. auch davon ab, dass die Unternehmen auf gut qualifizierte bzw. passende Arbeitskräfte zurückgreifen können. Bezüglich der arbeitslosen Erwerbspersonen passen Stellen- und Bewerberprofile oftmals nicht zusammen.

Für das Land Brandenburg hat die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Verbindung mit der Nachwuchskräfte-sicherung für Unternehmen vor diesem Hintergrund hohe Priorität. Auf das Erreichen dieser doppelten Zielausrichtung ist das Programm als ein sogenanntes „Zweite-Schwelle-Programm“ ausgerichtet. Damit stellt sich die Frage, wie sich die Situation gerade am Übergang von einer erfolgreichen beruflichen und darunter akademischen Berufsausbildung in den letzten Jahren verändert hat.

Das wirtschaftliche Umfeld im Land Brandenburg war in den bisherigen Jahren der aktuellen Förderperiode durch eine ausgesprochen gute konjunkturelle Entwicklung geprägt. 2018 wurde im Land Brandenburg ein Bruttoinlandsprodukt¹⁷ (BIP) von 73.722 Mio. Euro erwirtschaftet.¹⁸ Damit lag es gut 21 % höher als noch im Jahr 2013. Auch im Vergleich zu Deutschland (Anstieg in dieser Zeit: 19,8 %) ist das Brandenburger BIP etwas schneller gewachsen. Im Jahr 2018 lag die Veränderungsrate des preisbereinigten BIP bei 1,4 % und damit auf dem gleichen Niveau wie in Deutschland insgesamt. Zugleich ist die Brandenburger Wirtschaft 2018 stärker gewachsen als im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer (ohne Berlin). Auch eine etwas längerfristige Betrachtung im Zeitraum zwischen 2014 und 2018 zeigt, dass das Brandenburger Wirtschaftswachstum in dieser Zeit mit einem Durchschnittswert von 2,3 % über dem Vergleichswert für Deutschland lag (+ 1,9 %).

Diese wirtschaftliche Dynamik hat den Bedarf der Wirtschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften stark befeuert. Damit haben sich diese Entwicklungen ebenso positiv auf die Beschäftigungschancen von erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Erstausbildung ausgewirkt. Ein Ergebnis ist der Anstieg der Übernahmequote in den letzten Jahren. Die Übernahmequote gibt Auskunft darüber, wie viele erfolgreiche Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unmittelbar im Anschluss an ihre Berufsausbildung ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb aufnehmen. Das bedeutet zugleich, dass die Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen als dem Ausbildungsbetrieb in dieser Quote nicht mit abgebildet wird. Im Berufsbildungsbericht 2019 wurde zur Übernahmequote ausgeführt: „Im Jahr 2017, dem letzten, für das derzeit Daten vorliegen, betrug die Übernahmequote 74 %. Sie ist damit nach einem kontinuierlichen Zuwachs über die letzten sieben Jahre nochmals stark gestiegen.“¹⁹ Im Vorjahr hatte die Übernahmequote bundesweit bereits einen Wert von 68 %

¹⁶ Von 2010 bis 2019 sank die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 bis unter 65 Jahre) von 1.649.523 Personen auf 1.559.886 Personen (Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2020, Bevölkerungsstand, Lange Reihe).

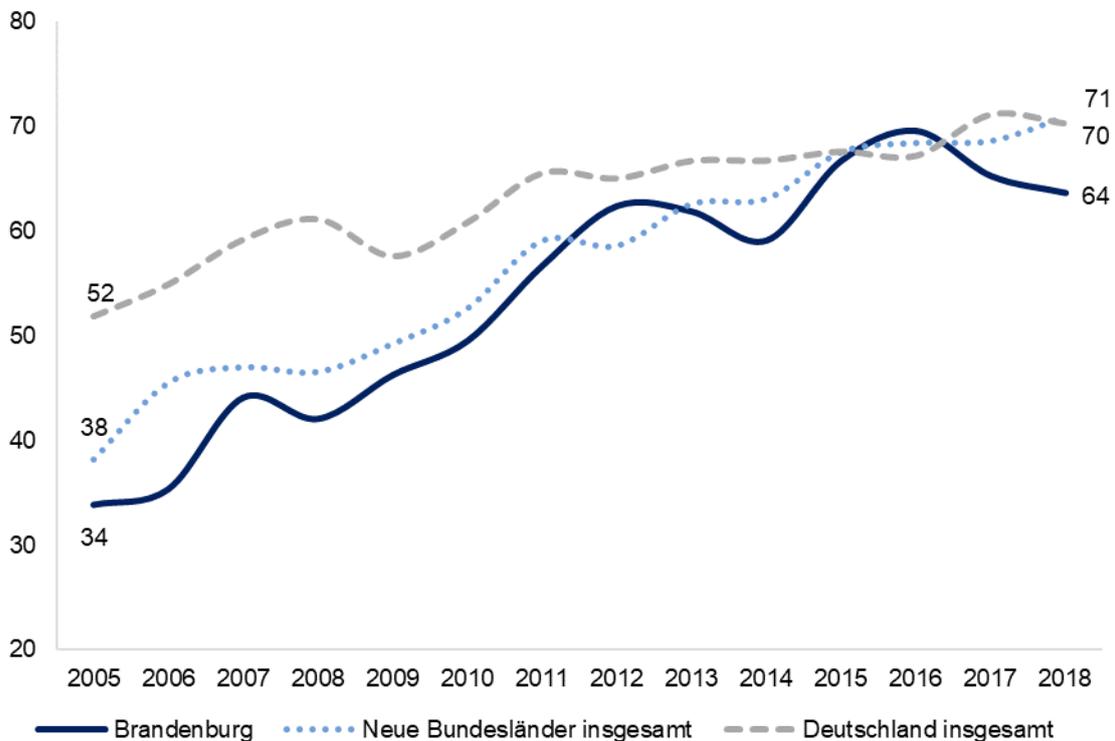
¹⁷ Das Bruttoinlandsprodukt umfasst den Wert aller innerhalb eines Wirtschaftsgebietes während einer bestimmten Periode produzierten Waren und Dienstleistungen.

¹⁸ Vgl. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (2019): Entstehung, Verteilung und Verwendung des Bruttoinlandsprodukts in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2018, Reihe 1, Länderergebnisse, Band 5.

¹⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn, März 2019, S. 12 und S. 80.

erreicht.²⁰ Im Land Brandenburg wurden 2017 knapp zwei Drittel der erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen (65 %) übernommen.²¹

Abbildung 2 Entwicklung der Übernahmequoten im Land Brandenburg sowie in Ost- und Westdeutschland in den Jahren 2005 bis 2018



Quelle: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 22. Welle des Betriebspanels, Potsdam, S. 52.

Diese zweite Schwelle ist jedoch nicht in jedem Fall friktionslos. Mit anderen Worten: Ein Teil - auch der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen - wird weder vom Ausbildungsbetrieb übernommen noch findet er unmittelbar im Anschluss eine ausbildungsadäquate Beschäftigung in einem anderen Betrieb. Die Konsequenz ist eine erste Phase der Arbeitslosigkeit, die negative Auswirkungen auf die gesamte berufliche Entwicklung der jungen Erwachsenen haben kann. So stellen beispielsweise Seibert und Wydra-Somaggio 2017 fest: „Insbesondere Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsende geht bei der späteren Beschäftigungsaufnahme oft mit einem Verlassen des erlernten Berufs und mit deutlichen Lohneinbußen einher.“²² Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung ist ein Risikofaktor für den weiteren Erwerbsverlauf. Erlernte Fähigkeiten gehen schnell verloren, Humankapital, das zuvor aufgebaut wurde, wird entwertet. Bei Jugendlichen, deren direkter Berufseinstieg nicht gelingt, sind häufiger Berufswechsel festzustellen. Das Verlassen des erlernten Berufs ist mit Blick auf die Fachkräftesituation in Brandenburg problematisch. Frühe Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Armut führen in späteren Erwerbsphasen zu einem erhöhten Arbeitsmarktrisiko. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass „Personen mit ausgeprägter Jugendarbeitslo-

²⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Berufsbildungsbericht 2018, Bonn, März 2018, S. 15.

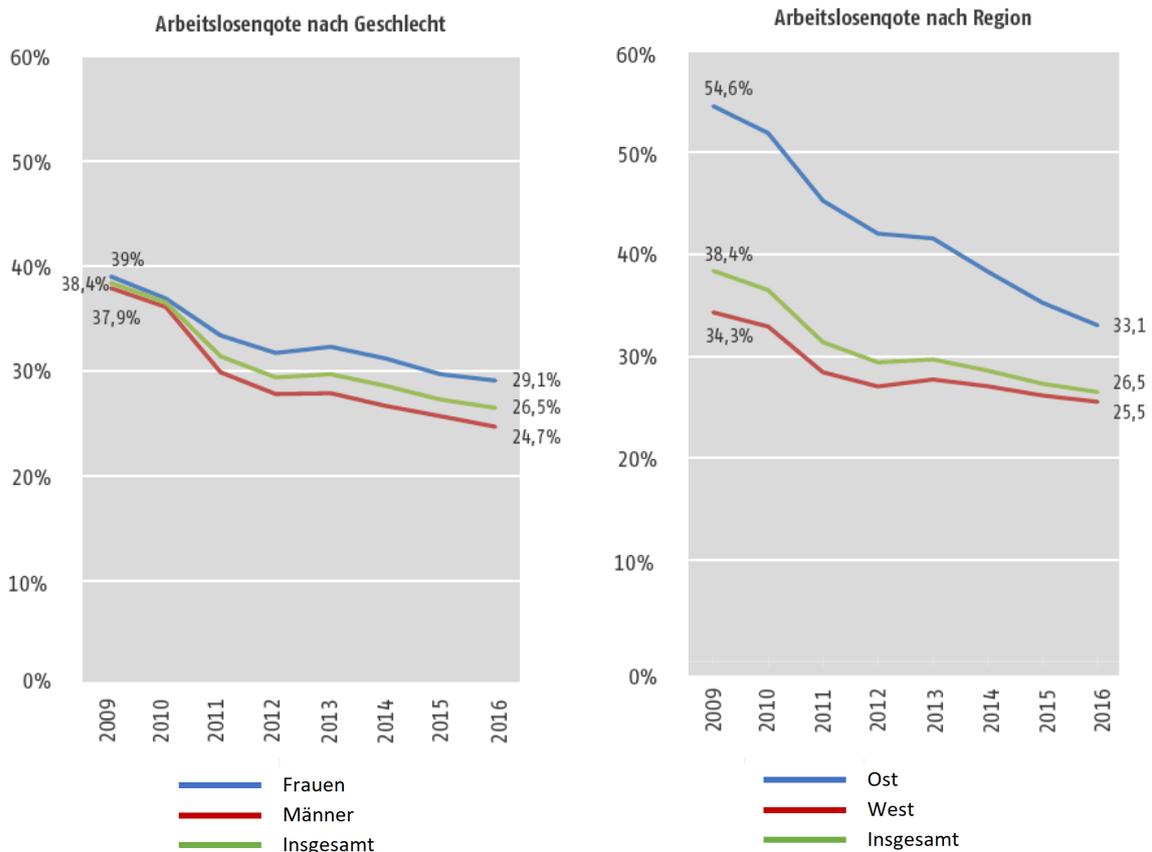
²¹ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 22. Welle des Betriebspanels, Potsdam, S. 52.

²² Vgl. Holger Seibert, Gabriele Wydra-Somaggio (2017): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung. Meist gelingt ein nahtloser Übergang, IAB-Kurzbericht 20/2017, Nürnberg.

sigkeit im späteren Erwerbsverlauf sowohl von häufigeren als auch längeren Episoden der Arbeitslosigkeit betroffen waren“.²³

2017 haben sich in Deutschland nach Hochrechnungen des BIBB auf der Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit 102.000 Personen unmittelbar nach Abschluss der Berufsausbildung bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet.²⁴ Bezogen auf die 393.000 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Jahr 2017 insgesamt ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 25,9 %. Dies ist ein erneuter Rückgang gegenüber dem Vorjahreswert von 26,5 %.²⁵ Damit ist die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe seit 2009 bundesweit im Wesentlichen kontinuierlich gesunken.

Abbildung 3 Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, aus dem BIBB-Datenreport 2018, S. 301

Abbildung 3 zeigt anschaulich wie die Arbeitslosenquote der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen insbesondere in Ostdeutschland zurückgegangen ist. Lag die Arbeitslosenquote 2009 noch bei etwa 55 %, so ist sie bis 2017 auf 31,3 % gesunken und hat sich dem Vergleichswert für Westdeutschland in ganz erheblichem Maße angenähert. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklungstendenzen auch im Land Brandenburg vollzogen haben.

²³ Vgl. Achim Schmillen, Matthias Umkehrer (2014): Verfestigung von früher Arbeitslosigkeit. Einmal arbeitslos, immer wieder arbeitslos? IAB-Kurzbericht 16/2014, Nürnberg, S. 1.

²⁴ An dieser Stelle wird kurz auf die Entwicklung in Deutschland sowie Ost- und Westdeutschland eingegangen, da das BIBB vergleichbare Angaben für das Land Brandenburg nicht ausgewiesen hat.

²⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Abschnitt A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung, Bonn, S. 296/297.

Die skizzierten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg haben sich auch auf das Programm EINSTIEGSZEIT ausgewirkt: Einzelne Beraterinnen und Berater berichten, dass die Zahl interessierter potenzieller Teilnehmender für das Programm sinkt, während der Bedarf an Fachkräften und somit auch das Interesse von Unternehmen am Programm steigt. In diesem Kontext agieren die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und setzen die Förderkonditionen des Programms um, wie nachfolgend näher dargelegt wird.

2.2 Phasen des Programms

Innerhalb des in diesem Bericht betrachteten Förderzeitraums wurde das ESF-Programm EINSTIEGSZEIT durch einen Projektträger – die IHK Projektgesellschaft Ostbrandenburg mbH²⁶ – umgesetzt. Hierbei erfolgte die Durchführung in allen fünf Arbeitsagenturbezirken an insgesamt 11 Standorten im Land Brandenburg.²⁷ Dabei wurde darauf geachtet, dass pro Arbeitsagenturbezirk zwei Standorte mit Beratungsstellen vor Ort zur Verfügung stehen.²⁸ Mit der Programmumsetzung waren eine Projektleitung, drei Projektkoordinatoren und im Durchschnitt 28 Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter betraut.²⁹

Die Umsetzung des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT, basierend auf der Richtlinie vom 23.12.2014, wurde im Rahmen dieser Evaluierung in drei Phasen eingeteilt, die nachfolgend näher beschrieben werden.

2.2.1 Sensibilisierungsphase

Der Beginn des Programms EINSTIEGSZEIT war an allen Standorten durch eine Sensibilisierungsphase geprägt, in der potenzielle Teilnehmende und Unternehmen auf die Fördermöglichkeiten des ESF-Programms aufmerksam gemacht wurden. Diese Phase wurde durch die Beraterinnen und Berater fortlaufend umgesetzt, auch wenn die Intensität zum Programmstart am höchsten war.

Es ist hierbei zu berücksichtigen, dass das Programm – trotz hoher Erfahrungswerte aus der Vergangenheit – neuen Herausforderungen unterworfen ist: Während die Zahl der Unternehmen, die eine Bedarfszunahme an Fachkräften signalisieren, zunimmt, sinkt das Fachkräftepotenzial im Land Brandenburg. Damit einher geht auch eine qualitative Erhöhung der Anforderungen an die Fachkräfte bzw. die Teilnehmenden dieses Programms: Wie Expertinnen und Experten in den Gesprächen feststellten, sind zunehmende psychische Belastungen und andere Hemmnisse bei den Teilnehmenden wahrzunehmen, wodurch der Informations- sowie Beratungs- und Vermittlungsaufwand steigt.

Zudem wird bei den Teilnehmenden zunehmend eine sinkende Motivationsbereitschaft und ein steigender Qualifizierungsbedarf festgestellt, obwohl sie eine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ggf. eine Erwerbstätigkeit im Anschluss an die Berufsbildung vorlag. Verschiedene Akquisewege wurden genutzt, um auf das Programm EINSTIEGSZEIT aufmerksam zu machen: Diesbezüglich müssen die verschiedenen potenziellen Zielgruppen berücksichtigt werden:

a) Von Arbeitslosigkeit bedroht:

- Auszubildende, die zwar noch über keinen Berufsabschluss verfügen, aber zeitnah nach diesem bei Bedarf eine Aufnahme in das Programm mit anschließender Vermittlung in eine passende Arbeitsstelle und ggf. Qualifizierung gewährleisten zu können

²⁶ Nähere Angaben zum Auswahlverfahren sind in Kapitel 2.4 dargelegt.

²⁷ Quelle: Informationsflyer der IHK Projektgesellschaft mbH mit konkreten Kontaktdaten zu Standorten und Mitarbeiter/-innen (vgl. Anlage 1)

²⁸ Vgl. Sachbericht 2016: S. 4.

²⁹ Quelle: Informationsflyer der IHK Projektgesellschaft mbH mit konkreten Kontaktdaten zu Standorten und Mitarbeiter/-innen (vgl. Anlage 1)

- Personen, die bereits ihre Ausbildung abgeschlossen haben und vor Maßnahmeeintritt über kein zufriedenstellendes Arbeitsverhältnis verfügen (bspw. aufgrund von Arbeitslosigkeit oder eines eingeschränkten Arbeitsplatzes hinsichtlich Befristung, Teilzeit oder fehlendem Anforderungsniveau)
- Rehabilitanden/Personen in Unterbeschäftigung (bspw. in Maßnahmen der Agentur für Arbeit)

b) Arbeitslose junge Erwachsene:

- Ansprache junger Erwachsener, die zwar über eine abgeschlossene Berufsausbildung aber über keinen Arbeitsvertrag verfügen (kurz- oder mittelfristige Arbeitslosigkeit von bis zu 12 Monaten)
- Ansprache von jungen Erwachsenen, die zwar über eine abgeschlossene Berufsausbildung aber über keinen Arbeitsvertrag verfügen (langfristige Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten).

Um diese Zielgruppen, die zum Teil nur individuell erreichbar sind, zu kontaktieren, nutzten viele Beraterinnen und Berater des Programms jeweils ein breites Netzwerk an Kooperationspartnern (bspw. HWKn, IHKs, Innungen, Bildungszentren, Berufs(fach)schulen, Oberstufenzentren, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Unternehmensverbände).³⁰

Die Informationsmaterialien, die im Rahmen des Programms erstellt wurden, wurden sowohl potenziellen Teilnehmenden als auch den jeweiligen institutionellen Ansprechpersonen zur Verfügung gestellt und ggf. zur Weitergabe ausgehändigt. Da der Projektträger seit 2002 in diesem Förderbereich aktiv ist und über ein hohes Maß an Erfahrungswerten verfügt, kann er auf belastbare Strukturen und Netzwerke im Land Brandenburg zurückgreifen. Hierdurch konnten auch vereinzelt sogenannte Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer sowie Studierende angesprochen werden.

