

IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen

Dipl. Vw. Christian Baden

Dipl. Geogr. Sabine Heid

Prof. Dr. Alfons Schmid

Projektnummer:80095213, altes Aktenzeichen: TH0101/2008

Technische Hilfe

Frankfurt, Januar 2011

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Das Wichtigste in Kürze

Evaluation Qualifizierungsschecks:

- Nach dem für das Instrument zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen sollte die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks monatlich etwa 133 (165 unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit) betragen. Diese Anzahl wurde seit September 2009 fast durchgängig erreicht.
- Im Zeitablauf ist eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Die Monatszahlen des aktuellen Jahres liegen jeweils deutlich über denen des Vorjahres.
- Eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks wird zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen nicht fristgerecht eingelöst. Die Ursachen hierfür konnten bislang noch nicht eruiert werden.
- Es sind starke regionale Unterschiede bei den quantitativen Teilnehmerzahlen erkennbar. Die Unterschiede sind – gemessen am regionalen Teilnehmerpotenzial – teilweise gravierend. Gut angenommen wird das Instrument im Regierungsbezirk Kassel, während im Regierungsbezirk Darmstadt die Teilnehmerzahlen stark unterproportional sind.
- Bezüglich der Teilnehmerstruktur ist festzuhalten, dass sich Frauen überdurchschnittlich häufig an dem Instrument beteiligen.
- Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die das Instrument nutzen, ist seit 2008 rückläufig.
- Die Erweiterung des Instruments auf Beschäftigte in Teilzeit wird gut angenommen. Der Anteil an Teilzeitarbeitskräften, die Qualifizierungsschecks nutzen, ist im Vergleich mit allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stark überproportional.
- Die Gruppe der Älteren wird in ausreichendem Maße über das Instrument angesprochen. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss trifft dies nicht zu, da die Anteile an Beschäftigten ohne Abschluss oder nur mit einem Schulabschluss seit 2008 stark rückläufig sind.
- Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen am häufigsten über die Bildungsträger. Die Arbeitgeber, die im Vorjahr noch die wichtigste Informationsquelle waren, haben hingegen an Bedeutung eingebüßt. Eine Ausnahme sind hier die Beschäftigten über 55 Jahre, die zu 40% den eigenen Arbeitgeber als zentrale Informationsquelle nannten. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte und das Internet.
- Rund 54% der Teilnehmer/innen trägt die Kosten für den nicht förderungsfähigen Anteil der Weiterbildungsmaßnahme selbst. Zu 39% erfolgt dies komplett durch die Betriebe, zu 5% beteiligen sich die Betriebe zumindest anteilig an den Kosten.
- Die Teilnehmer/innen bewerten das Instrument bezüglich Information, Beratungsqualität, Berücksichtigung der individuellen Situation und auch des organisatorischen Ablaufs und Aufwands ausgesprochen gut. Zwar sind hier je nach Strukturmerkmal (Geschlecht, Alter, Qualifikation) Unterschiede in der Bewertung feststellbar, jedoch gibt es keine Beschäftigtengruppe, die zu einer negativen Bewertung kommt.

- Im Vergleich zum Vorjahr fällt die durchweg positive Bewertung der einzelnen Punkte durch die Geringqualifizierten auf. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung, da im Jahr 2009 die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss noch im Vergleich mit den anderen Beschäftigtengruppen negative Bewertungen abgegeben hatte.

Betriebsbefragung zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen:

- Gegenüber 2007 ergab die aktuelle Befragung einen leichten Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. Bei der Befragung 2008 gaben 46,5% aller hessischen Betriebe an, Weiterbildungsmaßnahmen selber durchgeführt, (mit) finanziert oder Beschäftigte für solche Maßnahmen freigestellt zu haben. Dieser Wert ist inzwischen auf etwa 48% gestiegen.
- Der Anteil weiterbildender Betriebe liegt in den Dienstleistungssektoren inzwischen bei über 50%, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist er jedoch deutlich niedriger.
- Der Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung ist vor allem auf Kleinstbetriebe zurückzuführen
- Nach den Ergebnissen der Befragung 2010 lag der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2009 bei knapp 25%. Dies ist ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber 2007 um fast 2 Prozentpunkte und damit eine durchaus positive Entwicklung.
- Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2007/08 in nahezu allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes. Den stärksten Anstieg verzeichnete der Bereich Handel und Reparatur, hier ist die Weiterbildungsquote um 5 Prozentpunkte gestiegen.
- Nach den Ergebnissen der letzten Befragung waren nur geringe Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen feststellbar. Dies hat sich inzwischen geändert. Während bei allen drei kleineren Größenklassen die Weiterbildungsquote teilweise deutlich angestiegen ist, ist sie bei den Großbetrieben konstant geblieben. Großbetriebe haben inzwischen die niedrigste Weiterbildungsquote aller Betriebsgrößenklassen. Der beobachtete Anstieg der Weiterbildungsquote ist damit ausschließlich auf KMU zurückzuführen.
- Frauen partizipieren noch immer in etwas geringerem Maße an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten als Männer, die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind aber geringer als noch 2007.
- Seit 2007 hat sich auch die Weiterbildungsquote bei den Teilzeitbeschäftigten von etwa 16% auf über 18% erhöht. Die betriebliche Weiterbildungsquote von Teilzeitarbeitkräften liegt aber immer noch deutlich unter dem Durchschnitt für alle Beschäftigten.
- Ursächlich für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften ist eine zu geringe Rentabilität von Weiterbildungsmaßnahmen bei dieser Beschäftigtengruppe bzw.

wird häufig auch kein Weiterbildungsbedarf gesehen. Dass bei den Teilzeitbeschäftigten selber Anreizprobleme bestehen, sich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, gab nur eine Minderheit der Betriebe als Ursache an. Im Gegensatz zu Teilen anderer bildungsferner Gruppen wie (beispielsweise bei den Geringqualifizierten) scheint die Eigenmotivation zur Weiterbildungsteilnahme bei dem überwiegenden Teil der Teilzeitarbeitskräfte vorhanden.