Die Kontaktaufnahmen mit Betrieben durch die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter dienen neben einer betrieblichen Bedarfsaufnahme und ggf. Vermittlung einer bzw. eines Teilnehmenden auch dazu, ein höheres Maß an Verständnis und Akzeptanz für Teilnehmende zu erreichen, deren Vermittlung trotz guter Arbeitsmarktlage erschwert ist (bspw. durch multiple Vermittlungshemmnisse).

Aufgrund der Fördervoraussetzungen des Programms konnten bestimmte Personengruppen nicht partizipieren, obwohl ein Übergang auf einen anspruchsvollen Arbeitsplatz möglich gewesen wäre. Beschrieben wurden durch die befragten Beraterinnen und Berater folgende Fälle:

- Es wird eine steigende Nachfrage von Personen wahrgenommen, die das 30. bzw. bei entsprechenden Vorgaben das 32. Lebensjahr bereits vollendet haben und sich gegenwärtig kurz vor Abschluss ihrer Berufsausbildung/ihres Studiums befinden.
- Die Anzahl der Personen, die in ihrer Ausbildung/ihrem Studium weit vorangeschritten waren, diese aber nicht zum Abschluss brachten, ist nicht zu unterschätzen. Aufgrund ihrer Expertise wären sie ggf. von Interesse für Unternehmen.
- Ein steigender Bedarf ist auch bei Personen mit Migrationshintergrund wahrzunehmen, die entweder über keinen Berufsabschluss oder keine entsprechenden offiziellen Dokumente verfügen.

³⁰ Nähere Angaben diesbezüglich siehe Sachbericht VWN 2018: S. 11.

- Wiederaufnahme von Teilnehmenden unter bestimmten Voraussetzungen, wenn die Vorschaltphase nicht ausreichend war, die Vermittlung aber dennoch vielversprechend wäre.³¹

Dabei ist zu berücksichtigen, dass für die Personengruppen, die die Voraussetzungen für eine Förderung im Rahmen des Programms EINSTIEGSZEIT nicht erfüllen, auch Förderangebote der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter, Förderprogramme des Bundes sowie weitere Förderungen des Landes Brandenburg zur Verfügung stehen. Diese zielen ebenfalls auf eine Vermittlung in Beschäftigung ab.

2.2.2 Vorbereitende Maßnahmen

Seit dem Jahr 2014 wird im Rahmen des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT die Möglichkeit zur Durchführung von vorbereitenden Maßnahmen – zunächst von bis zu drei Monaten – eröffnet. Im Förderzeitraum vom 1. April 2018 bis 31. März 2021 wurde die Zeitspanne für vorbereitende Maßnahmen von bisher bis zu drei Monaten auf sechs Monate verlängert. Damit hat das Fachreferat auf die Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden reagiert, die insbesondere am Anfang ihres Berufslebens bzw. beim Einstieg in den Beruf vor größeren Herausforderungen stehen. Das Programm zielt darauf ab, Passungsprobleme zu beseitigen und mit der Methode „Matching“ KMU mit jungen ausgebildeten Nachwuchskräften, die aufgrund von individuellen Vermittlungshemmnissen aus eigener Kraft keinen Arbeitsplatz finden, zusammenzubringen.

Während dieser Phase vorbereitender Maßnahmen findet ein intensiver Austausch zwischen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, Teilnehmenden und Unternehmen statt: Sofern die interessierten Personen die Fördervoraussetzungen laut Richtlinie vom 23.12.2014 erfüllen (vgl. ebenso Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**), werden sie als Teilnehmende erfasst. Anschließend finden je nach Bedarf verschiedene Abstimmungen und ggf. Betreuungsmaßnahmen (bspw. Briefings, Bewerbungskoachings, Praktika) statt.

Die Projektmitarbeitenden suchen in diesem Zeitraum passende Unternehmen, die ihnen vorab einen entsprechenden Fachkräftebedarf signalisiert haben. In den Gesprächen mit den Beraterinnen und Beratern vor Ort wurde hervorgehoben, dass jede Beraterin bzw. jeder Berater über einen eigenen Unternehmenspool verfügt. Entweder werden die Unternehmen durch verschiedene Netzwerkstrukturen auf das Programm aufmerksam oder die Beraterinnen und Berater gehen aktiv auf potenzielle Unternehmen in ihrer Region zu. Neben telefonischen Informationsgesprächen führen die Projektmitarbeitenden Vor-Ort-Besuche in den Unternehmen durch, um deren Strukturen und Rahmenbedingungen näher kennenzulernen.

Ziel der vorbereitenden Maßnahmen ist insbesondere, auf die zunehmenden Problemlagen der Teilnehmenden individuell einzugehen und sie verstärkt auf den Unternehmenskontakt vorzubereiten und somit den Vermittlungserfolg zu erhöhen. Die Methode „Matching“ führt zu Kompatibilität zwischen den Kompetenzen sowie den Erwartungen der jungen Erwachsenen mit den Vorgaben der Unternehmen. Des Weiteren werden im Rahmen der vorbereitenden Maßnahmen persönliche Problemlagen identifiziert (bspw. Suchtverhalten, Kriminalitätshintergrund), welche eine Vermittlung erschweren können.

Die vorbereitenden Maßnahmen können gemäß der Förderrichtlinie vom 23.12.2014 einen Zeitraum von bis zu drei und seit dem 1. April 2018 von bis zu sechs Monaten umfassen. Sie enden i. d. R. mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages bzw. mit dem Austritt aus dem Programm. Sofern trotz vorbereitender Maßnahmen eine Arbeitsvermittlung der bzw. des Teilnehmenden nicht möglich war, scheidet diese bzw. dieser aus dem ESF-Programm aus. Der auf drei Monate begrenzte Zeitraum zur Vorbereitung der Teilnehmenden stellte insbesondere bei der Betreuung von schwer vermittelbaren Personen eine große, zum Teil auch nichtlösba-

³¹ Laut Angaben des Fachreferats des Programms ist eine Wiederaufnahme bzw. neue Aufnahme unter bestimmten Voraussetzungen möglich und wurde mit dem Träger erörtert.

re Herausforderung dar.³² Daher wurde der Zeitraum – wie oben beschrieben – auf sechs Monate ausgeweitet.

Das Programm bietet die Möglichkeit zur Nachbetreuung der Programmteilnehmenden im Zeitraum von bis zu sechs Monaten nach Abschluss des Arbeitsvertrages. Gleichwohl muss diese Nachbetreuung nicht zwingend mit einer Qualifizierung einhergehen. Dies trifft insbesondere auf junge Erwachsene zu, die eine Ausbildung an Förderschulen absolvierten und dementsprechend vermittelt wurden. In diesem Bereich wird auch der Qualifizierungsbedarf von den Unternehmen vielfach nicht kommuniziert. Die Nachbetreuungsphase kann also auch fortgeführt werden, sofern eine Beraterin bzw. ein Berater einen erhöhten Betreuungsaufwand des Teilnehmenden vermutet. Diese Möglichkeit der Nachbetreuung steht dann sowohl der bzw. dem Teilnehmenden als auch dem Arbeitgeber für Rückfragen und ggf. Mediation zur Verfügung.

2.2.3 Nachbetreuungsphase und Qualifizierung

Die Nachbetreuungs- bzw. Qualifizierungsphase des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT beginnt für die Teilnehmenden mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. In dieser Phase werden Teilnehmende bei Bedarf intensiv betreut und durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. Hierbei wurde von Projektmitarbeitenden angemerkt, dass Unternehmen vielfach erst nach der Probezeit eine Entscheidung zu den erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen treffen.

Dies ist nachvollziehbar, denn die Unternehmen beteiligen sich mit einem Eigenanteil an der Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen. Hierbei ist ebenso zu beachten, dass laut Förderrichtlinie vom 23.12.2014 die Ausgaben pro Teilnehmenden im Durchschnitt nicht über dem Wert von 3.350 Euro liegen dürfen.³³

Sofern eine Qualifizierung durchgeführt werden soll, erstellen Beraterinnen bzw. Berater und Unternehmen zusammen mit den Teilnehmenden einen Qualifizierungsplan, in dem die Bedarfe und erforderlichen Maßnahmen festgehalten werden. Die Unterstützung durch das Programm bezieht sich für die Unternehmen sowohl auf die Vorbereitung als auch finanzielle Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahme. Diese beiden Aspekte werden als vorteilhaft gegenüber anderen Fördermaßnahmen angesehen. Als Abrechnungsgrundlage legen Unternehmen nach Abschluss der Qualifizierung ein Zertifikat der bzw. des Teilnehmenden vor, welches die Teilnahme und den Erfolg an der Maßnahme belegt.

In den Expertengesprächen haben sich dabei drei zentrale Qualifizierungsschwerpunkte herauskristallisiert: **Erstens** wurden Qualifizierungen für jegliche Form der Mobilität nachgefragt. Das Führen von Kraftfahrzeugen und der damit implizierte Besitz eines Führerscheins der Klasse B ist in ländlich geprägten Regionen, wie sie großflächig im Land Brandenburg vorhanden sind, von essentieller Bedeutung für KMU. Deshalb besteht in diesem Bereich ein hoher Qualifizierungsbedarf. Damit es nicht zu Überschneidungen mit anderen Förderinstrumenten kommt, wurde die Absolvierung dieser Qualifizierung auf die ersten sechs Monate nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags begrenzt. **Zweitens** wurden Qualifizierungen in gesundheitsnahen Dienstleistungen stark nachgefragt. Als besondere Zielgruppe sind hierbei die Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten benannt worden, die nach Abschluss ihrer Berufsausbildung weitere fachliche Qualifizierungen erlangen müssen, um den Vermittlungserfolg bzw. ihre Beschäftigungschancen langfristig zu erhöhen.

An diesem Beispiel zeigt sich sehr plastisch, wie mit Hilfe des Programms EINSTIEGSZEIT Passungsprobleme zwischen der beruflichen Erstausbildung und den Anforderungen im beruflichen Alltag gelöst werden konnten. Gerade Kleinst- und Kleinunternehmen – wie in diesem

³² Dieser Handlungsbedarf wurde durch die Projektverantwortlichen früh erkannt. Im Rahmen einer Richtlinienänderung wurde die Vorschaltphase von drei auf sechs Monate verlängert.

³³ Vgl. Ziffer 5.5 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

Fall Physiotherapiepraxen – konnten von diesem Programm profitieren. Sie suchen nach Fachkräften und können sie aus eigener Kraft nicht generieren. Zusatzqualifikationen für Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten – wie z. B. Lymphdrainage, manuelle Therapie usw. – werden während der Ausbildung nicht vermittelt. Daher müssten sie von den jungen Fachkräften nach der Ausbildung zur Physiotherapeutin bzw. zum Physiotherapeuten selbst finanziert werden. Für junge Menschen ist dies in der Phase des Einstiegs in das Berufsleben kaum zu realisieren. Hier greift EINSTIEGSZEIT als ein Unterstützungsangebot des Landes in Form der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Weitere Qualifikationen von Relevanz in diesem Programm waren Schweißlehrgänge, Software-Fortbildungen oder produktbezogene Schulungen. Hierbei konnten Teilnehmende, wie im Qualifizierungsplan festgehalten, mehrere Fortbildungen im Rahmen des Programms wahrnehmen.

Die Nachbetreuungs- und Qualifizierungsphase der Teilnehmenden endete, wenn der Arbeitsvertrag durch die Teilnehmenden (bspw. Kündigung, Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages) oder durch das Unternehmen aufgehoben wurde. Laut Föderrichtlinie vom 23.12.2014 ist die Beendigung der Nachbetreuung von Programmteilnehmenden nach einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten nach der Einstellung der bzw. des Teilnehmenden, spätestens aber mit dem Ende des Förderzeitraums am 31.03.2018 vorgesehen.³⁴ In der Regel, so gaben die befragten Beraterinnen und Berater an, wurde eine maximale Nutzung des Programms für die Teilnehmenden mit Qualifizierungsbedarf bis zum Projektende wahrgenommen.

Darüber hinaus bestand für Teilnehmende, die während der letzten drei laufenden Projektmonate aufgenommen wurden, die Möglichkeit, in der anschließenden 2. Förderphase des Programms weiterhin betreut und vermittelt zu werden.³⁵

Eine Besonderheit dieses Programms stellt die Förderung junger weiblicher Fachkräfte dar, durch die ein karriereorientierter Berufseinstieg mit konkreten Entwicklungsmöglichkeiten gelingen soll. Daher ist für diese Zielgruppe ein spezifisches Vorgehen der Karriereplanung innerhalb des Programms vorgesehen, auf das im nachfolgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

2.2.4 Frauenkarriereplanung

In besonderer Weise sollten durch das Programm EINSTIEGSZEIT junge Frauen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, gefördert werden. Damit soll die Förderung vor allem zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen – indem insbesondere durch geeignete Angebote für junge Frauen und Unternehmen der karriereorientierte Berufseinstieg weiblicher Nachwuchsfachkräfte unterstützt wird. Eine Ausgangsüberlegung ist dabei, dass es insbesondere junge Frauen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, aufgrund ihrer familiären Situation oftmals schwerer haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

In der Richtlinie vom 23.12.2014 ist vorgesehen, dass für mindestens 15 % der zu vermittelnenden jungen Frauen ein karriereorientierter Berufseinstieg organisiert werden soll (kurz: Karriereplanung). Dieses Instrument ist keine eigene Phase des Programms EINSTIEGSZEIT, sondern vielmehr ein gesondert zu betrachtendes Querschnittsinstrument.

Bei der Karriereplanung sind gezielte, individuelle Maßnahmen zur Nachwuchskräfteförderung junger Frauen vorgesehen. Das Ziel, einen qualitativen Aufgaben- und Verantwortungszuwachs und/oder eine Verbesserung des Einkommens herbeizuführen, steht dabei im Vorder-

³⁴ Aufgrund organisatorischer Gegebenheiten wurde im Zuwendungsbescheid des Projekts eine einmonatige Verlagerung des Zeitraums bewilligt, sodass die Förderrunde am 31.03.2018 endete.

³⁵ Angaben beruhen auf Aussagen des Fachreferats des MWAE. Im ESF-Monitoring liegen keine näheren Angaben dazu vor, wie viele Teilnehmende diese Möglichkeit wahrgenommen haben.

grund. Verstärkt sollen dabei Frauen als Fach- und ggf. Führungskräfte in kleine und mittlere Unternehmen des Landes Brandenburg integriert werden.

Für die Umsetzung dessen sind individuelle berufliche Entwicklungskonzepte für Teilnehmerinnen abzustimmen und mit den Unternehmen zu vereinbaren. Dazu soll zwischen den teilnehmenden Unternehmen und den betreffenden Teilnehmerinnen eine verbindliche Vereinbarung erstellt werden, die eine Laufzeit von bis zu zwei Jahren aufweisen kann.³⁶

Neben der Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen und der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen – wie sie auch im Allgemeinen durch das Förderprogramm umgesetzt werden – sollen die individuellen Entwicklungskonzepte bzw. Karrierepläne folgende Faktoren beinhalten, um die jungen Frauen auf die Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben (ggf. Führungskompetenzen) vorzubereiten: Zunächst sollen konkrete Anforderungen zur Erreichung eines Karriereziels formuliert werden. Diese sollen weiterhin mit Teilzielen zur Erfüllung des Karriereziels unteretzt werden, so dass eine sukzessive Weiterentwicklung von Potenzialen der betreffenden Teilnehmerinnen sichergestellt werden kann. In diesem Zusammenhang sollte die persönliche und familiäre Situation der Teilnehmerinnen einbezogen werden.

Nachdem die Struktur und Umsetzung des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT laut Richtlinie vom 23.12.2014 dargestellt wurde, wird nun nachfolgend in Kapitel 2.3 auf die Strukturen der geförderten Zielgruppen (insbesondere der Teilnehmenden und unterstützten Unternehmen) eingegangen.

2.3 Allgemeine Angaben zu geförderten Personen und Teilnehmenden des Programms EINSTIEGSZEIT

Durch das Programm ist eine Vielzahl an kurzzeitigen und intensiven Unterstützungsmaßnahmen für betreffende junge Erwachsene und Unternehmen innerhalb der ersten Förderrunde umgesetzt worden. Bis zum 31.03.2018 wurden insgesamt 7.434 Personen informiert und bei Interesse sowie Erfüllung der notwendigen Zugangsvoraussetzungen auch weiterführend betreut. Mit 5.022 Personen (67,6 %) wurden die meisten durch individuelle Kurzzeitberatungen erreicht. 2.412 Personen (32,4 %) erfüllten die Zugangsvoraussetzungen des Programms und wurden im Verlauf der Maßnahme intensiv als Teilnehmende betreut. Nähere Ausführungen dieser Angaben nach Jahresscheiben sind in Tabelle 2 enthalten.

³⁶ Vgl. Ziffer 4.6 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

Tabelle 2 Angaben zu geförderten Personen und Teilnehmenden des Programms EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde

	Ge- samt	2015	2016	2017	2018
Geförderte Personen insgesamt	7.434	1.736	2.691	2.622	385
davon Teilnehmende (mit Einwilligungserklärung)	2.412	684	806	749	173
davon Personen in Kurzzeitmaßnahmen	5.022	1.052	1.885	1.873	212
Austritt erhoben	2.412	88	270	492	1.562

Im ESF-Monitoring wird zwischen Teilnehmenden und in Kurzzeitmaßnahmen geförderten Personen unterschieden. Der Unterschied ergibt sich aus der Zeitdauer der Unterstützung: Kurzzeitmaßnahmen – z. B. in Form von Sensibilisierungsmaßnahmen – umfassen eine Dauer von bis zu 8 Stunden; bei einer längeren Dauer der Unterstützung wird von Teilnehmenden gesprochen.

Quelle: Richtlinien-spezifische Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand 18.02.2019

Zudem wurden im Rahmen des Förderprogramms innerhalb der ersten Förderrunde 4.302 Unternehmen in Form von Kurzzeitmaßnahmen informiert und sensibilisiert. Fast jedes vierte Unternehmen (1.030 bzw. 23,9 %) konnte für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einer bzw. eines Teilnehmenden gewonnen werden (vgl. Tabelle 3). Mit 883 Unternehmen lag der Anteil der Kleinst- und Kleinunternehmen bei 85,7 % – zudem wurden 103 mittlere Unternehmen unterstützt (10,0 %).

Tabelle 3 Angaben zu geförderten bzw. teilnehmenden Unternehmen des Programms EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde

	Ge- samt	2015	2016	2017	2018
in Kurzzeitmaßnahmen geförderte Unternehmen	4.302	2.194	1.048	848	212
teilnehmende Unternehmen	1.030	427	355	205	43

Quelle: Richtlinien-spezifische Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand 18.02.2019

Im Nachfolgenden wird näher auf die soziodemografischen Merkmale der 2.412 Teilnehmenden eingegangen, die innerhalb der ersten Förderrunde durch EINSTIEGSZEIT länger als 8 Stunden unterstützt wurden.

Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden zum Eintritt in das Förderprogramm während der ersten Förderrunde 24,7 Jahre alt. Bei den Frauen lag das Durchschnittsalter höher (24,9 Lebensjahre) als bei den Männern (24,5 Lebensjahre). Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Teilnehmerinnen in der Regel über höhere Bildungsabschlüsse verfügen.

Keine Teilnehmende bzw. kein Teilnehmender hatte die Altershöchstgrenze von 32. Lebensjahren überschritten. Acht Teilnehmende waren älter als 30 Lebensjahre, da sie sich unmittelbar vor Maßnahmebeginn in Elternzeit befanden oder geringfügig beschäftigt waren.

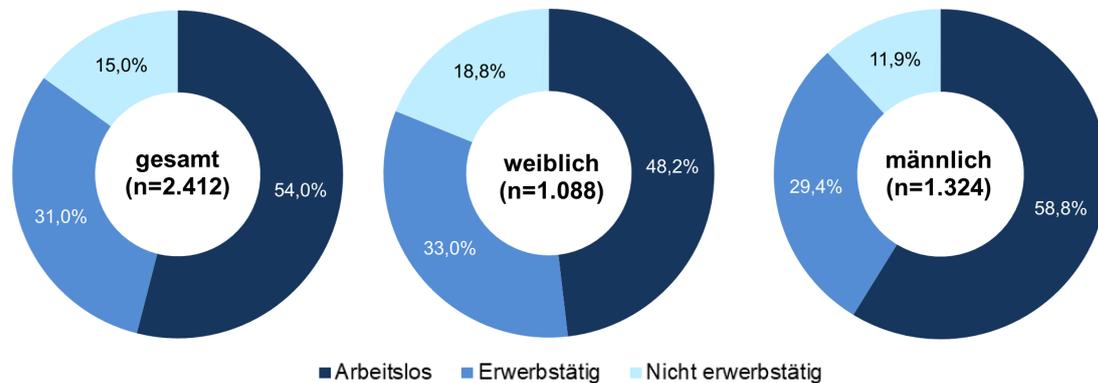
Während bei den männlichen Teilnehmenden fast 80 % über einen Haupt- oder Realschulabschluss verfügten, lag dieser Anteil bei den weiblichen Teilnehmenden bei rund 60 %. Der Anteil beim Bildungsabschluss Hochschulreife/Abitur lag bei den Frauen mit 20 % besonders

hoch – bei den Männern betrug dieser Anteil rund 8 %. Weitere 7,2 % aller Teilnehmenden verfügten über einen Hochschulabschluss.

Alle Teilnehmenden verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung (2.239 Personen bzw. 92,8 %) oder über ein abgeschlossenes Studium (173 Personen bzw. 7,2 %).

Im Hinblick auf den Erwerbsstatus vor Beginn der Maßnahme zeigt sich für teilnehmende Männer und Frauen ein differenziertes Bild im Förderprogramm (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4 Erwerbsstatus zum Maßnahmeeintritt nach Geschlecht



Quelle: Richtlinien-spezifische Auswertung der Teilnehmerdaten des ESF-Monitorings (erste Förderrunde) mit Stichtag 31.12.2018 und Datenstand 18.02.2019

Während bei den Männern 58,8 % arbeitslos gemeldet waren, lag der Anteil bei den Frauen bei rund 48,2 %. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigten sich hingegen kaum geschlechtsbezogene Unterschiede: Drei Viertel dieser Gruppe waren weniger als sechs Monate arbeitslos (933 Personen), rund 14 % waren länger als 12 Monate arbeitslos (178 Personen).

Frauen wiesen einen deutlich höheren Anteil beim Status nicht-erwerbstätig auf (Frauen: 18,8 %; Männer: 11,9 %). Hierbei ist der hohe Anteil alleinerziehender Frauen innerhalb des Förderprogramms mit zu berücksichtigen – sie machten einen Anteil von 22,4 % an den nicht-erwerbstätigen Frauen aus.³⁷ Beim Anteil der Erwerbstätigen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, zeigt sich folgendes Bild: Hier lag der Anteil der Frauen mit 33,0 % leicht über dem Anteil der Männer mit 29,4 %.

Im Durchschnitt verblieben die Teilnehmenden 14,7 Monate in ihrer Maßnahme – bei Frauen lag der Durchschnittswert mit 15,3 Monaten über dem Durchschnittswert der Männer von 14,2 Monaten – u. a. bedingt durch das Instrument der Frauenkarriereplanung.

Die Abbruchquote innerhalb der ersten Förderrunde betrug – gemessen an den vorzeitigen Maßnahmeaustritten – unter zehn Prozent. 218 Teilnehmende (9,0 %) hatten ihre Maßnahme vorzeitig beendet bzw. abgebrochen. Für die Hälfte von ihnen wurden organisatorische Gründe (z. B. lange Fehlzeiten) als Ursache angegeben. Die Quote von 9,0 % kann als positiv bewertet werden, da sie gegenüber dem Vorgängerprogramm (11 %) gesunken ist.³⁸

Wie in Kapitel 2.2 näher dargestellt, durchlaufen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms verschiedene Phasen. Das Programm zielt darauf ab, junge Fachkräfte in der Einstiegsphase direkt im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung beziehungsweise das Studium erfolgreich in Unternehmen zu vermitteln³⁹. Um das Matching zwischen Unternehmen und Teilnehmenden zu optimieren, können die jungen Fachkräfte mit verschiedenen passge-

³⁷ Von 205 Frauen, die zum Maßnahmeeintritt den Status nicht-erwerbstätig aufwiesen, waren 46 Frauen in Elternzeit und alleinerziehend.

³⁸ Vgl. Sachbericht 2016: S. 10.

³⁹ Vgl. Abs. 2 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

nauen Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden, nachdem sie eine sv-pflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

So sind während der ersten Förderrunde des Programms 1.779 Teilnehmende (73,8 %) in eine sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt worden. Für mehr als ein Viertel der Teilnehmenden konnte kein entsprechendes Matching erreicht werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Zum einen könnte der Zeitraum der vorbereitenden Maßnahmen für die betreffende Person zu kurz gewesen sein, um ein passendes Unternehmen zu akquirieren oder die Teilnehmenden passgenau auf die Vermittlung vorzubereiten. Insbesondere wenn durch die Dauer der Arbeitslosigkeit eine entsprechende Arbeitsmarktferne der bzw. des Teilnehmenden vorlag, mussten die Beraterinnen und Berater eine zeit- und maßnahmenintensivere Betreuung vornehmen. Diese Betreuung findet vor allem in Form intensiver persönlicher Gespräche zwischen der bzw. dem Teilnehmenden und der Betreuungsfachkraft statt. Zwischen Männern und Frauen sind kaum Unterschiede in der Vermittlungsquote während des Programms der ersten Förderrunde zu erkennen.

Von den 1.779 Teilnehmenden, die vermittelt wurden, hat nach der Vermittlung mehr als jede bzw. jeder Zweite an einer Qualifizierung teilgenommen (954 Personen bzw. 53,6 %). Hier lag der Anteil der Teilnehmerinnen mit 57,1 % höher als der Anteil der Teilnehmer (50,7 %) – auch durch das Instrument der Frauenkarriereplanung bedingt. Zum Maßnahmeaustritt (nach der Nachbetreuungs- und Qualifizierungsphase) befanden sich 1.748 Teilnehmende (72,5 %) in einem ausbildungsadäquaten, sv-pflichtigen Beschäftigungsverhältnis⁴⁰ – nur 31 Teilnehmende und damit weniger als 2 % haben während ihrer Förderung die sv-pflichtige Beschäftigung, in die sie vermittelt wurden, verlassen. 664 Teilnehmende waren zum Maßnahmeende nicht in einer sv-pflichtigen Beschäftigung tätig: Von ihnen waren 571 Teilnehmende arbeitslos und 93 Teilnehmende nicht-erwerbstätig.

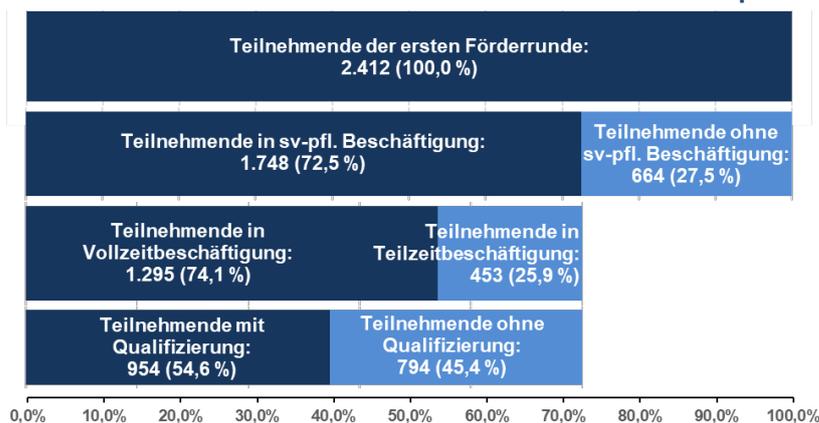
Fast drei Viertel (1.295 Teilnehmende) der Teilnehmenden, die sich zum Maßnahmeende in einer sv-pflichtigen Beschäftigung befanden, nahmen eine Vollzeitbeschäftigung wahr.⁴¹ Demgegenüber verließen 664 Teilnehmende die Maßnahme ohne in eine sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt worden zu sein (27,5 %) – mit 86,0 % war ein Großteil von ihnen zum Maßnahmeende (erneut) arbeitslos. Für diesen Personenkreis gibt es weitere Unterstützungsangebote – z. B. des Bundes oder des Landes Brandenburg bzw. der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Wenn diese Teilnehmenden nach dem Ausscheiden aus EINSTIEGSZEIT erneut vermittelt wurden und kurz darauf erneut arbeitslos wurden, konnten sie durchaus wieder in das Programm EINSTIEGSZEIT einmünden.

Nicht für alle Teilnehmenden, die in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden, war die Aufnahme einer Qualifizierungsmaßnahme erforderlich: So haben von den in eine sv-pflichtige Beschäftigung vermittelten Personen 954 Teilnehmende mindestens eine Qualifizierung wahrgenommen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 794 Teilnehmende nach ihrer Vermittlung keine Qualifizierung benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben erfüllen zu können (vgl. Abbildung 5). Laut Angaben des Projektträgers sind zudem mehr als 80 % der Teilnehmenden ohne Befristung eingestellt worden (vgl. Sachbericht VWN 2018: S. 1).

⁴⁰ Bei dieser Angabe handelt es sich ebenso um den programmspezifischen Ergebnisindikator CE6, auf den in Kapitel 3.1 näher eingegangen wird.

⁴¹ Nähere Angaben hierzu können nicht vorgenommen werden, da die Daten auf Berechnungen der ILB-OP-Indikatorenauswertung zurückzuführen sind.

Abbildung 5 Verteilung der Teilnehmenden (erste Förderrunde) nach Vermittlungsstatus und Qualifikationsteilnahme zum Zeitpunkt vom Maßnahmeende



Quelle: Richtlinienspezifische Auswertung der Teilnehmerdaten des ESF-Monitorings (erste Förderrunde) mit Stichtag 31.12.2018 und Datenstand 18.02.2019

Insgesamt wurden in der ersten Förderrunde 2.213 Qualifizierungen gefördert. Bezogen auf 954 Teilnehmende entfielen somit durchschnittlich 2,3 Qualifizierungen auf eine bzw. einen Teilnehmenden. Damit konnte der Wert des Vorgängerprogramms von 2,2 erreicht werden.⁴² Vielfach reagierten die teilnehmenden Unternehmen zu Beginn verhalten bzgl. der Fördermaßnahmen, indem sie bei Einstellungen zuerst die Probezeit abwarteten, um über weiterführende Maßnahmen wie Qualifizierungen oder Karriereplanung zu entscheiden.⁴³

Betrachtet nach den Arbeitsagenturbezirken zeigt sich bei der durchschnittlichen Anzahl der Qualifizierungen pro Teilnehmenden ein differenziertes Bild: Die meisten Qualifizierungen (719) wurden im Bezirk Cottbus durchgeführt – hier wurden auch die meisten Teilnehmenden (300) qualifiziert. Gemessen an den während der Maßnahme vermittelten Teilnehmenden ergab sich eine Qualifizierungsquote von 59,1 %. Nur im Bezirk Potsdam war der Anteil der qualifizierten Teilnehmenden gegenüber den eingangs vermittelten Teilnehmenden mit 64,3 % höher. In den drei anderen Agenturbezirken wurde eine Qualifizierungsquote von jeweils knapp unter 50 % erreicht. Insgesamt wurde mehr als die Hälfte der eingangs Vermittelten auch qualifiziert (vgl. Tabelle 4).

Trotz stark voneinander abweichender Teilnehmenden- und Vermittlungszahlen ist bei der durchschnittlichen Zahl der Qualifizierungen pro Teilnehmenden eine geringe Spannweite zwischen den fünf Agenturbezirken zu erkennen: Die meisten Qualifizierungen pro Teilnehmenden wurden im Bezirk Cottbus erreicht (2,40). Der geringste Wert wurde mit 2,15 im Bezirk Neuruppin erreicht (vgl. Tabelle 4).

⁴² Vgl. Sachbericht 2015: S. 13.

⁴³ Vgl. Sachbericht 2016: S. 9.

**Tabelle 4 Angaben zu geförderten Personen und Teilnehmenden des Programms
EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde**

	Zahl der Teilnehmenden	davon in sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt	davon qualifizierte Teilnehmende	Durchgeführte Qualifizierungen	durchschnittliche Qualifizierung pro Teilnehmenden	Qualifikationsquote*
	absolut	absolut	absolut	absolut	Durchschnitt	Prozent
Cottbus	681	508	300	719	2,40	59,1
Potsdam	359	272	175	413	2,36	64,3
Frankfurt (Oder)	467	358	161	380	2,36	45,0
Eberswalde	382	258	122	276	2,26	47,3
Neuruppin	523	403	197	423	2,15	48,9
Gesamt	2.412	1.779	954	2.213	2,32	53,6

*... Anteil der qualifizierten Teilnehmenden an vermittelten Teilnehmenden

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des Sachberichts VWN 2018

Die im Rahmen dieses Förderprogramms umgesetzten Qualifizierungsangebote konnten – sofern eine entsprechende Begründung vorlag – auch außerhalb Deutschlands (innerhalb der EU) durchgeführt werden. Doch laut Angaben der Sachberichte und des Abschlussberichts der WFBB Arbeit wurde das Angebot von den Unternehmen kaum nachgefragt bzw. angenommen, da der Zusatznutzen einer Qualifizierung im europäischen Ausland von diesen nicht gesehen wurde.⁴⁴

Beim Instrument des karriereorientierten Berufseinstiegs stellt sich folgendes Bild dar: Vergleicht man die Gruppen der Teilnehmerinnen mit und ohne Förderung der Karriereplanung miteinander, so zeigt sich Folgendes: Das Durchschnittsalter der insgesamt 200 geförderten Teilnehmerinnen im Instrument Karriereplanung betrug 25,3 Jahre und fiel damit ähnlich hoch aus wie das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen, die das Instrument nicht wahrnahmen. Dennoch verfügten die Teilnehmerinnen der Karriereplanung über ein höheres Bildungsniveau als die Teilnehmerinnen ohne Karriereplanung. Während der Anteil bei den Erstgenannten, die über einen Abschluss der Fachhochschulreife oder höher verfügen, 54,5 % betrug, lag dieser Anteil bei Teilnehmerinnen ohne Karriereplanung bei 37,3 %. Hinsichtlich des Erwerbsstatus vor Maßeintritt kann festgestellt werden, dass jede zweite Teilnehmerin der Karriereplanung erwerbstätig war – bei den Teilnehmerinnen ohne Karriereplanung war nicht einmal jede dritte Teilnehmerin erwerbstätig (29,2 %). Durchschnittlich verbrachten die Teilnehmerinnen der Karriereplanung 22,0 Monate im Rahmen dieser Maßnahme – ohne die Karriereplanung verblieben Frauen mit durchschnittlich 13,9 Monaten deutlich kürzer in dem Programm.⁴⁵

Verteilt auf die einzelnen Arbeitsagenturbezirke ergibt sich ein differenziertes Bild hinsichtlich der Zahl und dem Anteil der Teilnehmerinnen insgesamt sowie der Anwendung des Instruments der Karriereplanung: Der Frauenanteil im ESF-Programm EINSTIEGSZEIT insgesamt betrug in der ersten Förderrunde 45,1%. Hierbei konnte der höchste Anteil im Bezirk Frankfurt

⁴⁴ Vgl. Sachbericht 2015: S. 8.

⁴⁵ Eigene Berechnungen auf Grundlage der Richtlinien-spezifischen Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand 18.02.2019

(Oder) erreicht werden (49,5 %). Doch hieraus ist kein Rückschluss auf die Karriereplanung zu ziehen. Denn während der Bezirk Neuruppin mit 37,9 % den niedrigsten Frauenanteil innerhalb der ersten Förderrunde erreichte, lag der Anteil der Frauen, die das Instrument der Karriereplanung in Anspruch nahmen hier mit 23,7 % am höchsten (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5 Zahl der Teilnehmerinnen an EINSTIEGSZEIT sowie an Karriereplanung nach Arbeitsagenturbezirken

		Ge- samt	Cott- bus	Ebers walde	Frank- furt (Oder)	Neu- ruppin	Pots- dam
Teilnehmen- de Frauen	Anzahl	1.088	308	172	231	198	179
	Anteil*	45,1	45,2	45,0	49,5	37,9	39,2
davon Karriere- planung	Anzahl	200	55	22	40	47	36
	Anteil	18,4	17,9	12,8	17,3	23,7	20,1

*... Dieser Anteil bezieht sich auf die Gesamtzahl der Teilnehmenden für das Programm sowie die einzelnen Bezirke.

Quelle: Angaben des WFBB-Abschlussberichts EINSTIEGSZEIT vom 01.10.2018, S. 9-10⁴⁶

Die Darstellung und Bewertung der Ergebnisse, die durch die Umsetzung des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde erreicht wurden, sind in Kapitel 3.2 zu finden.

2.4 Finanzielle Umsetzung des Programms

Zur Umsetzung des Programms in der ersten Förderrunde haben sich sechs Projektträger beworben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass fünf Projektträger Angebote für einzelne Landkreise bzw. kreisfreie Städte des Landes Brandenburg implementiert hätten. Nur die IHK Projektgesellschaft mbH hat ein flächendeckendes Angebot für das Land Brandenburg insgesamt angeboten. Zudem zeichnet sich die IHK Projektgesellschaft mbH durch ihren langjährigen Erfahrungshintergrund aus: So hatte sie das Programm EINSTIEGSZEIT bereits in vorangegangenen ESF-Förderperioden betreut und erfolgreich umgesetzt.⁴⁷ Vor diesem Hintergrund erhielt die IHK-Projektgesellschaft mbH den Zuschlag für ihr flächendeckendes, landesweites Projektangebot.