- Auch nach der aktuellen Betriebsbefragung sinkt die Weiterbildungsbeteiligung immer noch mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Während die Weiterbildungsquote bei den unter 45-jährigen inzwischen bei 27,5% liegt (gegenüber 26% im Jahr 2007), beträgt sie bei den 45-55-jährigen nur 21,2% und bei den über 55-jährigen sogar nur 17,2%. Damit ist allen Altersgruppen 2009 die Weiterbildungsquote gegenüber 2007 angestiegen. Den geringsten Zuwachs haben hierbei die über 55-jährigen zu verzeichnen (+ 0,6 Prozentpunkte), ihre relative Situation hat sich damit gegenüber den anderen Altersgruppen verschlechtert. Erfreulich ist der beobachtete Zuwachs bei den 45 bis 55-jährigen. Hier stieg die Weiterbildungsquote um 3 Prozentpunkte und damit stärker als bei den Beschäftigten unter 45 Jahren.
- Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich weiterhin auf bereits qualifizierte Beschäftigte. Zwar gilt auch bei einer Ausdifferenzierung nach Qualifikation, dass 2009 gegenüber 2007 die Weiterbildungsbeteiligung aller Qualifikationsgruppen angestiegen ist. Den geringsten Anstieg hatte aber die Gruppe der Geringqualifizierten zu verzeichnen. Die schon im Bericht zur letzten Befragung angeführte Befürchtung, dass sich der Abstand zwischen den Geringqualifizierten und den höher Qualifizierten weiter verstärken wird, hat sich damit bestätigt.
- Nach der Befragung im Jahr 2008 konnten etwa 68% der Betriebe ihren Qualifizierungsbedarf durch die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen decken, bei etwa 30% bestand weiterhin nicht gedeckter Bedarf. Dies hat sich inzwischen deutlich verändert. Inzwischen gaben 85% der Betriebe an, ihren Bedarf durch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten decken zu können, nur 14% sahen weiterhin ungedeckten Bedarf.
- In einigen hessischen Betrieben (15%) bestehen bereits aktuell Probleme, alle Fachkräftestellen problemlos zu besetzen. Dies ist sicherlich kein zu vernachlässigender, aber auch nicht außergewöhnlich hoher Wert. Die jährliche Betriebsbefragung für die Region Rhein-Main durch das IWAK ergab in den Jahren 2000, 2001 und 2007 ähnlich hohe Anteile an Betrieben, die Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften hatten (vgl. IWAK Reporte 2000, 2001 und 2007). Aktuell gab es vor allem Probleme bei den Betrieben, Stellen aus dem mittleren Qualifikationssegment zu besetzen. Ursächlich für die Stellenbesetzungsprobleme ist aus betrieblicher Sicht in erster Linie ein Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern. Fast genauso häufig wurde jedoch auch das Fehlen von Zusatzqualifikationen als Grund genannt.
- Der Bedarf an Fachkräften wird nach betrieblicher Einschätzung künftig weiter zunehmen, über die Hälfte der hessischen Betriebe erwartet einen steigenden Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren. Dies gilt für alle Wirtschaftsektoren nahezu in gleichem Maß. Verstärkte Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sind nach betrieblichen Angaben

das zentrale Instrument, um dem steigenden Fachkräftebedarf begegnen zu können. Die aktuellen Daten zur betrieblichen Weiterbildung zeigen auch, dass hier bereits verstärkte Anstrengungen von betrieblicher Seite unternommen werden. Ob dies im ausreichenden Maß geschieht, bleibt abzuwarten.

Vorbemerkung:

Nach dem Projektplan für das Informationssystem Weiterbildung standen für das Jahr 2010 folgende Aufgabenschritte an:

- Die Wiederholung der repräsentativen Betriebsbefragung zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen;
- als Ergänzung hierzu der Einbezug der Arbeitnehmersicht anhand qualitativer Interviews bei Betriebsräten in Hessen;
- eine Längsschnittanalyse zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen anhand der IAB-Betriebspaneldaten 2001-2010;
- Die Fortschreibung der Evaluation zum Förderinstrument „Qualifizierungsscheck“ sowie der Daten der Regionaldirektion zum WeGebAU-Programm;
- Zusätzlich wurde das Internetportal zum Informationssystem endgültig konzipiert und aufgesetzt.

Im Folgenden wird zunächst ein Ergebnisüberblick der begleitenden Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ gegeben. Die Ergebnisse zu den „Qualifizierungsschecks“ werden ergänzt durch ausgewählte Interviews bei den Qualifizierungsbeauftragten und anschließend den Programmen „WeGebAU“ und „Bildungsprämie“ gegenübergestellt.

Danach erfolgt die Darstellung der zentralen Ergebnisse der Interviews bei Betriebsräten aus verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen in Hessen.

Es folgt ein längerfristiger Überblick über die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung in Hessen anhand der IAB-Betriebspaneldaten. Dies geschieht mittels einer Längsschnittanalyse auf betriebsindividueller Ebene, die u.a. erlaubt nachzuzeichnen, welche Betriebe sich kontinuierlich, unregelmäßig, nur sporadisch oder gar nicht individueller Weiterbildung beteiligen und welche Beschäftigtengruppen bspw. von kontinuierlicher betrieblicher Weiterbildung über einen längeren Zeitraum profitieren.

Anschließend erfolgt die Auswertung der zweiten Betriebsbefragung zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen. Diese wurde im Frühjahr/Sommer 2010 bei 2039 hessischen Betrieben durchgeführt. Der Fokus der Darstellung liegt dabei auf einem Vergleich mit den Ergebnissen aus der Befragung 2008. Zudem wurden in der zweiten Befragung zusätzliche Themen intensiver behandelt und abgefragt: Dies betrifft die betriebliche Situation und Einschätzung bezüglich eines aktuellen oder künftigen Fachkräftemangels, die Bedeutung und Einschätzung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ aus betrieblicher Sicht sowie Weiterbildungsaktivitäten bezogen auf Teilzeitarbeitskräfte.

Der Bericht schließt mit einer Kurzbeschreibung des Aufbaus des Internetportals.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung Teil I	16
1.1	Aufgaben des „Informationssystems berufliche Weiterbildung in Hessen“ -Methodik.....	18
1.2	Datenüberblick	20
2	Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer	23
2.1	Teilnehmerpotenziale	23
2.2	Teilnehmeranzahl und -struktur.....	24
2.3	Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen.....	27
2.4	Teilnehmer/innen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund.....	34
2.5	Teilnehmer/innen nach anerkanntem Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis .	38
2.6	Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführter Weiterbildung .	40
3	Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmersicht.....	42
3.1	Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample	42
3.2	Auswertung der Teilnehmerfragebögen	44
3.2.1	Teilnehmer/innen nach Vollzeit/Teilzeit.....	44
3.2.2	Informationswege und das Instrument Qualifizierungsschecks	46
3.2.3	Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck	51
3.2.4	Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen.....	55
3.2.4.1	Information und Qualität der Beratung	55
3.2.4.2	Berücksichtigung der individuellen Situation der Teilnehmer/innen	58
3.2.4.3	Organisation, zeitlicher Aufwand	61
3.2.4.4	Zusammenfassende Bewertung der Beratung.....	65
3.2.4.5	Zusammenfassende Bewertung des Instruments Qualifizierungsscheck aus Sicht der Teilnehmer/innen.....	68
4	Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse	71
4.1	Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme.....	72
4.2	Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme.....	73
4.3	Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck.....	74
4.4	Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmer.....	77
4.5	Fazit	79
5	Qualifizierungsbeauftragte.....	82
6	Die Weiterbildungsinitiative „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit.....	84
7	Die Instrumente „Qualifizierungsschecks“, „WeGebAU“ und „Bildungsprämie“ im Vergleich.....	88
8	Betriebsrätebefragung 2010	92

9	Die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen zwischen 2001 und 2009 – Eine Analyse anhand der Daten des IAB-Betriebspanels	100
9.1	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	101
9.2	Geförderte Beschäftigte	104
9.3	Strukturelle Merkmale geförderter Beschäftigter	106
9.4	Formen betrieblicher Weiterbildung	109
9.5	Übernahme der Weiterbildungskosten.....	110
9.6	Veränderungen im Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe zwischen 2001 und 2009	113
9.7	Struktur der geförderten Beschäftigten in fortlaufend weiterbildenden Betrieben	116
10	Betriebsbefragung zur Weiterbildung in Hessen - Methodik.....	119
10.1	Fragebogen.....	119
10.2	Stichprobe	120
10.3	Hochrechnungsverfahren.....	122
11.	Ergebnisse der Betriebsbefragung in Hessen 2010.....	123
11.1	Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung	125
11.2	Geplante Weiterbildung 2010 von bislang nicht weiterbildungsaktiven Betrieben	128
11.3	Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung - Weiterbildungsquoten.....	130
11.3.1	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	131
11.3.2	Weiterbildungsquoten nach Geschlecht	133
11.3.3	Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.....	134
11.3.3.1	Ursachen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften	135
11.3.4	Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten	139
11.3.5	Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten.....	140
11.4	Fazit	142
11.5	Weitere Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen..	143
11.5.1	Ausdifferenzierungen nach Geschlecht.....	143
11.5.2	Ausdifferenzierung nach Alter der Beschäftigten	145
11.6	Ausdifferenzierung nach Qualifikationsgruppen.....	147
11.7	Fazit	149
11.8	Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	150
11.9	Weiterbildung im Jahr 2010 - Erwartete Entwicklungen	153
12	Regionalisierte Darstellung der Ergebnisse.....	157
12.1	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Regionen.....	161
12.2	Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Regionen	164
12.3	Geplante Weiterbildung 2010 nach Regionen	164

12.4	Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung nach Regionen.....	165
12.5	Regionale Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	166
12.6	Regionale Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung	169
12.7	Regionale Weiterbildungsquoten nach Alter und Qualifikation der Beschäftigten.....	170
12.8.	Fazit	172
13	Das Instrument „Qualifizierungsscheck“ aus betrieblicher Sicht.....	174
14	Aktueller und erwarteter Fachkräftemangel in Hessen	181
14.1	Ursachen für Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte	184
14.2	Geplante betriebliche Maßnahmen, um den Fachkräftebedarf zu begegnen.....	189
14.3	Fazit	192
15	Aufbau des Internetportals zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen ..	192
Abb. 2.1:	Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen.....	24
Abb. 2.2:	Ausgestellte Qualifizierungsschecks in Hessen im Zeitvergleich	25
Abb. 2.3:	Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2010, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen.....	28
Abb. 2.4:	Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010	30
Abb. 2.5:	Abweichung der regionalen Anteile der über 44-jährigen Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck (Basis: alle Teilnehmer/innen über 44) von den regionalen Anteilen an allen über 44-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010	31
Abb. 2.6:	Abweichung der regionalen Anteile der über 55-jährigen Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck (Basis: alle Teilnehmer/innen über 55) von den regionalen Anteilen an allen über 55-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010	32
Abb. 2.7:	Abweichung der regionalen Anteile der geringqualifizierten Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck (Basis alle geringqualifizierte Teilnehmer/innen) von den regionalen Anteilen an allen geringqualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010	33
Abb. 2.8:	Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck.....	34
Abb. 2.9:	Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht	35
Abb. 2.10:	Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation.....	35
Abb. 2.11:	Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund...	36
Abb. 2.12:	Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung	37
Abb. 2.13:	Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit	38
Abb. 2.14:	Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck in Teilzeit.....	39
Abb. 2.15:	Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis	39
Abb. 2.16:	Teilnehmer/innen nach Branche	40
Abb. 2.17:	Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse	41
Abb. 2.18:	Bereich der durchgeführten Weiterbildung*	41
Abb. 3.1:	Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht.....	42
Abb. 3.2:	Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter.....	43
Abb. 3.3:	Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation.....	43
Abb. 3.4:	Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Migrationshintergrund.....	44

Abb. 3.5: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.....	45
Abb. 3.6: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht.....	45
Abb. 3.7: Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über... ..	47
Abb. 3.8: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Geschlecht	47
Abb. 3.9: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Altersgruppen.....	48
Abb. 3.10: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Migrationshintergrund ..	49
Abb. 3.11: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach beruflicher Qualifikation	50
Abb. 3.12: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks	51
Abb. 3.13: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks nach Geschlecht	52
Abb. 3.14: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks nach Altersgruppen.....	53
Abb. 3.15: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks nach Migrationshintergrund	53
Abb. 3.16: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks nach Qualifikation	54
Abb. 3.17: „Wichtige Anregungen bekommen“.....	56
Abb. 3.18: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht	56
Abb. 3.19: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen.....	57
Abb. 3.20: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrunde.....	57
Abb. 3.21: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation.....	58
Abb. 3.22: Individuelle Situation berücksichtigt	59
Abb. 3.23: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht.....	59
Abb. 3.24: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen	60
Abb. 3.26: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation.....	61
Abb. 3.27: Termin kurzfristig erhalten	62
Abb. 3.28: „zeitlicher Aufwand gering“	62
Abb. 3.29: „Zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht	63
Abb. 3.30: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen	63
Abb. 3.31: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund	64
Abb. 3.32: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation	64
Abb. 3.33: Gute Beratung erhalten	65
Abb. 3.34: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht.....	66
Abb. 3.35: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen.....	66
Abb. 3.36: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund	67
Abb. 3.37: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation	67
Abb. 3.38: „zufrieden mit der Umsetzung“	68
Abb. 3.40: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Altersgruppen	69
Abb. 3.41: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Migrationshintergrund	69
Abb. 3.42: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Qualifikation	70
Abb. 4.1: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks, Vergleich Gesamtteilnehmer und Teilnehmer der Telefonbefragung	72
Abb. 4.2: Art der Weiterbildungsmaßnahme	72
Abb. 4.3 Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme	73
Abb. 4.4: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme	74
Abb. 4.5: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Vergleich 2009 und 2010, Mehrfachnennungen möglich	75
Abb. 4.6: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Basis: alle Teilnehmer der Telefonbefragung 2009 und 2010	75
Abb. 4.7: Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?	76
Abb. 4.8: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?	77
Abb. 6.1: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht	85
Abb. 6.2: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht	85
Abb. 6.3: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Alter	86