Die förderfähigen Gesamtausgaben umfassten die Personalausgaben des Zuwendungsempfängers, die Honorarausgaben für die Qualifizierung durch externe Leistungserbringer sowie die übrigen Ausgaben in Form einer Pauschale nach Artikel 67 Absatz 1 Buchstabe d) der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 in Höhe von 22 % der Personalausgaben des Zuwendungsempfängers.⁴⁸ Die gesamten zuschussfähigen Ausgaben pro Teilnehmenden durften im Durchschnitt 3.350 Euro nicht übersteigen.⁴⁹

Insgesamt wurden im Programm EINSTIEGSZEIT in der ersten Förderrunde förderfähige Gesamtausgaben in Höhe von rund 10 Mio. Euro bewilligt. Im Rahmen dessen wurden ESF-

⁴⁶ Diese Angaben sind nicht über das ESF-Monitoring herleitbar, da Bezüge zu Arbeitsagenturbezirken nicht vorliegen.

⁴⁷ Laut Projektantrag der IHK Projektgesellschaft mbH führt der Projektträger seit dem Jahr 2002 Projekte im Rahmen der Einstiegs(teil)zeit durch. Eine Bilanz der Arbeit ist im Antragskonzept vom 27.01.2015 in Anlage 4 dargelegt.

⁴⁸ Vgl. Ziffer 5.4.1 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

⁴⁹ Vgl. Ziffer 5.5 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

Mittel in Höhe von rund 7,2 Mio. Euro bewilligt – davon wurden mit rund 6,8 Mio. Euro nahezu alle Mittel ausgezahlt.⁵⁰

Gemessen am Planwert der ESF-Mittel für das Programm in Höhe von rund 8 Mio. Euro⁵¹ wurden rund 90 % bewilligt und rund 86 % der geplanten Mittel ausgezahlt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6 Finanzdaten zum Programm EINSTIEGSZEIT (erste Antragsrunde)

	Wert	Anteil am Planwert
	In Euro	in %
Planwert ESF-Mittel	7.980.000	100,0
Bewilligung ESF-Mittel	7.155.243	89,7
Ausgezahlte ESF-Mittel	6.839.968	85,7

Quelle: Richtlinienspezifische Antragsstatistik mit Datenstand vom 30.06.2018, gefiltert für die erste Förderrunde

2.5 Qualitätssicherung des Programms

Die Richtlinie vom 23.12.2014 sieht ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Qualitätssicherung für das Programm EINSTIEGSZEIT vor: Diese Maßnahmen betreffen die Überwachung der Ablauforganisation sowie die Reflexion der Tätigkeiten des Zuwendungsempfängers in Form einheitlicher Qualitätsstandards. Weiterhin war vorgesehen, dass wirkungsorientierte Kenngrößen eingeführt werden und Vor-Ort-Besuche sowie deren Auswertung durch die WFBB Arbeit (ehemals ZAB) stattfinden.⁵²

Die einzelnen Aktivitäten wurden durch die WFBB Arbeit in ihrem Abschlussbericht näher dargestellt.⁵³ Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in den verschiedenen Expertengesprächen auf die Maßnahmen positiv Bezug genommen wurde. Insgesamt fanden in der ersten Förderrunde 26 Abstimmungsrunden in drei Jahren an verschiedenen Standorten des Zuwendungsempfängers statt. Dazu kamen mehrere Erfahrungsaustausche (Workshops) und Fachtagungen zur Diskussion der inhaltlichen und quantitativen Umsetzungsergebnisse des Programms zwischen WFBB Arbeit, Zuwendungsempfänger und dem zuständigen Fachreferat. Somit wurde allen benannten Punkten der Richtlinie vom 23.12.2014 entsprochen.

2.6 Zwischenfazit zur Umsetzung des Programms

Bedingt durch die einleitend beschriebene Ausgangslage im Land Brandenburg haben sich die Anforderungen an das Programm und seine Umsetzungsstrukturen in den vergangenen Jahren gewandelt. Der Bedarf eines zweisträngigen Programmansatzes – d. h. parallele Unterstützung sowohl von Teilnehmenden als auch von Unternehmen – im Rahmen der Fachkräftesicherung besteht weiterhin. Die definierte Schwerpunktsetzung des Programms auf beide Seiten des Arbeitsmarktes sollte weiterhin bestehen bleiben. Dabei ist von einem erhöhten Unterstützungsbedarf auf der Seite der Teilnehmenden auszugehen, um bestehende Passungsprobleme auszugleichen und die Teilnehmenden erfolgreich in Beschäftigung zu vermitteln. Auf der anderen Seite haben Unternehmen heute zum Teil sehr hohe Anforderungen an ihre künftigen Fachkräfte. Damit steht das Programm vor der Herausforderung, die Unternehmen für die von dem Programm angesprochene arbeitsmarktnahe Personengruppe, die jedoch i. d. R. noch nicht über Berufserfahrung und Spezialkenntnisse verfügt, zu sensibilisieren.

⁵⁰ Diese Angaben entstammen der richtlinienspezifischen Antragsstatistik mit Datenstand vom 30.06.2018, gefiltert für die erste Förderrunde.

⁵¹ Vgl. Eckpunktepapier des MASF vom 29. Oktober 2014, S. 4.

⁵² Vgl. Ziffer 6.3 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

⁵³ Vgl. WFBB Arbeit 2018: S. 19ff.

Hinsichtlich der Programmumsetzung sind regionale Besonderheiten im Land Brandenburg zu berücksichtigen. Dies betrifft insbesondere die Unterscheidung zwischen berlinnahen und peripheren Regionen: Sie variieren im Besonderen durch ihre demografischen und wirtschaftlichen Strukturen. Diese Rahmenbedingungen haben auch Einfluss auf die verschiedenen Phasen der Programmumsetzung, bspw. auf die Akquisekanäle von Teilnehmenden und Unternehmen in der Sensibilisierungsphase, auf den Betreuungsaufwand und Vermittlungserfolg sowie auf den Qualifizierungsbedarf und die Qualifizierungsanforderungen.

Die Beraterinnen und Berater des Programms verfügen über individuell aufgebaute und nachgehaltene Kooperations- und Netzwerkstrukturen. Eine intensive Zusammenarbeit ist insbesondere mit Berufs(fach)schulen, Oberstufenzentren und Bildungsträgern zu beobachten. Auch verschiedene Unternehmensverbände werden für die Programmumsetzung einbezogen.

Die finanzielle Umsetzung des Programms erfolgte trotz der Änderungen in der Programmumsetzung⁵⁴ wie geplant, sodass rund 86 % der geplanten ESF-Mittel ausgezahlt werden konnten. Damit ist zu erwarten, dass das Programm bis zum Ende seiner Gesamtlaufzeit auch finanziell wie geplant umgesetzt werden kann.

Ob die beschriebene Programmumsetzung auch ihre anvisierten Ziele innerhalb der ersten Förderrunde, basierend auf der Richtlinie vom 23.12.2014, erreichen konnte, wird im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

⁵⁴ Gemeint ist an dieser Stelle die Reduzierung der Anzahl der Projektträger, die mit der Umsetzung des Programms im Land Brandenburg beauftragt wurden, auf eine landesweit agierende Institution.

3. Erreichen der Programmziele

Durch die Richtlinie vom 23.12.2014 sind für das Programm EINSTIEGSZEIT eine Vielzahl an Zielstellungen hinsichtlich der Vermittlung junger Fachkräfte in nachhaltige Beschäftigung im Land Brandenburg formuliert worden.⁵⁵

Nachfolgend soll die Zielerreichung anhand verschiedener Kriterien dargestellt und bewertet werden. Zuerst wird der Beitrag des Programms zum Erreichen der ESF-OP-Indikatoren dargestellt, anschließend wird im Besonderen auf das Erreichen der Teilnehmenden und Unternehmen eingegangen. Von Letztgenannten liegen auf Grundlage einer eigens durchgeführten Online-Erhebung konkrete Nutzeneinschätzungen vor. Ein Zwischenfazit zur Zielerreichung rundet dieses Kapitel ab.

3.1 Bewertung der Zielerreichung anhand der ESF-OP-Indikatoren

Für die Bewertung der Zielerreichung des Programms EINSTIEGSZEIT ist auf Ebene der programmspezifischen Output-Ebene der Indikator CO6 „Teilnehmende Nachwuchskräfte“ relevant. Bis 2023 sollen 4.700 Teilnehmende durch das Programm unterstützt werden. Die Umsetzung erfolgt in Form von zwei Förderrunden. Innerhalb der ersten Förderrunde (01.04.2015 bis 31.03.2018) sind 2.412 Teilnehmende erreicht worden. Damit konnte der Zielwert 2023 zur Hälfte (51,3 %) erreicht werden (vgl. Tabelle 7). Sofern die Entwicklung der Teilnehmendenzahl weiterhin konstant verläuft, wird das Erreichen des Zielwerts 2023 möglich sein.

Tabelle 7 Beitrag zum Zielwert des Outputindikators (erste Förderrunde)

Outputindikator	ESF-OP-Zielwerte	Beitrag der Förderung	
	Personen	Personen	Prozent
CO6 „Teilnehmende Nachwuchskräfte“	4.700	2.412	51,3

Quelle: OP-Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand: 18.02.2019

Ein zentrales Ergebnis des Programms EINSTIEGSZEIT spiegelt der programmspezifische Indikator CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ wider. Hierbei ist ein Zielwert von 60 % der teilnehmenden Nachwuchskräfte (CO6) zu erreichen. Von den insgesamt 2.412 unterstützten Nachwuchskräften sind nach Maßnahmeende 1.748 Teilnehmende einer sv-pflichtigen Beschäftigung nachgegangen. Dies entspricht einem Anteil von 72,5 %. Somit wurde der anvisierte Zielwert von 60 % mit 12,5 Prozentpunkten deutlich überschritten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8 Beitrag zum Zielwert des Ergebnisindikators (erste Förderrunde)

Ergebnisindikator	ESF-OP-Zielwerte	Beitrag der Förderung	
	Prozent	Personen	Prozent
CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ (bezogen auf CO6)	60	1.748	72,5

Quelle: OP-Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand: 18.02.2019

Dieses positive Ergebnis liegt u. a. darin begründet, dass eine Vielzahl an Teilnehmenden (1.779) bereits zu Maßnahmebeginn in ein sv-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis vermittelt

⁵⁵ Vgl. Ziff. 2 „Gegenstand der Förderung“ der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

wurde und anschließend im Rahmen des Programms durch die Beraterinnen und Berater begleitend und ggf. qualifizierend unterstützt wurde. Fast alle Teilnehmenden, die während der Maßnahme eine Beschäftigung eingingen (1.779), nahmen zum Maßnahmeende ebenfalls eine Beschäftigung wahr (1.748).⁵⁶

3.2 Erreichen der Zielgruppen des Programms

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die richtlinienspezifischen Indikatoren (vgl. Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**), die durch die Richtlinie vom 23.12.2014 vorgegeben waren, erfüllt worden sind: Durch das Programm EINSTIEGSZEIT sind in der ersten Förderrunde 2.412 Teilnehmende erreicht worden. Damit wurde der Zielwert von 2.350 Teilnehmenden mit 102,6 % erfüllt. Mit 1.030 teilnehmenden Unternehmen wurde der anvisierte Zielwert von 1.000 zu 103,0 % erreicht (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9 Richtlinienspezifische Indikatoren

Nr.	Zielwert	Zielwert	Ist-Wert	Anteil
		Abs.	Abs.	In %
1	Teilnehmende gesamt (Mindestzahl Planwert)	2.350	2.412	102,6
2	Anzahl erreichter Unternehmen (Mindestzahl Planwert)	1.000	1.030	103,0
3	Vermittlung in neue Beschäftigungsverhältnisse (min. 60 %)	60,0	1.779	73,8
4	Frauenanteil an vermittelten Teilnehmenden (min. 42 %)	42,0	1.088	45,1
5	kariereorientierter Berufseinstieg für zu vermittelnde Frauen (15 % von Nr. 4)	15,0	200	18,4

-... Eine Differenzierung nach Agenturbezirken ist laut Richtlinie für diesen Indikator nicht vorgesehen.

*... Die Angaben zu den Agenturbezirken werden durch das ESF-Monitoring nicht abgebildet und sind dem Abschlussbericht der WFBB Arbeit vom 01.10.2018 entnommen.

Quelle: Sachbericht VWN 2018: S. 2 sowie richtlinienspezifische Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand 18.02.2019

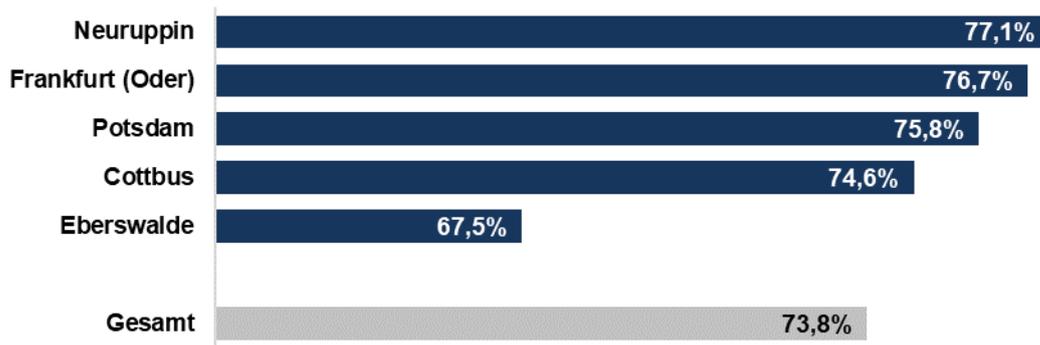
Mindestens 60 % der Teilnehmenden sollten nach Vorgabe der Richtlinie vom 23.12.2014 in neue Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. Während des Förderprogramms konnten 1.779 Teilnehmende in eine neue, sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Gemessen an der Gesamtzahl der Teilnehmenden beträgt ihr Anteil 73,8 % und lag deutlich über dem anvisierten Zielwert.⁵⁷

Differenziert nach den Arbeitsagenturbezirken zeigt sich zwischen vier der fünf Bezirke eine recht homogene Verteilung bei der Vermittlungsquote. Etwas abgeschlagen liegt der Wert des Arbeitsagenturbezirks Eberswalde mit 67,5 % (vgl. Abbildung 6). Alles in allem kann aber festgehalten werden, dass in allen Bezirken die anvisierte Vermittlungsquote von 60 % deutlich überschritten wurde.

⁵⁶ In den Gesprächen mit den Expertinnen und Experten des Programms wurde herausgestellt, dass Teilnehmende innerhalb der Fördermaßnahme auch ihr Beschäftigungsverhältnis wechseln können.

⁵⁷ Hiervon differenziert zu betrachten ist der Indikator CE6, der die Vermittlung in sv-pflichtige Beschäftigung nach dem Ende der Maßnahme erfasst. Hier betrug die Zahl der Teilnehmenden 1.748.

Abbildung 6 Vermittlungsquote während der Maßnahme nach Arbeitsagenturbezirken

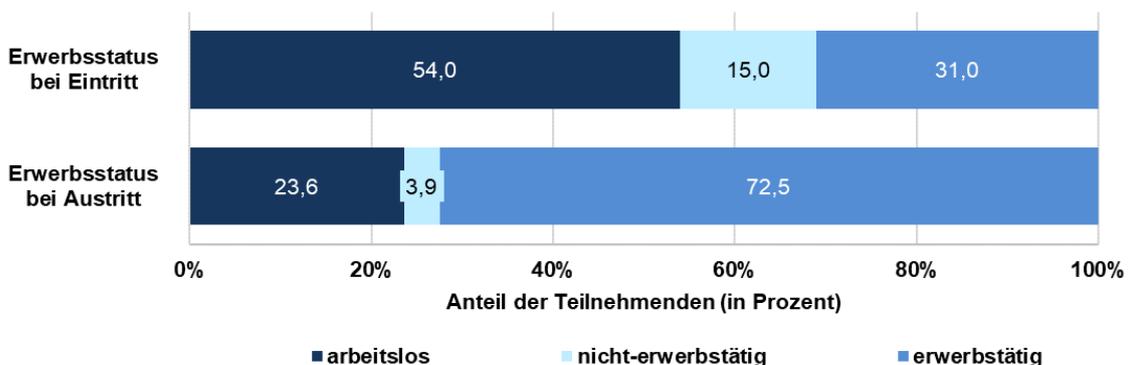


Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Angaben des Sachberichts VWN 2018: S. 3

Der durch die Richtlinie vom 23.12.2014 anvisierte Frauenanteil von 42 % konnte ebenso erreicht werden. Mit 1.088 unterstützten Frauen lag ihr Anteil bei 45,1 %. Mindestens 15 % der teilnehmenden Frauen sollten darüber hinaus an dem Instrument der Karriereplanung für Frauen partizipieren. Dies haben 200 Frauen wahrgenommen, wodurch ein Anteil an den zu vermittelnden Frauen von 18,4 % erreicht werden konnte (vgl. Tabelle 9).

Insgesamt hat sich der Anteil der Erwerbstätigen im Rahmen des Programms stark erhöht, während der Anteil der arbeitslosen bzw. der nicht-erwerbstätigen Teilnehmenden in beachtlichem Umfang gesunken ist. Zum Maßnahmeeintritt war weniger als ein Drittel der Teilnehmenden erwerbstätig (748 Personen bzw. 31,0 %). Zum Maßnahmeende wiesen fast drei Viertel der Teilnehmenden diesen Erwerbsstatus auf (1.748 Personen bzw. 72,5 %) (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7 Erwerbsstatus der Teilnehmenden (erste Förderrunde) zu Maßnahmebeginn und Maßnahmeende



Quelle: Richtlinienspezifische Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand 18.02.2019

Hinsichtlich der Frauenkarriereplanung sind nachfolgende Ergebnisse und Einschätzungen hervorzuheben: Zum Zeitpunkt des Maßnahmeaustritts waren nahezu alle Teilnehmerinnen der Karriereplanung erwerbstätig (96,0 %) – während der Anteil der Teilnehmerinnen ohne Karriereplanung 70,2 % betrug. Beide Ergebnisse sind als sehr positiv zu bewerten: Bei der Karriereplanung ist zu beachten, dass der Anteil der Teilnehmerinnen, die bereits vor Eintritt erwerbstätig waren, mit 54,5 % besonders hoch war.