Abb. 6.4: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Alter	86
Abb. 6.5: Schulungsziele der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht	87
Abb. 6.6: Unterrichtsart der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht	88
Abb. 7.1: Teilnehmerzahlen der Programme Qualifizierungschecks, Bildungsprämie und der WeGebAU-Förderung 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 im Vergleich.....	89
Abb. 7.2: Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungschecks und von WeGebAU in Hessen nach Geschlecht	90
Abb. 7.3: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungschecks und von WeGebAU in Hessen nach Alter	91
Abb. 9.1: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2009, Anteile an allen hessischen Betrieben in Prozent	101
Abb. 9.2: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in Prozent	102
Abb. 9.3: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in 2009 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent.....	103
Abb. 9.4: Anteile der Beschäftigten verschiedener Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2009, Angaben in Prozent.....	103
Abb. 9.5: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in Prozent	105
Abb. 9.6: Geförderte Beschäftigte in Hessen in 2009 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent.....	106
Abb. 9.7: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009, Angaben in Prozent.....	108
Abb. 9.8: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009, Angaben in Prozent	108
Abb. 9.9: Anteile von Frauen und Männern an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009, Angaben in Prozent.....	109
Abb. 9.10: Art der von den hessischen Betrieben geförderten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen in den Jahren 2003 bis 2009, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)	110
Abb. 9.11: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen in den Jahren 2005, 2007 und 2009, Angaben in Prozent.....	112
Abb. 9.12: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen in den Jahren 2005, 2007 und 2009, Angaben in Prozent.....	113
Abb. 9.13: Verteilung der Betriebe nach ihrem Weiterbildungsverhalten, Angaben in Prozent.....	114
Abb. 9.14: Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen 2009, Angaben in Prozent.....	115
Abb. 9.15: Weiterbildungswahrscheinlichkeiten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent.....	116
Abb. 9.16: Weiterbildungsquote der Beschäftigten und Frauen in fortlaufend weiterbildenden Betrieben im Zeitverlauf, Angaben in Prozent.....	117
Abb. 9.17: Geförderte Beschäftigte nach Qualifikationsgruppen in fortlaufend weiterbildenden Betrieben im Zeitverlauf, Angaben in Prozent der jeweiligen Qualifikationsgruppe	118
Abb. 11.1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs*	124

Abb. 11.2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	125
Abb. 11.3: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildender Betriebe	126
Abb. 11.4: Sektorale Verteilung der Betriebe, die finanzielle Restriktionen als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten	127
Abb. 11.5: Sektorale Verteilung der Betriebe, die ein unzureichendes Weiterbildungsangebot als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten.....	128
Abb.11.6: Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2010 geplant, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe	129
Abb. 11.7: Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2010 geplant nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller nicht-weiterbildenden Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	130
Abb. 11.8: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Wirtschaftszweig.....	132
Abb. 11.9: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse	133
Abb. 11.10: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Geschlecht, Angaben in Prozent	134
Abb. 11.11: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent	135
Abb. 11.12: Ursachen für die Nicht-Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	136
Abb. 11.13: Wie würden Sie das Interesse von Teilzeitkräften an Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich mit Vollzeitkräften beurteilen?.....	137
Abb. 11.14: Wie können Betriebe motiviert werden, Teilzeitkräfte stärker in ihre Weiterbildungsaktivitäten zu integrieren? Angaben in Prozent aller Betriebe.....	138
Abb. 11.15: Entspricht der Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen bei Teilzeitkräften dem der von Vollzeitkräften?	138
Abb. 11.16: Bestehen Unterschiede in der betrieblichen Organisation von Weiterbildung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten?	139
Abb. 11.17: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Alter der Beschäftigten, Angaben in Prozent	140
Abb. 11.18: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Qualifikation, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Qualifikationsgruppe	141
Abb. 11.19: Veränderung der Weiterbildungsquoten in Hessen zwischen 2007 und 2009 nach spezifischen Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent	142
Abb. 11.20: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent der Beschäftigten	144
Abb. 11.21: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009 ...	145
Abb. 11.22: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, 3 Altersgruppen	146
Abb. 11.23: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, 3 Altersgruppen	147
Abb. 11.24: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2009.....	148
Abb. 11.25: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009.....	149
Abb. 11.26: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2009, Angaben in Prozent aller weiterbildender Betriebe	151
Abb. 11.27: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen.....	152

Abb. 11.28: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen	152
Abb. 11.29: Planen Sie auch 2010 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen?; Angaben in Prozent	153
Abb. 11.30: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr....., Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	154
Abb. 11.31: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2010 im Vergleich zu 2009....., nach Wirtschaftszweigen	154
Abb. 11.32: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2010 im Vergleich zu 2019....., nach Qualifikationsgruppen	155
Abb. 11.33: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2010 im Vergleich zu 2009....., nach Altersgruppen	156
Abb. 12.1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2009 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent alle Betriebe des jeweiligen Bezirks	161
Abb. 12.2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2009 nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen.....	162
Abb. 12.3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2009 nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen.....	163
Abb. 12.4: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2007 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk, Mehrfachnennungen	164
Abb. 12.5: Geplante Weiterbildung 2010 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk	165
Abb. 12.6: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken.....	166
Abb. 12.7: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen 2009.....	167
Abb. 12.8: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen 2009.....	168
Abb. 12.9: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Geschlecht 2009.....	169
Abb. 12.10: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Teilzeitbeschäftigung 2009	170
Abb. 12.11: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Alter der Beschäftigten 2009	171
Abb. 12.12: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Qualifikation der Beschäftigten .	172
Abb. 13.1: Bekanntheit des Instruments „Qualifizierungsschecks“, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe	174
Abb. 13.2: Bekanntheitsgrad des Instruments Qualifizierungsschecks nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.....	175
Abb. 13.3: Bekanntheitsgrad des Instruments Qualifizierungsschecks nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	175
Abb. 13.4: Von dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ erfahren über..., Angaben in Prozent aller Betriebe, die das Instrument kennen, Mehrfachnennungen möglich	176
Abb. 13.5: Von dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ erfahren über..., nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die das Instrument kennen, Mehrfachnennungen möglich	177
Abb. 13.6: Ursachen für die Nicht-Förderung des Instruments „Qualifizierungsschecks“, Angaben in Prozent aller Betriebe, die dieses Instrument kennen, aber nicht fördern.....	178
Abb. 13.7: Ursachen für die Nicht-Förderung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	178
Abb. 13.8: Ursachen für die Nicht-Förderung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent	179
Abb. 13.9: Beurteilung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ aus betrieblicher Sicht, Angaben in Prozent aller Betriebe, die dieses Instrument kennen	180

Abb. 14.1: Suchte ihr Betrieb im letzten Halbjahr Fachkräfte?, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	181
Abb. 14.2: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	182
Abb. 14.3: Suchte ihr Betrieb im laufenden Jahr Fachkräfte?, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	182
Abb. 14.4: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	183
Abb. 14.5: In welchen Berufs./Qualifikationsgruppen konnten Stellen nicht problemlos besetzt werden? Angaben in Prozent aller Betriebe, die Probleme hatten Fachkräftestellen zu besetzen, Mehrfachnennungen möglich	184
Abb. 14.6: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	185
Abb. 14.7: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, Mehrfachnennungen möglich	186
Abb. 14.8: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich	187
Abb. 14.9: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe	187
Abb. 14.10: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	188
Abb. 14.11: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse	189
Abb. 14.12: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, die eine solche Zunahme erwarten.....	190
Abb. 14.13: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, die eine solche Zunahme erwarten	191
Abb. 14.14: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die eine solche Zunahme erwarten	191

Teil I: Geförderte Weiterbildung für Beschäftigte 2008 - 2010

Zwischen-Evaluierung des Instruments Qualifizierungsschecks

1 Einleitung Teil I

Ein Baustein im Rahmen des Informationssystems zur beruflichen Weiterbildung in Hessen betraf die Erfassung der geförderten individuellen Weiterbildung für Beschäftigte. Diese konzentriert sich auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Förderinstrumente „Qualifizierungsschecks“ des hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Kurz vorgestellt werden die Teilnehmerstrukturen der WeGebAU-Initiative der Bundesagentur für Arbeit und der Bildungsprämie des Bundesministeriums für Forschung und Bildung. Die erfassten Instrumente im Überblick:

1. *Qualifizierungsschecks Hessen*

Ziel des seit 2008 laufenden Instruments ist es, Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit zusätzliche Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu geben. Hierfür stellt das Land Hessen im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU“ in der ESF-Förderperiode 2007-2013 insgesamt 8 Millionen Euro zur Verfügung, mit denen etwa 11.200 Qualifizierungsschecks gefördert werden sollen. Übernommen werden 50% der Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme, höchstens aber 500 Euro pro Person und Förderjahr.

Zielgruppe:

Das Instrument richtet sich an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Hessen aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit höchstens 250 Beschäftigten. Die Beschäftigten dürfen entweder über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen **oder** aber sie müssen älter als 45 Jahre sein. Die Orientierung an diesen Zielgruppen trifft damit Personen, die bislang deutlich unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung partizipieren, wie die Analyse betrieblicher Weiterbildung in Hessen im Rahmen des Informationssystems gezeigt hat (vgl. Baden, Schmid 2008). Seit einer Ausweitung der Zielgruppen zum 01. Juli 2010 qualifizieren sich auch Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis auf Teilzeitbasis arbeiten oder die Ausbildungstätigkeiten ausüben für einen Qualifizierungsscheck.

Ablauf:

Mit der Abwicklung und Verwaltung der Qualifizierungsschecks ist der Weiterbildung Hessen e.V. als neutrale Einrichtung beauftragt. Voraussetzung für den Erhalt eines Qualifizierungsschecks ist eine persönliche, kostenlose Bildungsberatung. Im Rahmen dieser wird ein Beratungsprotokoll erstellt, welches an den Weiterbildung Hessen e.V. zu schicken ist. Dieser stellt dann die Qualifizierungsschecks aus. Die Weiterbildungsmaßnahme ist bei einem der zertifizierten Weiterbildungsanbieter in Hessen durchzuführen und muss spätestens 6 Monate nach Erhalt des Qualifizierungsschecks begonnen werden.

2. WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)

Die WeGebAU-Initiative verfolgt eine ähnliche Zielsetzung wie das Instrument „Qualifizierungsschecks“. Auch hier steht die Förderung von gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmer/innen im Fokus. Allerdings sollen durch die WeGebAU-Initiative in erster Linie die Unternehmen angesprochen werden, während sich die „Qualifizierungsschecks“ an die Beschäftigten richten. Die Förderung durch WeGebAU ist zudem mehr auf längerfristige Maßnahmen ausgelegt und sieht grundsätzlich die Übernahme aller mit der Maßnahme verbundenen Kosten vor. Des Weiteren fokussiert sich die Förderung auf Vollzeitmaßnahmen während der Arbeitszeit, d.h. die Beschäftigten werden während der Qualifizierungsmaßnahme voll oder teilweise freigestellt und das Unternehmen erhält zudem gegebenenfalls für die Dauer der Maßnahme einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt bzw. eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Das Instrument „Qualifizierungsschecks“ ist dagegen eher als berufsbegleitende Maßnahme angelegt.

Zielgruppe:

Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer/innen ohne Berufsabschluss oder aber mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens 4 Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Wenn der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens 4 Jahre zurückliegt und die beschäftigte Person in dieser Zeit an keiner aus öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen hat, erfolgt die Förderung unabhängig von der Unternehmensgröße. Des Weiteren können ältere Arbeitnehmer/innen gefördert werden, wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet haben und in kleineren und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten tätig sind.

Im Rahmen des Konjunkturpakets II hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, auch qualifizierte Mitarbeiter/innen in die Weiterbildungsförderung mit einzubeziehen. Hierfür müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Der Erwerb des (letzten) Berufsabschlusses des Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin und die letzte öffentlich geförderte Weiterbildung liegen mindestens 4 Jahre zurück.
- Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer wird für die Teilnahme an der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt (keine Freistellung aus wirtschaftlichen Gründen zur Vermeidung von Kurzarbeit) und hat weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- Die Weiterbildung findet während betriebsüblicher Arbeitszeiten statt.
- Sowohl der Bildungsträger als auch die Maßnahme sind durch eine fachkundige Stelle für die Weiterbildungsförderung zugelassen.
- Die Weiterbildung erhöht die Kompetenz des Mitarbeiters für den allgemeinen Arbeitsmarkt.

3. Bildungsprämie

Die Bildungsprämie ist eine Weiterbildungsförderung auf Bundesebene durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Sie fördert grundsätzlich Weiterbildungsmaßnahmen, die für die Ausübung der aktuellen oder zukünftigen beruflichen Tätigkeit relevant sind, die wichtige Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt und Kompetenzen erweitern. Zielgruppe der Förderung sind Erwerbstätige, Angestellte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Berufsrückkehrer/innen. Zum Erhalt einer Bildungsprämie darf das jährliche zu versteuernde Einkommen laut Einkommensteuerbescheid 25.600 Euro bei Alleinstehenden bzw. 51.200 Euro bei gemeinsam Veranlagten unter Berücksichtigung der Kinderfreibeträge nicht übersteigen. Durch die Bildungsprämie werden bis zu 50% der Teilnahmegebühren, maximal jedoch 500 Euro übernommen. Die Förderung kann einmal im Jahr beantragt werden.

1.1 Aufgaben des „Informationssystems berufliche Weiterbildung in Hessen“ - Methodik

Im Rahmen des Informationssystems sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der beiden Instrumente nach spezifischen Strukturmerkmalen zu erfassen. Bezüglich der Qualifizierungsschecks soll zudem eine begleitende Evaluierung erfolgen. Intention der begleitenden Evaluation ist es, die Entwicklung und Umsetzung des Programms zeitnah zu erfassen und zu bewerten. Hierzu sind die beantragten und ausgegebenen Qualifizierungsschecks differenziert nach Teilnehmerstrukturdaten (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Migrationshintergrund etc.) auszuwerten und mit den Sollvorgaben gegenüber zu stellen. Des Weiteren soll eine Bewertung der Teilnehmerberatung und des organisatorischen Ablaufs erfolgen, die Zugänge der Teilnehmer/innen zum Programm eruiert sowie die Beteiligung der Betriebe an den Weiterbildungskosten analysiert werden. Darüber hinaus sind mögliche Mitnahmeeffekte herauszuarbeiten sowie eine Wirkungsanalyse der Weiterbildungsmaßnahme durchzuführen. Abschließend sind die Kosten des Programms dem (wenn möglich) monetär bewerteten Nutzen gegenüber zu stellen.