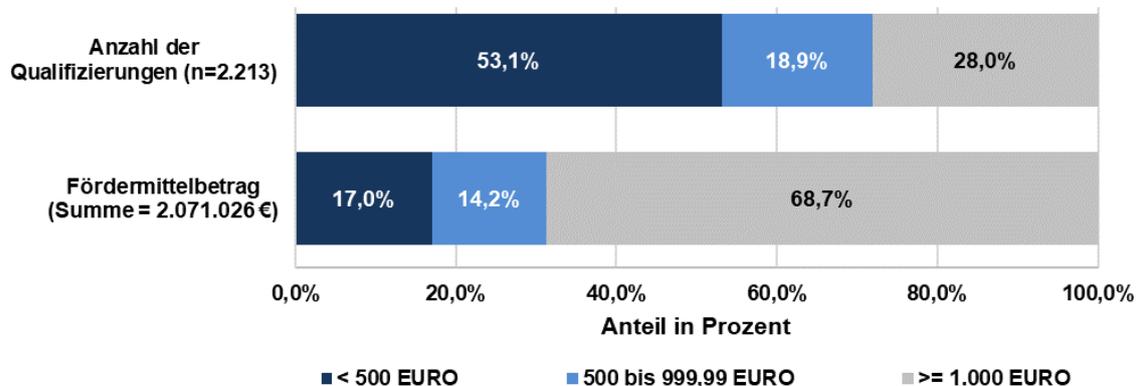
Nachdem in diesem Abschnitt das Erreichen der Zielgruppen des Programms reflektiert wurde, folgt im nächsten Abschnitt die Bewertung der Zielerreichung aus der Perspektive der Unternehmen.

3.3 Bewertung der Zielerreichung aus Sicht der Unternehmen

Im Rahmen dieses Programms wurden innerhalb der ersten Förderrunde 1.030 Unternehmen unterstützt, die mindestens einem Teilnehmenden eine sv-pflichtige Beschäftigung ermöglichten. Mit dem Eigenanteil der Unternehmen an den Qualifizierungsausgaben wurde ein Investitionsbeitrag geleistet, zumal durch den Projektträger beobachtet wird, dass die Qualifizierungsangebote aufgrund der gestiegenen qualitativen Anforderungen im Laufe der Jahre kostenintensiver geworden sind. (vgl. Sachbericht 2015: S. 8).⁵⁸

Insgesamt wurden in der ersten Förderrunde 2.213 Qualifizierungen mit einer Fördermittelsumme in Höhe von rund 2,1 Mio. Euro durchgeführt (vgl. Sachbericht VWN 2018: S. 12). Mehr als jede zweite Qualifizierung wurde für einen Betrag von bis zu 500 Euro durchgeführt. Dennoch ist der Anteil von qualitativ hochwertigen und arbeitsplatzspezifischen Qualifizierungen – gemessen an der Höhe der Kosten – beachtenswert: So nahm mehr als ein Viertel der Teilnehmenden an Qualifizierungen teil, die mehr als 1.000 Euro kosteten. Ihr Anteil an allen Fördermitteln in diesem Bereich betrug 68,7 % (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8 Gebundene Fördermittel für Qualifizierung nach Gesamt-Netto-Betrag



Quelle: Eigene Berechnung nach Angaben des Sachberichts VWN 2018: S. 7

Der Eigenanteil der Unternehmen war nach Vorgaben der Richtlinie vom 23.12.2014 bezogen auf die Unternehmensgröße gestaffelt:

„Der Eigenanteil des jeweiligen Unternehmens an den Qualifizierungsausgaben beträgt 50 % und reduziert sich für mittlere Unternehmen um 10 Prozentpunkte und für kleine Unternehmen um 20 Prozentpunkte.“ (Ziffer 4.10 der Richtlinie vom 23.12.2014)

Die Umsetzung dieser Vorgabe stellte für die administrative Umsetzung des Programms einen hohen bürokratischen Aufwand dar.⁵⁹ Gleichwohl hat, wie eben gezeigt wurde, eine Vielzahl an Kleinst- und Kleinunternehmen in Brandenburg das Angebot des Programms wahrgenommen, Fachkräfte bzw. junge Nachwuchskräfte einzustellen und mit eigenen Investitionen passgenau und nachhaltig zu qualifizieren.

Nähere Informationen und allgemeine Einschätzungen der Unternehmen zu diesem Programm sind im Rahmen dieser Evaluierung mit einer Befragung aller geförderten Unternehmen erfasst worden: Von Juli bis August 2019 wurden hierzu insgesamt 630 Unternehmen im

⁵⁸ Diese Aussage wird in einer Studie des IW Köln bestätigt (vgl. IW Köln (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg. Nr. 4, S. 10).

⁵⁹ Dieser Aspekt wurde aufgegriffen und im Rahmen der Richtlinie vom 02.11.2017 abgeändert, sodass alle Unternehmen unabhängig ihrer Betriebsgröße einen Eigenanteil an den Qualifizierungsausgaben von 50 % leisten müssen.

Rahmen einer Online-Erhebung befragt.⁶⁰ An dieser Befragung nahmen 139 Unternehmen teil – dies entspricht einer Rücklaufquote von 22,1 % an allen befragten Unternehmen sowie 13,5 % an allen geförderten Unternehmen.⁶¹

Für die Charakterisierung der antwortenden Unternehmen wurden die Betriebe sowohl zu ihrer Betriebsgröße als auch zu ihrer Branchenzugehörigkeit befragt. Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass vor allem kleine und Kleinstunternehmen auf die Befragung geantwortet haben. So hatten mit 77,0 % mehr als drei Viertel der antwortenden Unternehmen zwischen 1 und 49 Beschäftigte. Unter dem Gesichtspunkt der Branchenzugehörigkeit zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der antwortenden Unternehmen (56,8 %) ihr Geschäftsfeld in den folgenden drei Branchen haben: Gesundheits- und Sozialwesen (45 Unternehmen), Erbringung sonstiger Dienstleistungen (22 Unternehmen) sowie Baugewerbe (12 Unternehmen). Die andere Hälfte der antwortenden Unternehmen streut sehr breit über andere Branchen.

Die Unternehmen wurden zunächst zu der Entwicklung ihrer Fachkräftesituation befragt: Eine Mehrheit von zwei Dritteln (88 Unternehmen) gab an, seit dem Jahr 2015 über einen (deutlichen) Anstieg des Fachkräftebedarfs (gemessen an der Zahl nicht besetzter, offener Stellen im Unternehmen) zu verfügen. Somit kann ihrerseits ein erhöhtes Interesse an dem ESF-Förderprogramm angenommen werden.

Für die antwortenden Unternehmen ist ein differenzierter Fachkräftebedarf charakteristisch. So haben drei Viertel geäußert, dass sie einen Fachkräftebedarf haben, der in seiner Ausprägung unterschiedlich wahrgenommen wird: Er reicht von wenigen offenen Stellen (47 Unternehmen) in kleineren Unternehmen, über mehrere offene Stellen in einem Beruf (19 Unternehmen) bis zu mehreren offenen Stellen in mehreren Berufen (34 Unternehmen) in größeren Unternehmen. Knapp zwei Drittel (63,2 %) der antwortenden Unternehmen gaben einen steigenden bzw. deutlich steigenden Fachkräftebedarf an. Ein knappes Drittel der antwortenden Unternehmen (31 %) geht von einem etwa konstanten Fachkräftebedarf aus.

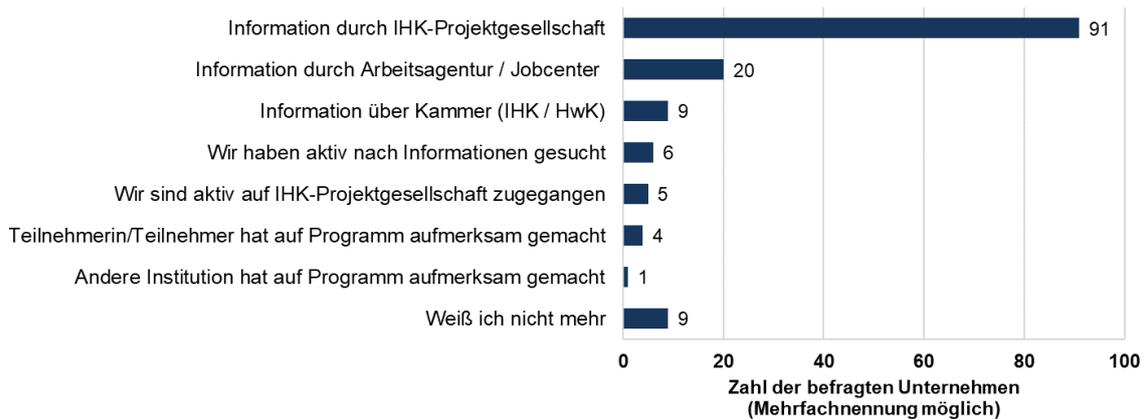
Um die Zugangswege in das Programm nachzuzeichnen, wurden die Unternehmen danach gefragt, ob sie das Programm vor der Inanspruchnahme kannten und auf welchem Weg sie darauf aufmerksam gemacht wurden. Der weit überwiegende Teil der antwortenden Unternehmen – 118 der insgesamt 139 antwortenden Unternehmen – hatte zuvor keine Kenntnis von diesem Unterstützungsangebot. Somit ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl neuer Unternehmen für eine Teilnahme akquiriert wurde.

Rund zwei Drittel der befragten Unternehmen (65,5 %) gaben an, von der IHK Projektgesellschaft mbH über das ESF-Programm informiert worden zu sein. Andere Informationskanäle, bspw. Institutionen wie Agentur für Arbeit, Jobcenter oder Kammern, wurden von den Befragten eher punktuell benannt. Trotz einer bestehenden Kooperationsvereinbarung zwischen den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern des Landes Brandenburg mit der IHK Projektgesellschaft mbH zum Projekt EINSTIEGSZEIT wurden nur vereinzelte Unternehmen, die an dieser Befragung teilnahmen, durch die Kammern auf das Programm aufmerksam gemacht (vgl. Abbildung 9).

⁶⁰ Von insgesamt 1.030 geförderten Unternehmen konnten 630 per E-Mail kontaktiert werden. Dies entspricht einem Anteil von 61,0 %.

⁶¹ In diesem Zusammenhang muss berücksichtigt werden, dass die Förderrunde zum Befragungszeitpunkt bereits über ein Jahr zurücklag und vielen Unternehmen für eine Einschätzung nicht mehr präsent war.

Abbildung 9 Informationskanäle der Unternehmen



Quelle: Eigene Darstellung; SÖSTRA-Befragung, n=139

Die antwortenden Unternehmen gaben an, insgesamt 253 Teilnehmende eingestellt zu haben⁶², die Mehrheit davon unbefristet (72,3 %). Von den insgesamt 136 eingestellten Männern gingen lediglich vier Personen (2,9 %) einer Teilzeitbeschäftigung nach. Von den Frauen wurde rund jede vierte in Teilzeit eingestellt. Diese Einstellungsform konnte sowohl durch die geförderte Person als auch durch das einstellende Unternehmen ausgewählt werden.⁶³

Bei der Frage, ob eine Einstellung auch ohne Förderung denkbar gewesen wäre, zeigt sich ein eher differenziertes Bild bei den antwortenden Unternehmen: 44,6 % von ihnen hätten die betreffenden Teilnehmenden nicht eingestellt. Weitere 40,0 % gaben an, dass sie die Einstellung auch ohne Förderung durch das Programm vorgenommen hätten. Bei näherer Betrachtung der Kernelemente des Programms - Vermittlung durch Beraterinnen und Berater sowie Qualifizierung der Teilnehmenden - wird innerhalb der Umfrage erkennbar, dass deren Bedeutung durch die Unternehmen schwer einzuschätzen ist: 37 Unternehmen gaben an, dass sie die Teilnehmenden nicht eingestellt hätten, wenn die betreffende Qualifizierung nicht gefördert worden wäre. 18 Unternehmen hätten keine Teilnehmenden eingestellt, wenn es keine Unterstützung durch die Beraterinnen und Berater gegeben hätte. Doch mehr als die Hälfte aller antwortenden Unternehmen konnte zu diesem Aspekt keine Einschätzung vornehmen.⁶⁴

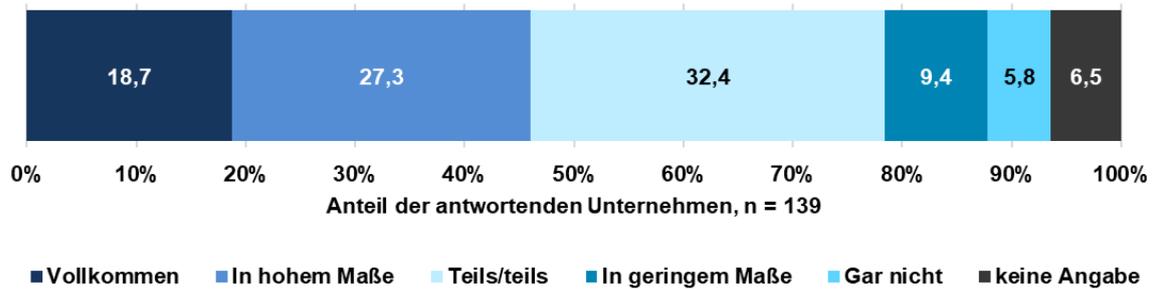
Alle Teilnehmenden verfügten nach Vorgabe der Richtlinie vom 23.12.2014 über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. über einen Studienabschluss: Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen gefragt, inwieweit die auszuübenden Tätigkeiten jeweils dem Berufsabschluss bzw. dem Studienabschluss inhaltlich entsprochen haben. Mit 46,0 % gab fast jedes zweite Unternehmen an, dass dieser Aspekt vollkommen oder in einem hohen Maße erfüllt wurde. Jedes siebte antwortende Unternehmen hat angegeben, dass die Anforderungen der zu besetzenden Stellen nur in geringem Maße (9,4 %) oder gar nicht (5,8 %) adäquat zu dem erworbenen Berufsabschluss der Teilnehmenden waren (vgl. Abbildung 10).

⁶² Dies entspricht einem Anteil an allen geförderten Teilnehmenden von 10,5 %.

⁶³ Nähere Angaben zu den Gründen einer Teilzeitbeschäftigung wurden zwar im Rahmen der Befragung mit erfasst, jedoch von einer nicht ausreichenden Anzahl beantwortet, sodass keine Auswertung dahingehend vorgenommen werden kann.

⁶⁴ Gefragt wurde in diesem Zusammenhang, ob Unternehmen auch ohne die Unterstützung durch das Programm die Teilnehmenden eingestellt hätten. Das zurückhaltende Antwortverhalten der Unternehmen ist ggf. auch auf die hohe Differenz zwischen Förderrundenende und Befragungszeitpunkt zurückzuführen.

Abbildung 10 Vergleich der beruflichen Tätigkeit mit den vorliegenden Ausbildungs- bzw. Studieninhalten



Quelle: Eigene Darstellung; SÖSTRA-Befragung, n=139

Unabhängig davon, ob die Beschäftigung immer adäquat zu dem betreffenden Ausbildungsberuf erfolgte, nahm die Qualifizierung der Teilnehmenden einen hohen Stellenwert in der Förderung ein: Vier von fünf Unternehmen (82,6 %) gaben an, dass die bei ihnen eingestellten Personen eine Qualifizierung wahrnahmen – davon nutzten 92 Unternehmen das Förderangebot von EINSTIEGSZEIT.⁶⁵ Sie wurden anschließend zu weiteren Einschätzungen befragt:

Über 80 % von ihnen gaben an, dass die eingestellte Person eine fachliche Qualifizierung zur dauerhaften Eingliederung im Betrieb benötigte; nur 13 % sahen einen Bedarf im Bereich sozialer und persönlicher Kompetenzen. Dies könnte darin begründet liegen, dass aufgrund der finanziellen Beteiligung der Unternehmen an den Qualifizierungsmaßnahmen der Fokus auf die Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen gelegt wird, während soziale/persönliche Kompetenzen intern oder mit dem Berater/der Beraterin des ESF-Programms unterstützt werden.⁶⁶ 62 % von den 92 unterstützten Unternehmen gaben an, dass sie ihren Anteil an den Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen für angemessen hielten. Als eher wenig hilfreich wurde von 88,0 % der betreffenden Unternehmen der Qualifizierungsplan eingeschätzt, der den Qualifizierungsbedarf der Teilnehmenden näher erfasst. Es ist zu vermuten, dass insbesondere der zeitliche und bürokratische Aufwand, der mit der Erstellung des Plans einherging, von den Unternehmen negativ bewertet wurde, wenn es sich um augenscheinliche Qualifizierungsnotwendigkeiten handelte (bspw. Erwerb eines Führerscheins). Der Qualifizierungsplan stellt aber aufgrund förderrechtlicher Vorgaben durch die Richtlinie ein wichtiges Dokument dar, um die zwingende Voraussetzung der Qualifizierung für die dauerhafte berufliche Eingliederung der bzw. des Teilnehmenden explizit zu belegen.

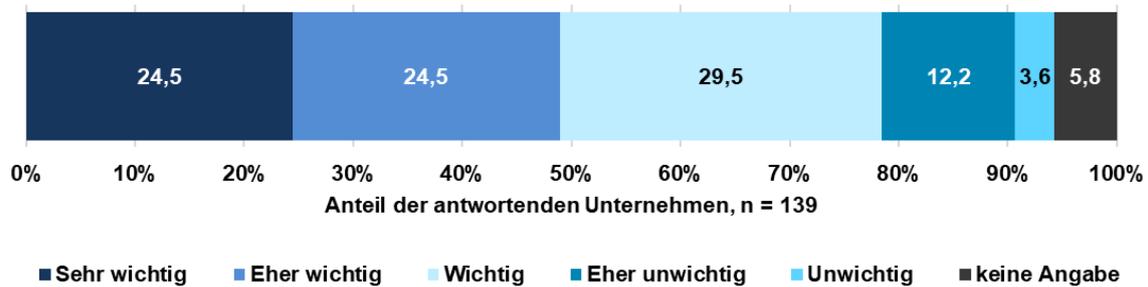
Eine weitere Beratung und Betreuung der Teilnehmenden nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags (sog. Nachbetreuung) wurde von 43,9 % aller 139 antwortenden Unternehmen angenommen. Es zeigt sich eine enge Zusammenarbeit zwischen Beraterinnen und Beratern, Teilnehmenden und Unternehmen, sofern eine Betreuung nach Abschließen des Arbeitsvertrags erfolgt: 73,8 % der betreffenden Unternehmen wurden nach eigenen Angaben stark und eher stark eingebunden. 37,4 % der 139 antwortenden Unternehmen bzw. der von ihnen eingestellten Personen nahmen diese Unterstützungsform nicht wahr.

Trotz der eher geringen Wahrnehmung des betreuenden Angebots gab eine Mehrheit von 78,4 % der antwortenden Unternehmen an, dass ihnen die Nachbetreuung als sehr wichtig, eher wichtig oder wichtig erscheint, damit ein erfolgreicher Berufseinstieg gewährleistet werden kann (vgl. Abbildung 11).