Zusammengefasst ergeben sich folgende Ziele der Evaluierung:

1. Begleitende Analyse des Programmablaufs, der Teilnehmeranzahl und Teilnehmerstruktur (Zielgruppenerreichung) und der Beratung. Bewertung aus Teilnehmersicht.
2. Begleitende Analyse der Wirkungen auf die berufliche Situation der Teilnehmer/innen incl. Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme aus Teilnehmersicht.
3. Aufzeigen von Nachsteuerungsmöglichkeiten und Problemfeldern. Überprüfung von Mitnahmeeffekten.
4. Abschließende Kosten-Nutzenanalyse des Programms unter Berücksichtigung des Mitteleinsatzes, der mittelfristigen Wirkungen auf die Teilnehmer/innen und der möglichen Mitnahmeeffekte.

Hierzu wurden folgende Instrumente genutzt:

- Der Weiterbildungsverein stellte die Teilnehmerdatenbank mit den dort erfassten Strukturmerkmalen zur Verfügung (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungsschecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer/innen)
- In Kooperation mit dem Weiterbildungsverein und in Absprache mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein Fragebogen entwickelt, den alle Teilnehmer/innen nach dem Beratungsgespräch erhielten. Hierbei wurden Informationen zur Finanzierung des Eigenanteils, zur Bewertung der Beratung und des gesamten Instruments aus Teilnehmersicht sowie zu den Informationswegen erhoben. Ergänzt wurden diese durch zusätzliche Strukturmerkmale (Migrationshintergrund, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Schulabschlüsse etc.). In dem Fragebogen wurde auch erhoben, ob die jeweiligen Personen bereit wären, an eine Folgebefragung mitzuwirken und hierzu ihre Adresse und Telefonnummer anzugeben (siehe nächster Punkt).
- In Kooperation mit dem hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein weiterer Fragebogen entwickelt, um die Teilnehmer/innen ca. 6-12 Monate nach Erhalt des Qualifizierungsschecks zu befragen. Hierbei sollten mittelfristige Wirkungen des Programms auf berufliche Entwicklung, Lohnniveau, Arbeitsplatzsicherheit etc. erfasst werden. Dies erfolgte mittels einer telefonischen CATI-Befragung bei den Teilnehmer/innen, die sich dazu bereit erklärt hatten (Wirkungsanalyse).
- Die Bundesagentur für Arbeit stellte die Teilnehmerdaten aus dem Programm Qualifizierungsschecks für das Land Hessen zur Verfügung. Die dabei angeforderten Daten sollten bezüglich der Strukturmerkmale möglichst kompatibel mit denen aus der Qualifizierungsscheckdatenbank sein.
- Zudem stellte die Bundesagentur für Arbeit Strukturdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gegliedert nach Regierungsbezirken zur Verfügung. Hierbei ging es in erster Linie um die Erfassung der (regionalen) Potenziale an geringqualifizierten und älteren Beschäftigten, die dann den tatsächlichen Teilnehmern an den Programmen gegenübergestellt werden können.
- In Kooperation mit dem Weiterbildungsverein wurden des Weiteren Mitarbeiter/innen in Beratungsstellen für die Qualifizierungsschecks identifiziert, denen im Rahmen eines Telefoninterviews Fragen zur Resonanz auf das Instrument und den Bekanntheitsgrad der Qualifizierungsschecks im Vergleich mit anderen Fördermitteln (u.a. Bildungsprämie des Bundes) gestellt wurden. Hierdurch sollen die Angaben der Teilnehmer/innen durch eine weitere Perspektive ergänzt werden.

Die folgenden Ausführungen untergliedern sich in 4 Teile:

- Zunächst werden die Gesamtteilnehmerzahlen des Instruments nach spezifischen Strukturmerkmalen und Regionen (Landkreise bzw. Regierungsbezirke) differenziert dargestellt und die Entwicklung der Jahre 2008 bis 2010 eingehender betrachtet.
- Anschließend erfolgt eine Analyse der **Bewertung des Instruments** aus Sicht der Teilnehmer/innen anhand der schriftlichen Befragung. Ergänzend werden hierbei Aspekte der (Ko-) Finanzierung und des Zugangs zum Instrument behandelt. Auch hier erfolgt ein Vergleich zu den Ergebnissen der Erhebung des Vorjahres.
- Es folgt eine **Wirkungsanalyse** des Instruments mittels der Auswertung der telefonischen Teilnehmerbefragung. Hierbei geht es in erster Linie um mögliche Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme auf das berufliche Umfeld, die Arbeitsplatzsicherheit, Zukunftsperspektiven etc.
- Im Anschluss werden die Ergebnisse einzelner Telefoninterviews mit Beraterinnen, die im letzten Jahr Qualifizierungsschecks ausgestellt haben, vorgestellt. Die Angaben dienen der Ergänzung der Ergebnisse aus Teilnehmersicht und erlauben eine Einschätzung der Bedeutung der Qualifizierungsschecks im Vergleich mit anderen Fördermitteln.
- Abschließend erfolgt noch ein Vergleich der Teilnehmerzahlen der Fördermittel Qualifizierungsscheck, WeGebAU und Bildungsprämie.

1.2 Datenüberblick

Im Einzelnen wurden folgende Daten für die weiteren Auswertungen und Analysen berücksichtigt:

Qualifizierungsschecks:

Eine Informationsgrundlage bildete die Gesamtteilnehmerdatenbank von Mai 2008 bis zum 17.12.2010. Zu diesem Zeitpunkt enthielt sie Daten zu 4.077 Antragsteller/innen, die ihren Antrag genehmigt bekommen hatten. Hiervon hatten 2.274 ihren Qualifizierungsscheck bis zum Stichtag eingelöst. 2010 wurden zwischen dem 1. Januar und dem 17. Dezember 2.268 Anträge auf Qualifizierungsschecks genehmigt, 1.091 Teilnehmer/innen hatten dabei bei Antragstellung den ersten (schriftlichen) Fragebogen ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp 48%. Die Rücklaufquote, die bereits 2008/2009 mit 46% einen für eine freiwillige schriftliche Befragung sehr hohen Wert aufgewiesen hatte, konnte damit einen Zugewinn verzeichnen.

Für die telefonische zweite und dritte Befragung (Wirkungsanalyse) wurden zunächst nur die Fragebögen berücksichtigt, die bis zum Mai 2010 eingegangen waren. Die Befragung selbst erfolgte im April und Mitte November, so dass zwischen Erhalt des Qualifizierungsschecks und der Befragung mindestens 6 Monate vergangen waren. Insgesamt erklärten sich 850 Teilnehmer bereit an der Folgebefragung mitzuwirken, davon konnten bei 462

Personen Interviews durchgeführt werden. Die folgende Tabelle zeigt den Stand der Befragung Anfang Dezember 2010:

Tabelle 1: Ausschöpfungsstatistik der telefonischen Teilnehmerbefragung

	Anzahl	in % der Bruttostichprobe	in % der bereinigten Bruttostichprobe
Bruttostichprobe	850	100	
Qualitätsneutrale Ausfälle			
ohne Telefonnummer / Nummer doppelt	154	18,1	
kein Anschluss / falsche Nummer / Fax	52	6,1	
Scheck (noch) nicht eingelöst	40	4,7	
sonstiges	27	3,2	
<i>Qualitätsneutrale Ausfälle gesamt</i>	273	32,1	
bereinigte Bruttostichprobe	577	67,9	
systematische Ausfälle			
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	49	5,8	8,5
Haushalt verweigert Auskunft / kein Interesse	44	5,2	7,6
Abbruch während des Interviews	2	0,2	0,3
Termin, aber niemanden erreicht	20	2,4	3,5
<i>Systematische Ausfälle insgesamt</i>	115	13,5	19,9
Durchgeführte Interviews	462	54,4	80,1

WeGebAU

Die Bundesagentur für Arbeit stellte die Teilnehmerdaten der WeGebAU-Förderung für die Jahre 2008 und 2009 sowie das 1. Halbjahr 2010 zur Verfügung. Diese sind analog zu den Qualifizierungsscheck-Daten auswertbar nach Geschlecht, nach Altersgruppen (unter 45 Jahre, 45-55 Jahre sowie älter als 55 Jahre), Qualifikation und Region (Regierungsbezirke und/oder Landkreise).

Zusätzlich lieferte die Bundesagentur für Arbeit die Daten für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen differenziert nach Regierungsbezirk, Geschlecht, Altersgruppen und Qualifikation.

Bildungsprämie

Die Daten zur Bildungsprämie stammen vom Bundesministerium für Forschung und Bildung. Es handelt sich um Teilnehmerzahlen für Hessen und Deutschland, die jedoch nicht nach weiteren demografischen Merkmalen auswertbar sind.

2 Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer

2.1 Teilnehmerpotenziale

Zum 31.03.2010 waren in Hessen laut Bundesagentur für Arbeit 2.173.571 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Hiervon waren 45,4% Frauen.

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 880.606 Personen oder 40,5% 45 Jahre oder älter. Der Anteil an älteren Erwerbstätigen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist damit seit Ende 2008 um 2,1 Prozentpunkte gestiegen. Weitere 307.589 (14%) Personen waren Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.¹ Die folgende Tabelle zeigt die Potenziale differenziert nach Geschlecht und Regierungsbezirken in Hessen:

Tabelle 2.1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen zum 31.03.2010

Pol. Gebietsstruktur		insg.	Männer	Frauen
Hessen	Insgesamt	2.173.571	54,6	45,4
	Ungelernte	307.589		
	unter 45 Jahre	1.292.965		
	45 - 54 Jahre	588.641		
	55 und mehr	291.965		
Reg.-Bez. Darmstadt	Insgesamt	1.457.229	54,7	45,3
	Ungelernte	196.802		
	unter 45 Jahre	878.650		
	45 - 54 Jahre	386.091		
	55 und mehr	192.488		
Reg.-Bez. Gießen	Insgesamt	316.825	53,6	46,4
	Ungelernte	55.332		
	unter 45 Jahre	183.158		
	45 - 54 Jahre	89.018		
	55 und mehr	44.649		
Reg.-Bez. Kassel	Insgesamt	399.517	55,0	45,0
	Ungelernte	55.455		
	unter 45 Jahre	231.157		
	45 - 54 Jahre	113.532		
	55 und mehr	54.828		

¹ Zur Ermittlung des Gesamtpotenzials können die beiden Zahlen nicht addiert werden, da eine Schnittmenge aus Älteren **und** Geringqualifizierten bestehen kann. Die Größe dieser Schnittmenge ist anhand der BA Daten leider nicht ermittelbar. Über die Gesamtzahl der Personen, die zwar über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, aber berufsfremd arbeiten (und damit gleichfalls eine Zielgruppe der Qualifizierungsschecks darstellen) stehen ebenfalls keine Informationen zur Verfügung.

2.2 Teilnehmeranzahl und -struktur

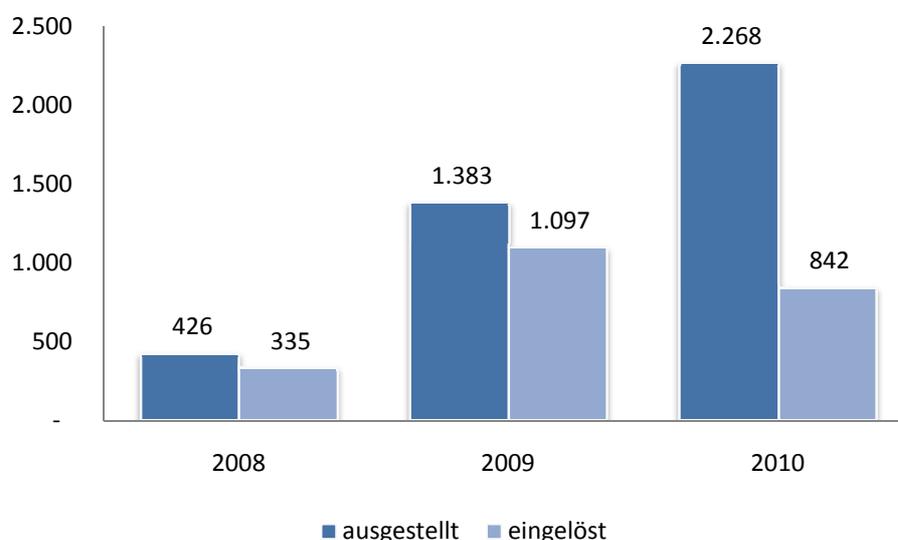
Bis zum 17.12.2010 wurden in Hessen insgesamt 4.077 Qualifizierungsschecks ausgestellt, alleine 2010 waren es 2.268 Qualifizierungsschecks oder fast 56% der bisher genehmigten Förderungen. Dies verdeutlicht die wachsende Anfrage nach Qualifizierungsschecks seit Beginn des Programms.

Eingelöst wurden bisher 2.274 Qualifizierungsschecks, von den 2010 ausgestellten Förderungen wurden bisher 842 genutzt. Der bisher geringe Anteil an eingelösten Qualifizierungsschecks im Jahr 2010 liegt an dem Zeitfenster von 6 Monaten, das den Teilnehmer/innen nach der Ausstellung des Schecks bis zur letztmöglichen Einlösung gewährt wird. Erst nach dieser Frist verfällt die mit dem Scheck verbundene Förderung. Die Bestimmung der genauen Anzahl der verfallenen Qualifizierungsschecks kann im Rahmen der begleitenden Evaluierung dementsprechend nicht erfolgen, da die Teilnehmer/innen aus der zweiten Hälfte 2010 ihren Scheck evtl. noch nicht eingelöst haben, dies aber theoretisch noch tun können.