⁶⁵ Angaben zu Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht im Rahmen der EINSTIEGSZEIT unterstützt wurden, wurden im weiteren Verlauf der Evaluierung nicht betrachtet.

⁶⁶ In diesem Zusammenhang ist die These denkbar, dass Unternehmen eher das Instrument der Kündigung nutzen, als die sozialen bzw. persönlichen Kompetenzen von Teilnehmenden finanziell zu fördern. Eine Überprüfung dessen ist im Rahmen dieser Evaluierung leider nicht möglich.

Abbildung 11 Einschätzung der Bedeutung der Nachbetreuung für den erfolgreichen Berufseinstieg



Quelle: Eigene Darstellung; SÖSTRA-Befragung, n=139

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, warum nicht mehr junge Nachwuchskräfte das Angebot der Nachbetreuung wahrgenommen haben. Möglicherweise ist diese Einschätzung auch retrospektiv bedingt: denn 48 Arbeitsverträge, die durch die hier antwortenden Unternehmen im Rahmen der ersten Förderrunde abgeschlossen wurden, sind zum Befragungszeitpunkt (Juli/August 2019) aufgelöst gewesen. Dies entspricht einem Anteil von 19,0 % an den in dieser Befragung erfassten 253 Teilnehmenden. Positiv ist im Umkehrschluss zu bewerten, dass mehr als ein Jahr nach Ende der Betreuungsphase eine große Mehrheit von über 80 % der 253 Teilnehmenden noch in den betreffenden Unternehmen tätig ist.⁶⁷

Im Rahmen der Evaluierung wurden die geförderten Unternehmen auch zu der Vermittlungsarbeit der Beraterinnen und Berater des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT befragt: Im Durchschnitt wurde die Leistung – standortunabhängig – mit einer Durchschnittsnote von 1,71 als gut bewertet. Lediglich vier Unternehmen schätzten die Arbeit mit der Note vier oder schlechter ein, acht Unternehmen machten hierzu keine Angabe. Hinsichtlich der Frage, wie die Unternehmen die Unterstützung des Programms auf einer Skala von 1 bis 6 einschätzen, ergab sich ein ähnlich guter Durchschnittswert von 1,74.

Zum Abschluss der Befragung wurden die Unternehmen gefragt, ob sie Veränderungsbedarf in der Förderung sehen. In diesem Zusammenhang wurden folgende Punkte vermerkt⁶⁸:

- Hinweis auf eine Verlängerung der Projektlaufzeit
- Wiederaufnahme von Teilnehmenden unter bestimmten Voraussetzungen
- Erhöhung der Altersbegrenzung von Teilnehmenden
- Betreuung von Teilnehmenden ohne Berufsabschluss (Anerkennung vorliegender Leistungen bzw. bereits erworbener Kompetenzen)
- Reduzierung des bürokratischen Aufwands und schnellere Bearbeitungszeiten
- Verstärkung der Akquise für eine Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung
- Erhöhung der finanziellen Förderungen.

Diese Veränderungsbedarfe wurden zum Teil auch durch die Beraterinnen und Berater aus den Expertengesprächen bestätigt und wurden in der Formulierung der Handlungsempfehlungen mit aufgegriffen.

⁶⁷ Bei der Bewertung dieses Ergebnisses ist zu beachten, dass es sich um Angaben einer kleinen, nicht-repräsentativen Stichprobe aller 1.030 geförderten Unternehmen der ersten Förderrunde laut Richtlinie vom 23.12.2014 handelt.

⁶⁸ Hierbei handelt es sich um wortwörtliche Antworten der Befragten, zu denen keinen näheren Erläuterungen vorliegen.

Nachdem in diesem Abschnitt die Zielerreichung aus Sicht der Unternehmen dargestellt wurde, wird im nächsten Abschnitt die Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze beschrieben.

3.4 Förderung der bereichsübergreifenden Grundsätze und sekundäre ESF-Themen

Bevor ein abschließendes Zwischenfazit zur Zielerreichung des ESF-Programms EINSTIEGSZEIT vorgenommen wird, soll nachfolgend die Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze (Querschnittsziele) „Gleichstellung von Männern und Frauen“ und „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ auf verschiedenen Wegen im Förderprogramm betrachtet werden.⁶⁹

Zunächst wurde im Rahmen dieser Evaluierung festgestellt, dass zwei bereichsübergreifende Grundsätze explizit Eingang in die Richtlinie vom 23.12.2014 gefunden haben. Bereits zu Beginn in den Punkten 1.3 und 1.4 wird in dem Abschnitt „Zuwendungszweck, Rechtsgrundlagen“ auf den Grundsatz Gleichstellung von Männern und Frauen sowie den Grundsatz Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung Bezug genommen.

Zum einen wird auf das Ziel der Gleichstellung eingegangen, indem das Gender-Mainstreaming-Prinzip für alle Phasen der Maßnahme eingehalten werden soll.⁷⁰ Im Besonderen soll im Rahmen des Förderprogramms „durch geeignete Angebote für Frauen und Unternehmen der karriereorientierte Berufseinstieg weiblicher Nachwuchsfachkräfte unterstützt werden. Ferner sollen die Angebote die persönliche und familiäre Situation der Nachwuchsfachkräfte berücksichtigen“ (Ziffer 1.3 der Richtlinie vom 23.12.2014).

Ebenso bezieht sich die Richtlinie vom 23.12.2014 auf die Wahrung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung hinsichtlich Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung im Rahmen der Programmumsetzung. Zudem soll die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung im Rahmen des Förderprogramms berücksichtigt und auf verbesserte Teilhabemöglichkeiten hingewirkt werden.⁷¹

Nähere Vorgaben, die in anderen ESF-Förderprogrammen in den entsprechenden Richtlinien sowohl für die Konzept- als auch die Projektdokumentation dargestellt wurden, sind in der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014 nicht enthalten.⁷²

Nachfolgend wird die Berücksichtigung der drei Grundsätze im Einzelnen näher betrachtet.

Gleichstellung von Männern und Frauen

Dieser bereichsübergreifende Grundsatz findet im Rahmen dieses Förderprogramms besondere Berücksichtigung: So wurden durch die Richtlinie vom 23.12.2014 verschiedene Frauenquoten festgelegt, die es umzusetzen galt: Insgesamt sollte ein Frauenanteil von mindestens 42 % an allen Teilnehmenden erreicht werden⁷³. Hier sah der Projektträger eine intensive Kooperation mit verschiedenen Institutionen vor, um gezielt Informationen an Frauen zu vermitteln und auf die Fördermöglichkeiten hinzuweisen. In diesem Zusammenhang war u. a. der Einsatz von Best-Practice-Beispielen vorgesehen. Neben der Sensibilisierung von Teilnehmenden, Unternehmen und Institutionen war im Antragskonzept ebenso die geschlechtskonforme Kommunikation im Rahmen der Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und Nachbetreuung angesprochen, um gendergerechte Angebote zu unterbreiten.

⁶⁹ Der bereichsübergreifende Grundsatz „Nachhaltige Entwicklung“ wird im Rahmen dieses Förderprogramms nicht berücksichtigt – weder in der Richtlinie noch in den vorliegenden Projektdokumenten.

⁷⁰ Vgl. Ziffer 1.3 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

⁷¹ Vgl. Ziff. 1.4 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

⁷² In diesem Zusammenhang wird u. a. auf die Schwerpunktevaluierung des Förderprogramms Türöffner verwiesen, wo konkrete Beispiele diesbezüglich benannt sind.

⁷³ Vgl. Ziff. 4.5 der Richtlinie EINSTIEGSZEIT vom 23.12.2014.

Insgesamt wurden 1.088 Teilnehmerinnen erreicht, was einem Frauenanteil von 45,1 % entspricht. Damit konnte der Zielwert in der ersten Förderrunde erfüllt werden. Dennoch waren nach Angaben des Projektträgers große Unterschiede zwischen den Bezirken der Arbeitsagenturen erkennbar: So war die Vermittlung von Frauen im Norden des Landes Brandenburg (insb. Neuruppin) schwieriger als in den südlichen Bezirken, u. a. bedingt durch unterschiedliche wirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen. Die WFBB Arbeit benennt zum einen die unterschiedliche Branchenstruktur in den Regionen: Im Süden sind mehr Dienstleistungsunternehmen ansässig als im Norden. In diesen Bereich wurden laut Angaben der WFBB Arbeit häufiger Frauen vermittelt. Zum anderen wird der öffentliche Nahverkehr betrachtet: Dieser ist in den südlichen Regionen Brandenburgs besser ausgebaut als in den nördlichen Regionen, wodurch ein höheres Maß an Mobilität besteht. Die Thematik der Integration von Frauen und ihre regionale Verteilung im Programm wurde nach Angaben der WFBB Arbeit vermehrt in Workshops und Erfahrungsaustauschen aufgegriffen und diskutiert.⁷⁴

Ein wichtiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im ESF-OP des Landes Brandenburg ist das im Rahmen dieses Programms umgesetzte Instrument der Frauenkarriereplanung (vgl. Kapitel 2.2.4). Insgesamt wurden 200 Frauen innerhalb der ersten Förderrunde diesbezüglich unterstützt. Mindestens 15 % der vermittelten Frauen sollten durch dieses Instrument erreicht werden – dieser Wert wurde mit 18,4 % in der ersten Förderrunde übertroffen (vgl. Kapitel 3.2). Mit Ausnahme von acht Frauen waren alle Teilnehmerinnen der Karriereplanung zum Zeitpunkt des Austritts aus der Maßnahme erwerbstätig. Die Beraterinnen und Berater merkten in den Expertengesprächen an, dass der Betreuungsaufwand für Unternehmen, Teilnehmende und sie selbst im Vergleich zu einer Förderung ohne das Instrument der Karriereplanung im ESF-Programm erhöht ist. Zudem wurde festgestellt, dass die Akquise von für eine Karriereentwicklungsplanung in Frage kommenden Teilnehmerinnen sowie Unternehmen aufgrund der Arbeitsmarktlage schwer war. Diese Feststellung wird ebenso im Sachbericht VWN 2018 bestätigt.⁷⁵

Auch im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde die Karriereplanung von Frauen thematisiert: Hier gaben 24 Betriebe (von insgesamt 55 Betrieben) an, Frauen mit Hilfe dieses Instruments zu unterstützen – 36 Frauen wurden nach Selbstauskunft der befragten Unternehmen auf diese Art gefördert. Insbesondere spezifische Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wurden dabei wahrgenommen. Insgesamt gaben mit 23 Unternehmen fast alle betreffenden Unternehmen an, dass die geförderten Frauen aufgrund der Karriereplanung komplexere Arbeitsaufgaben wahrnehmen konnten als nach einer Berufsausbildung. Doch nur jeweils 5 Unternehmen vermerkten, dass im Ergebnis der Karriereplanung die geförderten Frauen die Personal- und/oder Budgetverantwortung übernahmen. Insgesamt 18 Unternehmen gaben an, dass ihre Erwartungen in Bezug auf die angestrebten Karrieren der geförderten Frauen erfüllt wurden (75 %).

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Die Berücksichtigung des bereichsübergreifenden Grundsatzes Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sollte laut Angaben des Projektträgers durch verschiedene Maßnahmen unteretzt werden. Zum einen durch die Bereitstellung von barrierefreien Informationsmaterialien. Zum anderen durch existierende Kooperationen zu verschiedenen Institutionen, die sich fokussiert um die Bedarfe benachteiligter Personengruppen kümmern (bspw. Beauftragte für Gleichstellung, Integrationsfachdienst, Verantwortliche für berufliche Rehabilitation der Bundesagentur für Arbeit).

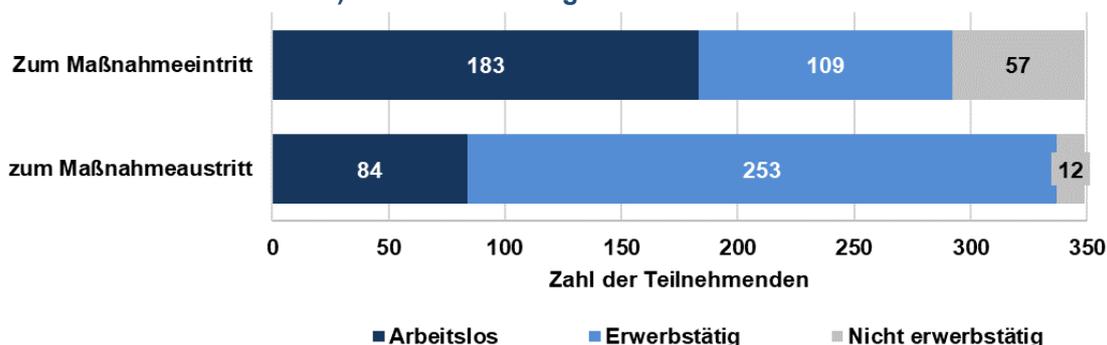
⁷⁴ Vgl. Sachbericht 2016: S. 11.

⁷⁵ Vgl. Sachbericht VWN 2018: S. 14.

In der quantitativen Bewertung zeigt sich folgendes Bild: Gezielt wurde durch das Programm und seine Maßnahmen der Zugang von arbeitslosen Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt unterstützt, weshalb die Mehrheit der Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts arbeitslos (1.302 Teilnehmende bzw. 54,0 %) war. Mit 178 Teilnehmenden (7,4 %) war ein nur kleiner Anteil der Teilnehmenden länger als 12 Monate arbeitslos. Mit 807 Teilnehmenden, die zu Beginn der Förderung arbeitslos waren, ging ein hoher Anteil von 62,0 % zum Zeitpunkt des Maßnahmeaustritts einer sv-pflichtigen Beschäftigung nach. Es ist anzumerken: Je länger die Teilnehmenden zuvor arbeitslos waren, desto niedriger liegt ihre Vermittlungsquote.⁷⁶

Ein wichtiger Beitrag wurde auch für Alleinerziehende geleistet: Insgesamt entfielen 349 Teilnehmende (14,5 %) auf diese Kategorie⁷⁷ – der Frauenanteil betrug 74,5 %. Hier hat sich bei der Betrachtung des Erwerbsstatus zum Maßnahmeeintritt und -austritt eine deutliche, positive Verschiebung für alle alleinerziehenden Teilnehmenden ergeben (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12 Erwerbsstatus der alleinerziehenden Teilnehmenden (erste Förderrunde) zu Maßnahmebeginn und Maßnahmeende



Quelle: Richtlinien-spezifische Indikatorenauswertung für die erste Förderrunde mit Datenstand 18.02.2019

So sank die Zahl der arbeitslosen alleinerziehenden Programmteilnehmenden von 183 auf 84 Personen, während die Zahl der erwerbstätigen alleinerziehenden Programmteilnehmenden sich mehr als verdoppelte, von 109 auf 253 Personen. Obwohl es kein Ziel der Förderung war, kann der Beitrag des Programms für die Unterstützung von jungen Alleinerziehenden im Land Brandenburg als positiv bewertet werden.

Darüber hinaus wurden im Rahmen des Programms EINSTIEGSZEIT 85 Personen mit Migrationshintergrund als Teilnehmende unterstützt (3,5 %).⁷⁸ In Relation zum Anteil junger Erwachsener mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg, die das 30. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, von 8,5 %⁷⁹ ist der durch dieses Programm erreichte Anteil als niedrig zu bewerten.

Der Anteil von Menschen mit Behinderung ist mit 31 Personen bzw. 1,3 % als niedrig einzuschätzen, wobei hier zu berücksichtigen ist, dass diese Angaben im ESF-Monitoring freiwillig sind.

⁷⁶ Angaben basierend auf eigenen Berechnungen der richtlinienspezifischen Indikatorenauswertung des ESF-Monitorings zum Stichtag 31.12.2018 (Datenstand: 18.02.2019), gefiltert für die erste Förderrunde.

⁷⁷ Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Angabe, die aber zum Stichtag 31.12.2018 (Datenstand: 18.02.2019), gefiltert für die erste Förderrunde, von nahezu allen Teilnehmenden vorlag – 2.062 Teilnehmende gaben an, nicht alleinerziehend zu sein.

⁷⁸ Diese freiwilligen Angaben zum Indikator GI 15 sind der OP-Indikatorenauswertung des ESF-Monitoring mit Stichtag 31.12.2018 (Datenstand 18.02.2019) gefiltert für die erste Förderrunde entnommen.

⁷⁹ Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg, Bevölkerungsstatistik, Stichtag 31.12.2017.

Alles in allem aber hat das Programm verschiedene benachteiligte Zielgruppen, insbesondere Arbeitslose und Alleinerziehende, erreicht und zielführend unterstützt.

Sekundäre ESF-Themen und landesspezifische Indikatoren

Das ESF-Programm EINSTIEGSZEIT leistet ebenfalls einen Beitrag zu den sekundären ESF-Themen.⁸⁰ Nach den Angaben des ESF-Monitorings kann festgehalten werden, dass mit dem einen geförderten Projekt der ersten Antragsrunde ein Beitrag zur Dimension „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU“ in Höhe von rund 7,2 Mio. Euro bewilligter ESF-Mittel geleistet wurde.⁸¹ Zudem konnte durch das im Programm enthaltene Instrument der Karriereplanung von Frauen die Dimension „Gleichstellung von Männern und Frauen“ explizit unterstützt werden.

Mit dem Instrument der Karriereplanung leistet das gesamte Programm ebenfalls einen Beitrag zu folgenden, landesspezifischen Indikatoren zur Förderung von Frauen:

- Frauenförderung Teilhabe (d. h. gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben)
- Frauenförderung Segregation (d. h. Abbau geschlechtsspezifischer Themenfelder am Arbeitsmarkt)
- Frauenförderung bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

3.5 Zwischenfazit zur Zielerreichung

Resümierend kann festgestellt werden, dass die im Rahmen der Förderrichtlinie vom 23.12.2014 vorgegebene Mindestzielzahl sowohl für die Teilnehmenden des Programms als auch für die unterstützten Unternehmen im Land Brandenburg erreicht wurde. Insofern wurde mit dem Förderansatz EINSTIEGSZEIT auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg erfolgreich nachgekommen. Heruntergebrochen auf die einzelnen Arbeitsagenturbezirke des Landes Brandenburg zeigt sich ein divergierendes Bild hinsichtlich der erreichten Zahl der Teilnehmenden und Unternehmen. Es verdeutlicht den unterschiedlichen Bedarf an dem Förderprogramm in den einzelnen Bezirken.

Obwohl sich die Bedingungen für die Teilnehmendenakquise und das Matching zwischen den Unternehmen und den jungen Fachkräften zunehmend erschwert hatten, sind die Zielwerte, die vor dem Programmstart mit der Richtlinie vom 23.12.2014 festgelegt wurden, erfüllt bzw. deutlich übererfüllt worden. Diese Aussage bezieht sich insbesondere auf den programmspezifischen Outputindikator CO6 sowie den programmspezifischen Ergebnisindikator CE6 (vgl. Kapitel 3.1). Bei gleichbleibender Entwicklung der Teilnehmendenzahlen ist zu vermuten, dass die Zielwerte 2023 erreicht werden. Auch das Erreichen der Zielwerte für die richtlinienspezifischen Indikatoren (vgl. Kapitel 3.2), die für die erste Förderrunde in der Richtlinie vom 23.12.2014 festgelegt wurden, belegt den positiven Beitrag des Programms insbesondere hinsichtlich der Vermittlung und Qualifizierung von Frauen.

Mit 1.030 Unternehmen, in die Teilnehmende vermittelt wurden, ist ebenfalls der durch die Richtlinie vorgegebene Zielwert erreicht worden. Besonders von Kleinst- und Kleinunternehmen wurde das Programm mit seinen Qualifizierungsmöglichkeiten gut angenommen und von diesen auch im Rahmen der Befragung positiv bewertet.

Mit der Umsetzung des Programms und dem Erreichen der Zielwerte wurde ebenso ein wichtiger Beitrag zur Förderung der bereichsübergreifenden Grundsätze als auch der sekundären ESF-Themen geleistet – insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern als auch die Unterstützung von KMU betreffend.

⁸⁰ Vgl. VO (EU) 215/2014 vom 07.03.2014, Art. 1 Nr. 3 sowie Tab. 6 von Anhang 1.

⁸¹ Diese Angaben sind der richtlinienspezifischen Antragsstatistik mit Datenstand vom 30.06.2018 entnommen, gefiltert für die erste Förderrunde.

4. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Abgeleitet aus den vorangegangenen Darstellungen und Bewertungen werden nachfolgend zentrale Befunde der Evaluierung zum Programm für die erste Förderrunde (auf Grundlage der Richtlinie vom 23.12.2014) thesenartig formuliert und kurz begründet. Anschließend werden in ähnlicher Form Handlungsempfehlungen gegeben.

Zunächst kann übergreifend festgehalten werden, dass das Programm EINSTIEGSZEIT in der hier betrachteten, ersten Förderrunde erfolgreich umgesetzt wurde und die in der Richtlinie anvisierten Zielwerte sowie die geplante finanzielle Umsetzung erreicht worden sind.

Für diese positive Gesamteinschätzung sprechen folgende Befunde aus der Evaluierung:

4.1 Zentrale Befunde

1. Mit dem Programm wurde eine Vielzahl junger Fachkräfte und Unternehmen im Land Brandenburg angesprochen, um auf die Problematik der Fachkräftesicherung sowie bestehende Förderinstrumentarien hinzuweisen.

In der ersten Förderrunde des Programms EINSTIEGSZEIT wurden 7.434 Personen und 4.302 Unternehmen angesprochen und für die jeweiligen Potenziale sensibilisiert, um die Nachwuchskräftesicherung im Land Brandenburg zu stärken. Weiterhin wurden 2.412 Teilnehmende in 1.030 Unternehmen vermittelt, betreut und zum Teil qualifiziert. Damit hat das Programm einen Beitrag sowohl zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit als auch zur Fachkräftesicherung Brandenburger Unternehmen geleistet.

2. Die quantitativen Zielsetzungen der ersten Förderrunde des Programms sind erreicht und zum Teil übererfüllt worden.

Gemessen an den mit der Richtlinie vom 23.12.2014 festgelegten Indikatoren kann festgestellt werden, dass die vor Programmbeginn anvisierten Zielwerte im Land Brandenburg erfüllt wurden. Dies betrifft sowohl die Anzahl der erreichten Teilnehmenden und Unternehmen als auch die Zahl der Vermittlungen in ausbildungsadäquate, sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Kapitel 3.2).

3. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen haben von den Betreuungs- und Qualifizierungsangeboten Gebrauch gemacht, um ihr Arbeits- und Fachkräftepotenzial sichern und ggf. steigern zu können.

Teilnehmende wurden fast ausschließlich in sv-pflichtige Beschäftigung bei KMU vermittelt. Deren Anteil an allen unterstützten Unternehmen betrug rund 95 %.

4. Das Programm EINSTIEGSZEIT verfügt über breitgefächerte Kooperations- und Netzwerkstrukturen mit Bezug zum Thema Fachkräftesicherung im Land Brandenburg, die von besonderer Bedeutung für eine erfolgreiche, regionenübergreifende Realisierung der Nachwuchskräftesicherung sind.

Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter verfügen, u. a. bedingt durch ihre langjährigen Berufs- und Programm erfahrungen, über breit ausgebaute, regionale Kooperations- und Netzwerkstrukturen, mithilfe derer sie aktiv die Jugendarbeitslosigkeit in Brandenburg bekämpfen und Unternehmen im Rahmen ihrer Nachwuchskräftesicherung unterstützen können.

5. Aufgrund demografischer und wirtschaftlicher Entwicklungen wird es zunehmend schwieriger, die durch das Programm anvisierten Teilnehmergruppen zu gewinnen.

Die im Fokus der Richtlinie stehende Zielgruppe der arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen mit einer dualen, schulischen oder akademischen Berufs-

ausbildung, die gleichwohl eine Unterstützung bei der Vermittlung in eine ausbildungsadäquate, sv-pflichtige Beschäftigung durch das Programm benötigen, hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen. Dies führt zu einer zunehmenden Aufgabenverschiebung bei den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern: Einerseits steigt der Bedarf an Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, um potenzielle Teilnehmende zu erreichen und zu gewinnen. Andererseits steigt der Betreuungsaufwand für die Teilnehmenden, die durch das Programm unterstützt werden, bspw. aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse.

6. Die durch die Richtlinie vom 23.12.2014 neu eingeführte Vorbereitungsphase des Programms wirkt sich positiv auf den Vermittlungserfolg von Teilnehmenden aus.

Der zunehmende Anteil von Teilnehmenden mit Vermittlungshemmnissen führt zu einem erhöhten Betreuungs-, Beratungs- und Matchingaufwand für die Projektmitarbeiterinnen und

-mitarbeiter, die die betreffenden Personen zielgerichtet in ausbildungsadäquate Beschäftigung vermitteln. Aus diesem Grund wurde mit der Richtlinie vom 23.12.2014 die Möglichkeit der Durchführung von vorbereitenden Maßnahmen im Zeitraum von bis zu drei Monaten vor Aufnahme einer Beschäftigung eingeführt. Es wurde jedoch festgestellt, dass eine Ausweitung des zeitlichen Umfangs den Vermittlungserfolg für Teilnehmende mit besonders hohem Betreuungsbedarf steigern könnte. Vor diesem Hintergrund wird die zwischenzeitliche Verlängerung der Phase der vorbereitenden Maßnahmen auf derzeit sechs Monate (Richtlinie vom 02.11.2017) positiv bewertet.

7. Das Angebot der Qualifizierungsförderung ist sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Unternehmen sehr gut angenommen worden.

Rund die Hälfte aller im Rahmen des Programms vermittelten Teilnehmenden hat mindestens an einer Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich teilgenommen. Insgesamt wurden 2.213 Qualifizierungen gefördert, um eine dauerhafte betriebliche Eingliederung zu ermöglichen. Im Durchschnitt hat jede bzw. jeder Teilnehmende, die bzw. der im Rahmen dieses Programms qualifiziert wurde, rund 2,3 Qualifizierungen in Anspruch genommen (vgl. Kapitel 2.3). Besonders im Bereich der gesundheitsnahen Dienstleistungen wurden Qualifizierungen nachgefragt, insbesondere für den Beruf Physiotherapeut. Hier sind wichtige Kompetenzen vermittelt worden, die im Rahmen der Berufsausbildung nicht vermittelt werden, gleichwohl aber für ein umfassendes Ausüben des Berufs zentrale Voraussetzungen darstellen.

8. Das Programm leistet einen wichtigen Beitrag zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen und sekundären ESF-Themen der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie zur Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung.

Unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung von Frauen und Männern kommt dem Instrument der Frauenkarriereplanung eine besondere Bedeutung zu. Damit wird ein aktiver Beitrag zu diesem bereichsübergreifenden Grundsatz geleistet. Insgesamt sind 200 Frauen auf diesem Weg unterstützt worden (vgl. Kapitel 3.4).

Mit 1.302 Teilnehmenden war zu Beginn der Maßnahme jede bzw. jeder zweite Teilnehmende des Programms EINSTIEGSZEIT arbeitslos. Somit konnte eine hohe Zahl an arbeitslosen jungen erwachsenen Fachkräften erreicht und in Beschäftigung vermittelt werden: Insgesamt sind mit Hilfe des Programms 807 der 1.302 Teilnehmenden (62,0 %) in eine sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt worden. Bei den durch dieses Programm unterstützten Alleinerziehenden betrug dieser Anteil 54,6 %.

Währenddessen liegen die Anteile von Personen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung, gemessen an der Gesamtzahl der Teilnehmenden, im unteren einstelligen Prozentbereich.

4.2 Handlungsempfehlungen

1. Es sollte geprüft werden, ob eine Anhebung der Altersgrenze innerhalb des Programms vorgenommen werden kann.

Vor dem Hintergrund, dass sich die beruflichen und privaten Lebensumstände zahlreicher junger Menschen heute bis ins Erwachsenenalter verändern und verstärkt keinem traditionellen Muster folgen (bspw. mehrfacher Ausbildungsbeginn, Absolvieren mehrerer Berufsausbildungen), schließt die aktuelle Altersgrenze von 30 Lebensjahren – in Ausnahmefällen bis zum 32. Lebensjahr – potenzielle Teilnehmende von einer Partizipation an dem Programm aus. Sowohl die Beraterinnen und Berater als auch die antwortenden Unternehmen gaben diesen Punkt zu bedenken. Im Rahmen von EINSTIEGSZEIT, einem Programm, das sich ausschließlich an junge Nachwuchskräfte wendet, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine Anhebung der Altersgrenze, beispielsweise auf 35 Lebensjahre, allerdings nicht in Betracht gezogen werden.

2. Die abgeschlossene Berufsausbildung als Aufnahmevoraussetzung sollte überprüft werden.

Die Beraterinnen und Berater haben davon berichtet, dass es einen zunehmenden Bedarf bei jungen Erwachsenen gibt, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. kein abgeschlossenes Studium verfügen (bspw. aufgrund von Prüfungsangst), gleichwohl aber über bereits erworbene Kompetenzen – z. B. aus einem begonnenen Studium oder einer vorhergehenden Tätigkeit – für die Aufnahme einer sv-pflichtigen Beschäftigung in Unternehmen verfügen. Des Weiteren kann bzw. möchte ein Teil der jungen Erwachsenen nicht in den erlernten Berufen tätig sein. Hier könnten Überlegungen im Rahmen einer Neuauflage des Programms dahin gehen, dass neben der Vermittlung in sv-pflichtige Beschäftigung ebenso die Vermittlung in Berufsausbildung als Programmziel aufgenommen wird. Des Weiteren sollte in die zukünftige Förderung aufgenommen werden, dass Teilnehmende, die nicht im Rahmen von EINSTIEGSZEIT vermittelt werden können, zukünftig bei ihrer Einmündung in ein anderes Programm unterstützt werden können. Man könnte z. B. eine Kooperation mit den Trägern der Integrationsbegleitung in das Programm aufnehmen und darüber hinaus eine Beratung der potenziellen Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Einmündungsmöglichkeit in das Programm Integrationsbegleitung. Dies sollte als Unterstützungsleistung des Programms - neben der Aufnahme älterer Teilnehmender sowie Teilnehmender ohne Berufsausbildung - im Rahmen einer eventuellen Neuauflage von EINSTIEGSZEIT festgeschrieben werden.

Darüber hinaus ist anzunehmen, dass in den kommenden Jahren die Zahl junger Geflüchteter sowie von Migrantinnen und Migranten steigen wird, die Unterstützung bei der Suche nach und Vermittlung auf Arbeitsplätze benötigen. Unter den aktuellen Bedingungen können sie jedoch aufgrund fehlender Dokumente oder Abschlüsse von dem Programm und seinen breiten Netzwerkstrukturen nicht profitieren.

3. Eine inhaltliche Anreicherung des Instruments der Karriereplanung für Frauen wird empfohlen.

Mit der zeitlichen Verlängerung der Nachbetreuungsfrist auf 6 Monate für alle Teilnehmenden (vorher 3 Monate) hat sich ein Vorteil der spezifischen Frauenförderung – nämlich eine zeitlich deutlich längere Unterstützung der Karriereentwicklung – im Vergleich zu den männlichen Teilnehmenden relativiert. Um die spezifische Unterstützung von Frauen vor diesem Hintergrund für diese wieder attraktiver zu machen, sollte überlegt werden, ob sich die bisherigen Unterstützungsleistungen durch weitere ergänzen lassen. Ein Beispiel könnte eine die Qualifizierung ergänzende Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle, insbesondere in den hier geförderten Branchen der sozial- und gesundheitsnahen Dienstleistungen sein. Damit könnten nicht nur betriebliche Karrieren noch intensiver gefördert werden. Eine solche Kombination würde den Zugang von Frauen in die Erwerbstätigkeit generell verbessern.

4. Das Qualitätssicherungsverfahren sollte hinsichtlich der Datenerhebung und Plausibilisierung erweitert werden.

Im Rahmen der Richtlinie vom 23.12.2014 sind verschiedene Qualitätssicherungsmaßnahmen (vgl. Kapitel 2.5) beschrieben worden, die sowohl durch den Projektträger als auch die WFBB Arbeit (ehemals ZAB) umgesetzt wurden. Hierzu sollten, nach Prüfung verschiedener Angaben durch die Evaluierung, Angaben des ESF-Datenmanagements hinzugefügt werden, um bspw. die Qualität der erhobenen Kontaktdaten von Unternehmen und Teilnehmenden zu verbessern. Diese sind von besonderer Relevanz sowohl für die Erhebung der längerfristigen Verbleibsindikatoren sechs Monate nach Maßnahmeaustritt als auch die wissenschaftliche Begleitung des Programms. Es ist zu überlegen, ob die beiden Fragen zur Einwilligung in der Einwilligungserklärung der Programmteilnehmenden zu einer Frage zusammengefasst werden können.

5. Differenzierung der erhobenen Indikatoren sollte einer Überprüfung unterzogen werden.

Im Rahmen dieses Programms wird der programmspezifische Ergebnisindikator CE6 „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung nach Maßnahmeaustritt“ erfasst. Da eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer bereits während der Maßnahme in eine sv-pflichtige Beschäftigung vermittelt wird – dieser Wert wird als richtlinienspezifischer Indikator erfasst –, spiegelt CE6 nur einen Teil des Programmerfolgs wider. Überlegenswert wäre, den Indikator wie folgt abzuändern: „Teilnehmende in sv-pflichtiger Beschäftigung“.

Literatur

- Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Abschnitt A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018): Berufsbildungsbericht 2018, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.
- IW Köln (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg. Nr. 4.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2014): Operationelles Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 - 2020, Version 1.3.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Bewertungsplan im Rahmen des Operationellen Programms des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014 – 2020, Stand: 15.11.2018.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der 22. Welle des Betriebspanels, Potsdam.
- Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen in Brandenburg in der Förderperiode 2014 – 2020 (EINSTIEGSZEIT), Richtlinie vom 23.12.2014.
- Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten jungen Erwachsenen in Brandenburg in der Förderperiode 2014 – 2020 (EINSTIEGSZEIT), Richtlinie vom 02.11.2017.
- Schmillen, Achim; Umkehrer, Matthias (2014): Verfestigung von früher Arbeitslosigkeit. Einmal arbeitslos, immer wieder arbeitslos? IAB-Kurzbericht 16/2014, Nürnberg.
- Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele (2017): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung. Meist gelingt ein nahtloser Übergang, IAB-Kurzbericht 20/2017, Nürnberg.
- Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder (2019): Entstehung, Verteilung und Verwendung des Bruttoinlandsprodukts in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2018, Reihe 1, Länderergebnisse, Band 5.
- Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (2018): Umsetzung des Projektes Einstiegszeit der IHK-Projektgesellschaft April 2015 bis März 2018. Abschlussbericht.

Anhang

Anhang 1 Flyer der IHK Projektgesellschaft mbH zum Programm EINSTIEGSZEIT für die erste Förderrunde

Seite 1

Einstiegszeit-Beratungszentren			
Name	Tel.	Fax	E-Mail
Bad Belzig, Brücker Landstr. 22 b, 14806 Bad Belzig			
Claudia Hirtzel	033841 5310-51	-50	hirtzel@ihk-projekt.de
Knut Tschemay	033841 5310-50	-50	tschemay@ihk-projekt.de
Brandenburg, Friedrich-Franz-Str. 19, 14770 Brandenburg			
Monika Schilling	03381 3159-405	-482	schilling@ihk-projekt.de
Simone Wibberenz	03381 3159-001	-482	wibberenz@ihk-projekt.de
Cord Marxmeier	03381 3159-406	-482	marxmeier@ihk-projekt.de
Cottbus, Karl-Liebknecht-Str. 2, 03046 Cottbus			
Marion Luschke	0355 28860-53	-93	luschke@ihk-projekt.de
Dagmar Wolf	0355 28860-53	-93	wolf@ihk-projekt.de
Ulrich Schubert	0355 28860-53	-93	ulrich_schubert@ihkprojekt.de
Eberswalde, Heegermühler Str. 64, 16225 Eberswalde			
Thomas Krause	03334 2537-51	-49	krause@ihk-projekt.de
Jörg Schneiderei	03334 2537-54	-49	schneiderei@ihk-projekt.de
Frankfurt (Oder), Puschkinstr. 12 b, 15236 Frankfurt (Oder)			
Gert Hartwig	0335 5621-2324	-2034	hartwig@ihk-projekt.de
Ralf Grundmann	0335 5621-2035	-2034	grundmann@ihk-projekt.de
Finsterwalde, An der Schraube 26, 03238 Finsterwalde			
Beatrice Mnich	03531 71855-15	-25	mnich@ihk-projekt.de
Claudia Buck	03531 71855-35	-25	buck@ihk-projekt.de
Neuruppin, Alt Ruppiner Allee 40 (TGZ-Gebäude), 16816 Neuruppin			
Lothar Schönefeld	03391 4033-860	-862	schoenefeld@ihk-projekt.de
Kathrin Scheffter	03391 4033-861	-862	scheffter@ihk-projekt.de
Oranienburg, Sachsenhausener Str. 23 a, 16515 Oranienburg			
Sabine Dräger	03301 57367-21	-52	draeger@ihk-projekt.de
Dirk Petri	03301 57367-20	-52	petri@ihk-projekt.de
Strausberg, Garzauer Chaussee 1a (TC.2), 15344 Strausberg			
Christa Kieling	03341 470-9381	-5089	kieling@ihk-projekt.de
Gabriele Sdunek	03341 470-9568	-5089	sdunek@ihk-projekt.de
Schwedt/Oder, Berliner Str. 52 e, 16303 Schwedt/ Oder			
Sabine Haarbach	03332 8346-12	-14	haarbach@ihk-projekt.de
Ute Ehrhardt	03332 8346-13	-14	ehrhhardt@ihk-projekt.de
Wildau, Schwarzkopfstraße 2, 15745 Wildau			
H. Strache-Zakharya	03375 52816-30	-28	strache@ihk-projekt.de
Dr. Achim Reipert	03375 52816-30	-28	reipert@ihk-projekt.de
Mathias John	03375 52816-29	-28	john@ihk-projekt.de

Standorte



Projektträger

IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg
Puschkinstr. 12 b, 15236 Frankfurt (Oder)

Projektleiter
Peter Wölffling
Tel. 0335 5621-2010, woelffling@ihk-projekt.de

Projektkoordinatoren
Hans-Jürgen Kühnühl
Tel. 0335 5621-2300, kuehnoehl@ihk-projekt.de

Dr. Jürgen Bach
Tel. 0335 5621-2120, bach@ihk-projekt.de

Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie (MASGF),
finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Landesprogramm „Einstiegszeit“

Laufzeit: 01.04.2015 – 31.03.2018

**Förderung von arbeitslosen
und von Arbeitslosigkeit bedrohten
jungen Erwachsenen
in Brandenburg**

**LAND
BRANDENBURG**
Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie

EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Stand 08/15

Vorwort



Die konjunkturellen Bedingungen bieten für Unternehmen in Brandenburg gute wirtschaftliche Perspektiven.

Perspektiven zu gestalten, gelingt mit engagierten und motivierten Fachkräften besonders gut. Die Fachkräftenachfrage wächst und die Suche besonders vieler kleiner Unternehmen wird aufwändiger, die richtige Fachkraft zu finden. Bei der Fachkräftesuche gehen vor allem kleine und mittlere Unternehmen leer aus. Und genau hier setzt „Einstiegszeit“ an.

Mit 25 Personalberatern in 11 regionalen Beratungszentren unterstützen wir landesweit Unternehmen, die richtigen und auf den zu besetzenden Arbeitsplatz passenden Jugendlichen zu finden.

Unsere Personalberater beraten, begleiten und fördern den Einstieg in das Berufsleben durch ein umfangreiches Unterstützungs- und Finanzierungsangebot. Die demographische Entwicklung erfordert aktuelles Handeln als Unternehmer.

Nutzen Sie die Chancen und Angebote des Projektes „Einstiegszeit“, junge Fachkräfte für Ihren unternehmerischen Erfolg zu finden und die Potenziale junger Fachkräfte zu erschließen.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.ez-brandenburg oder vereinbaren Sie Ihr persönliches Beratungsgespräch


 Peter Wölfling
 Geschäftsführer
 IHK-Projektgesellschaft mbH

Ziele der Förderung

Unterstützung junger Fachkräfte bei ihrer passgenauen Vermittlung und ihrer nachhaltigen Eingliederung in Unternehmen im Land Brandenburg.

Wer kann am Förderprogramm teilnehmen?

- **Arbeitslose junge Menschen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte junge Erwachsene** mit abgeschlossener Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium.
- Der Wohnsitz der jungen Erwachsenen soll im Land Brandenburg liegen. Junge Erwachsene aus anderen Bundesländern sind in Brandenburg herzlich willkommen.
- Besondere Aufmerksamkeit richtet das Programm auf die **Förderung weiblicher Fachkräfte** u.a. auch durch die Möglichkeit der Organisation von karriereorientierten Berufseinstiegen.
- **Arbeitgeber** (juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts sowie rechtsfähige Personengesellschaften), die eine Betriebsstätte im Land Brandenburg haben und die junge arbeitssuchende Fachkräfte einstellen.
- Voraussetzungen für die Förderung sind der abgeschlossene **sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag** mit einer Laufzeit von mind. einem Jahr und die Aufnahme in das Förderprogramm vor dem Start der beruflichen Tätigkeit. Eine Teilzeitbeschäftigung ist ab mind. 20 Std./Woche möglich.
- Unternehmen, die sich im kommunalen, Landes- bzw. Bundesbesitz befinden, können nicht gefördert werden.

Was kann gefördert werden?

- Anteilige Förderung der Kosten für notwendige **arbeitsplatzorientierte Qualifizierungen** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Höhe der Förderung ist nach Unternehmensgrößen gestaffelt.
- Junge Frauen können auch im Rahmen einer Karriereentwicklungsvereinbarung 24 Monate gefördert werden.
- Bei Weiterbildungen in EU-Mitgliedsstaaten können bis zu 70% der Kosten der Vorbereitung und Durchführung des Aufenthaltes übernommen werden.
- Standortinformationen und Ansprechpartner unserer Beratungszentren finden Sie auf der Rückseite und unter www.ez-brandenburg.de

Ergebnisse März 2011 - März 2015

Vermittlung in Arbeit 2 951 (42 % Frauen)

Frauenkarrieren 213

Auslandspraktika 52 in 14 EU-Staaten

Anhang 2 Fragebogen für Online-Erhebung der geförderten Unternehmen

Fragen zu Ihrer aktuellen Fachkräftesituation

Zunächst würden wir gern etwas über Ihre aktuelle Fachkräftesituation erfahren und auch darüber wie Sie das Projekt „EINSTIEGSZEIT“ kennengelernt haben.

1. **Wie schätzen Sie Ihren aktuellen Fachkräftebedarf ein?**
 - a. Wir haben mehrere offene Stellen in verschiedenen Berufen
 - b. Wir haben mehrere offene Stellen in einem Beruf
 - c. Wir haben ein, zwei offene Stellen
 - d. Wir haben zurzeit keinen Fachkräftebedarf

Wenn Frage1 = d:

2. **Konnten Sie ihren Fachkräftebedarf mithilfe des Programms „EINSTIEGSZEIT“ decken?**
 - a. Ja
 - b. nein

3. **Wie hat sich Ihr Fachkräftebedarf, also die Zahl der nicht besetzbaren, offenen Stellen in Ihrem Unternehmen, seit 2015 entwickelt?**

Unser Fachkräftebedarf ist seit 2015 ...

- a. Deutlich gestiegen
 - b. Gestiegen
 - c. Konstant geblieben
 - d. Etwas gesunken
 - e. Deutlich gesunken
4. **Wie haben Sie vom Projekt EINSTIEGSZEIT erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)**
 - a. Wir sind von der IHK-Projektgesellschaft mbH angesprochen worden
 - b. Wir sind aktiv auf die IHK-Projektgesellschaft mbH zugegangen
 - c. Wir sind von unserer Kammer (IHK / HWK) über das Programm informiert worden
 - d. Wir sind von der Arbeitsagentur / dem Jobcenter über das Programm informiert worden
 - e. Die eingestellte Person / die eingestellten Personen haben sich bei uns beworben und uns auf diese Unterstützungsmöglichkeit aufmerksam gemacht
 - f. Wir sind von einer anderen Institution auf das Programm aufmerksam gemacht worden
 - g. Wir haben aktiv nach Informationen gesucht
 - h. Weiß ich nicht mehr

5. **Kannten Sie das Programm „EINSTIEGSZEIT“ bzw. die IHK-Projektgesellschaft mbH schon, bevor Ihnen im Jahr <FÖRDERJAHR> eine Fachkraft vermittelt wurde?**

Bitte nur eine Antwort ankreuzen!

Ja Nein

6. **Wie viele Personen haben Sie über das Programm EINSTIEGSZEIT zwischen April 2015 und März 2018 eingestellt? In diese Felder dürfen nur Zahlen eingegeben werden!**

	Männer		Frauen
Befristet	<input type="text"/>	Befristet	<input type="text"/>
Unbefristet	<input type="text"/>	Unbefristet	<input type="text"/>
Insgesamt	<input type="text"/>	Insgesamt	<input type="text"/>
Darunter		Darunter	
In Teilzeit	<input type="text"/>	In Teilzeit	<input type="text"/>

Wenn in der Zeile „Teilzeit“ eine Zahl eingetragen wird:

7. **Kam die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung auf den Wunsch der eingestellten Person oder auf den Wunsch Ihres Unternehmens zustande?**
 - a. Auf Wunsch der eingestellten Person
 - b. Auf Wunsch meines Unternehmens
 - c. In gegenseitigem Einvernehmen
 - d. Weiß ich nicht mehr.

Fragen zu den eingestellten Personen

Mit den folgenden Fragen wollen wir etwas über die Personen erfahren, die Sie mit Unterstützung des Projekts „EINSTIEGSZEIT“ eingestellt haben.

8. **Können Sie sich noch daran erinnern, ob die von Ihnen eingestellten Personen zuvor ihren Lebensmittelpunkt außerhalb des Landes Brandenburg hatten und im Kontext Ihrer Einstellung wieder nach Brandenburg zurückgekehrt sind?**
 - a. Nein
 - b. Ja und zwar _____ Personen
9. **Kannten Sie die eingestellten Personen bereits im Vorfeld der Einstellung?**
 - a. Ja, alle
 - b. Ja, die Mehrheit
 - c. Ja, ungefähr die Hälfte
 - d. Ja, weniger als die Hälfte
 - e. Nein
10. **Hätten Sie diese jungen Fachkräfte auch ohne die Unterstützung durch das Programm „EINSTIEGSZEIT“ eingestellt? (Mehrfachnennungen möglich)**
 - a. Ja
 - b. Nein, ohne die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen hätten wir die Person nicht eingestellt
 - c. Nein, ohne die Unterstützung der Personalberaterinnen und -berater des Programms hätten wir die Person nicht eingestellt
 - d. Bin ich mir nicht sicher
11. **Die eingestellten Personen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss. Wie sehr entspricht die berufliche Tätigkeit den Ausbildungs- oder Studieninhalten bzw. besteht ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung? Wenn Sie mehr als drei Personen eingestellt haben, treffen Sie bitte eine Gesamteinschätzung.**
 - a. Vollkommen
 - b. In hohem Maße
 - c. Teils/teils
 - d. In geringem Maße
 - e. Gar nicht

 **Filter:** wenn bei Frage 6 die Anzahl der Frauen > 0 ist:

Fragen zur Karriereplanung von Frauen

Ein spezifisches Anliegen des Programms ist die Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Frauen. Daher hatten Sie die Möglichkeit, mit Unterstützung des Programms über zwei Jahre hinweg spezifische Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Frauen durchzuführen. Mit Ihren Antworten auf die folgenden Fragen, wollen wir Ihre Einschätzungen zu diesem Förderansatz erfahren.

12. **Mit wie vielen neu eingestellten Frauen haben Sie zwischen 2015 und März 2018 eine verbindliche Karriereplanung vereinbart?**
 - a. Nein
 - b. Ja, mit _____ Personen

Wenn Frage 11 = b:

13. **Welche konkreten Maßnahmen der Karriereplanung haben Sie vereinbart? (Mehrfachnennungen möglich)**

Vereinbart wurden:

 - a. Spezifische Einarbeitungsmaßnahmen
 - b. Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen
 - c. Ein gesondertes Traineeprogramm
 - d. Anderes bitte nennen: offenes Textfeld
14. **Zu welchen Ergebnissen sollte die Karriereplanung führen? Innerhalb von zwei Jahren sollten die Frauen (Mehrfachantworten möglich):**
 - a. komplexere Arbeitsaufgaben übernehmen als nach einer Berufsausbildung üblich
 - b. Personalverantwortung übernehmen
 - c. Budgetverantwortung übernehmen
 - d. Anderes, bitte nennen: offenes Textfeld
15. **Haben sich Ihre Erwartungen in Bezug auf die angestrebte Karriere erfüllt**
 - a. Ja
 - b. Eher ja
 - c. Eher nein
 - d. Nein
 - e. Kann ich noch nicht sagen

 **Ab hier wieder Beantwortung durch alle Befragten**

Fragen zur Nutzung der Unterstützungsangebote

Mit den folgenden Fragen möchten wir gern erfahren, wie Sie die Unterstützung durch das Projekt „EINSTIEGSZEIT“ einschätzen.

16. Haben die von Ihnen eingestellten Personen *Qualifizierungsangebote* wahrgenommen? (Mehrfachnennungen möglich)

- a. Ja, über das Programm EINSTIEGSZEIT
- b. Ja, aber nicht über das Programm EINSTIEGSZEIT
- c. Nein

Wenn Frage 15 = a:

17. Welche der folgenden Aussagen treffen zu? Wenn Sie mehrere Personen eingestellt haben, machen Sie bitte Angaben für alle.

- a. Die eingestellte Person benötigten **fachliche** Qualifizierungen
- b. Die eingestellten Personen benötigten Qualifizierungen im Bereich **persönlicher / sozialer** Kompetenzen
- c. Der Qualifizierungsplan war hilfreich, um den Bedarf zu identifizieren
- d. Die Qualifizierung war notwendig, damit die Personen längerfristig im Betrieb beschäftigt sein können.
- e. Unser Anteil an den Kosten der Qualifizierung war angemessen.

Das Programm „EINSTIEGSZEIT“ bot die Möglichkeit, dass die eingestellten Personen auch nach der Einstellung in Ihrem Unternehmen vom Projekt weiter betreut werden konnten – z. B. durch Qualifizierungsmaßnahmen.

18. Wurden die eingestellten Personen auch nach der Einstellung durch das Projekt beraten und begleitet?

- a. Ja
- b. Nein, hätte ich mir aber gewünscht
- c. Nein, es war nicht notwendig
- d. Weiß nicht

Wenn Frage 18 = a:

19. Wie stark waren Sie in die Nachbetreuung eingebunden (z.B. Teilnahme an Gesprächen, Bereitstellung von Räumen)?

- a. Stark
- b. Eher stark
- c. Eher schwach
- d. Schwach
- e. Gar nicht

20. Wie wichtig ist Ihrer Einschätzung nach die Nachbetreuung durch das Projekt, um einen erfolgreichen Berufseinstieg zu gewährleisten?

- a. Sehr wichtig
- b. Wichtig
- c. Eher wichtig
- d. Eher unwichtig
- e. Unwichtig
- f. Sehr unwichtig

Fragen zum Fortbestand der Arbeitsverhältnisse

Mit den folgenden Fragen wollen wir erfahren, ob die eingegangenen Arbeitsverhältnisse noch fortbestehen oder beendet wurden.

21. Sind bei den von Ihnen eingestellten Personen, die eingegangenen Arbeitsverhältnisse in der Zwischenzeit wieder gekündigt bzw. aufgelöst worden?

- a. Ja (wie viele?)
- b. Nein

Wenn Frage 21 = a:

22. Durch wen erfolgte die Kündigung?

- a. Kündigung durch den Betrieb
- b. Kündigung durch den oder die Beschäftigten

Wenn Frage 22 = a:

**23. Kündigung durch den Betrieb:
Welche Gründe waren für die Kündigung(en) ausschlaggebend?**

	Zutreffende Gründe Mehrfachnennungen möglich	Der wichtigste Grund Nur einen Grund ange- ben
23.1 Unzufrieden mit Arbeitsleistung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
23.2 Qualifizierungen im Rahmen des Pro- gramms	<input type="text"/>	<input type="text"/>
23.3 waren nicht ausreichend Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertra-	<input type="text"/>	<input type="text"/>
23.4 Wegfall der Arbeitsstelle, so dass der/die Be- schäftigte/n nicht mehr benötigt wurden	<input type="text"/>	<input type="text"/>
23.5 Andere Gründe – bitte nennen:	<input type="text"/>	

Wenn Frage 22 = b:

**24. Kündigung durch den / die Beschäftigten:
Welche Gründe waren für die Kündigung(en) ausschlaggebend?**

	Zutreffende Gründe Mehrfachnennungen möglich	Der wichtigste Grund Nur einen Grund ange- ben
24.1 Hohe Arbeitsleistung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.2 Private Gründe (z.B. Umzug)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.3 Beschäftigte wurden abgeworben	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.4 Gesundheitliche Gründe	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.5 Unzufriedenheit mit dem Lohn/ Gehalt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.6 Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten o.ä.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.7 Unbekannte Gründe	<input type="text"/>	<input type="text"/>
24.8 Andere Gründe – bitte nennen:	<input type="text"/>	

 **Ab hier Beantwortung durch alle Befragten**

Fragen zum Nutzen der erhaltenen Unterstützung

Mit den Fragen in diesem abschließenden Frageblock wollen wir Ihre Einschätzungen zum Nutzen der erhaltenen Unterstützungsleistungen erfahren.

25. Wie bewerten Sie die Vermittlungsarbeit der Beraterinnen und Berater des Projektes auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)?

26. Wie bewerten Sie die Unterstützung durch das Projekt insgesamt auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)?

27. Welchen Veränderungsbedarf sehen Sie in Bezug auf das Programm EINSTIEGSZEIT? – Offenes Textfeld

28. Haben Sie weiteren Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen? – Offenes Textfeld

Aus technischen Gründen können wir die von Ihnen eingestellte Person / die von Ihnen eingestellten Personen leider nicht selbst nach ihrer Erfahrung / ihren Erfahrungen in Bezug auf die Förderung fragen. Daher bitten wir Sie – wenn es Ihnen möglich ist – uns die Einschätzungen der eingestellten Person / Personen in kurzen Stichworten mitzuteilen.

29. Soweit Sie mit der / den eingestellten Person/en darüber gesprochen haben: Wie bewertet die eingestellte Person / bewerten die eingestellten Personen die Förderung? Bitte nennen Sie in Stichworten die Einschätzungen – sowohl positive als auch negative Einschätzungen? – Offenes Textfeld

Zum Abschluss noch einige Fragen zu Ihrem Betrieb:

Da wir Ihre Antworten nicht individuell, sondern ausschließlich nach bestimmten Unternehmenstypen auswerten, bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Firma.

30. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen (inklusive Inhaber/in)?

- a. 1-4
- b. 5-9
- c. 10-29
- d. 30-49
- e. 50-249
- f. Mehr als 250

31. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

- a. Branchenliste des ESF

32. Wo hat Ihr Unternehmen seinen Hauptsitz oder seine Betriebsstätte im Land Brandenburg?

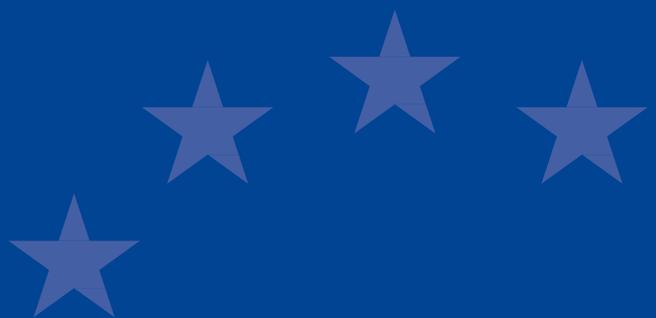
Hauptwohnsitz **Postleitzahl**

**Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
mwae.brandenburg.de

esf.brandenburg.de

Oktober 2021



Gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.