Dass die Beratung und Ausstellung der Schecks nicht unbedingt zu deren Nutzung führt, zeigen jedoch die Daten der Vorjahre. 2008 und 2009 lagen die Nutzungsquoten bei etwa 79%. Ein ähnlicher Wert ist auch für das Jahr 2010 zu erwarten.

Der mit etwa 21% recht hohe Anteil an nicht eingelösten Qualifizierungsschecks wirft die Frage nach den Ursachen für die Nicht-Einlösung nach erfolgter Beratung und Genehmigung auf. Diese Frage wurde in die telefonische Befragung mit aufgenommen, allerdings zeigte sich hierbei, dass genau diese Personengruppe sich auch nicht an der Befragung beteiligte. Von den dort Befragten gab keine Person an, eine Verwendung des Qualifizierungsschecks sei nicht geplant. Bei der letztjährigen Befragung waren es auch nur 11 Personen, eine Ursachenanalyse über die Telefonbefragung scheint nicht möglich.

Abb. 2.1: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen



Im operationellen Programm Hessens wurde eine Soll-Zahl von ca. 11.200 Qualifizierungsschecks angestrebt. Verteilt auf die ursprünglich geplante Laufzeit des Instruments begleitend zur gesamten ESF-Förderperiode ergibt sich damit eine monatliche Sollzahl von rund 133 Qualifizierungsschecks. Da das Programm durch den notwendigen Aufbau einer Infrastruktur (Einrichtung von Umsetzungs- und Beratungsstrukturen) jedoch erst im April 2008 starten konnte, würde sich die monatliche Soll-Zahl auf 165 Qualifizierungsschecks erhöhen, wenn man die ursprüngliche Gesamtzahl an Förderungen erreichen möchte. Um die Qualifizierungsschecks nach einem langsamen Start bekannter und wirksamer zu machen, wurde unter anderem deswegen ab November 2008 zusätzlich eine Agentur für eine zielgerichtete Werbestrategie ausgewählt, die aufgrund des politischen Wechsels in Hessen erst im Februar 2009 mit der Kampagne starten konnte. Als Folge der gestarteten Werbestrategie und dem damit wachsenden Bekanntheitsgrad der Förderung, wurde die ursprüngliche Sollzahl von 133 Qualifizierungsschecks seit September 2009 nur in drei Fällen verfehlt.

Abb. 2.2: Ausgestellte Qualifizierungsschecks in Hessen im Zeitvergleich

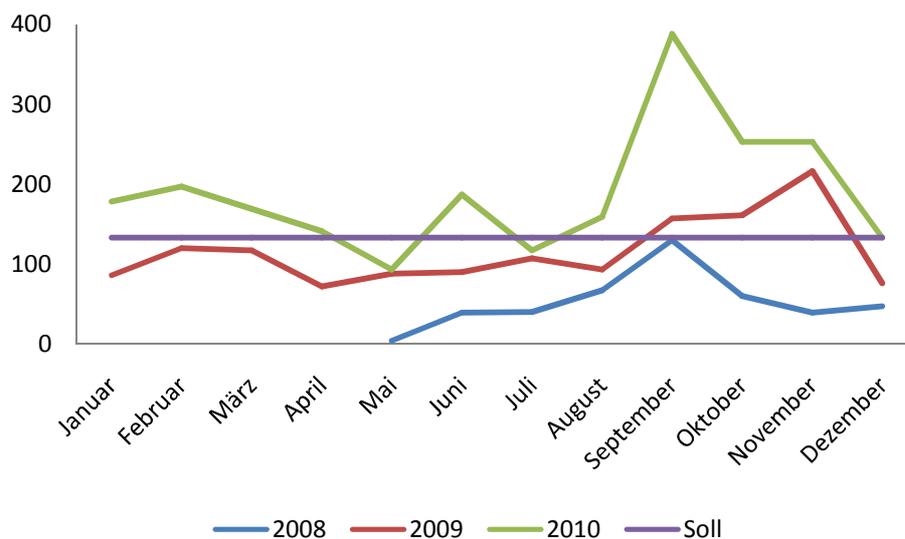


Tabelle 2.2 Teilnehmerzahlen Qualifizierungscheck

Monat	ausgestellt	eingelöst	Soll (Ziel 11.200)	Soll bei verkürzter Laufzeit	Abweichung vom urspr. Soll	Abweichung vom bei kurzer Laufzeit
Mai/Juni 08	43	22	133	165	-90	-122
Jul 08	40	30	133	165	-93	-125
Aug 08	67	61	133	165	-66	-98
Sep 08	130	101	133	165	-3	-35
Okt 08	60	50	133	165	-73	-105
Nov 08	39	33	133	165	-94	-123
Dez 08	47	38	133	165	-86	-118
Summe 2008	426	335	931	1.155	-505	-726
Jan 09	86	71	133	165	-47	-79
Feb 09	120	100	133	165	-13	-45
Mrz 09	117	102	133	165	-16	-48
Apr 09	72	53	133	165	-61	-93
Mai 09	88	70	133	165	-45	-77
Jun 09	90	70	133	165	-43	-75
Jul 09	107	82	133	165	-26	-58
Aug 09	93	79	133	165	-40	-72
Sep 09	157	126	133	165	24	-8
Okt 09	161	121	133	165	28	-4
Nov 09	216	169	133	165	83	51
Dez 09	76	54	133	165	-57	-89
Summe 2009	1.383	1.097	1.596	1.980	-213	-597
Jan 10	178	136	133	165	45	13
Feb 10	197	119	133	165	64	32
Mrz 10	169	112	133	165	36	4
Apr 10	141	92	133	165	8	-24
Mai 10	93	60	133	165	-40	-72
Jun 10	187	96	133	165	54	22
Jul 10	117	39	133	165	-16	-48
Aug 10	159	60	133	165	26	-6
Sep 10	388	102	133	165	255	223
Okt 10	253	17	133	165	120	88
Nov 10	253	9	133	165	120	88
Dez 10*	133	0	133	165	0	-32
Summe 2010	2.268	842	1.596	1.980	672	288
Gesamt	4.077	2.274	4.123	5.115	-46	-1.295

*nur bis zum 17.12.2010 erfasst

Betrachtet man die Anzahl der bisher ausgestellten Qualifizierungsschecks, zeigt sich ein deutlicher jährlicher Anstieg. So lagen die Monatszahlen 2010 deutlich über denen des Vorjahres und des Jahres 2008. Der Trend ist somit eindeutig positiv und lässt erwarten, dass auch im kommenden Jahr die monatlichen Soll-Zahlen überwiegend erreicht werden. Auf Basis der verkürzten Laufzeit, wären die ausgestellten Qualifizierungsschecks insgesamt in etwa im Soll, geht man von eingelösten Qualifizierungsschecks aus und rechnet weiterhin mit einer Quote von ca. 20% an nicht eingelösten Schecks, dann liegt das

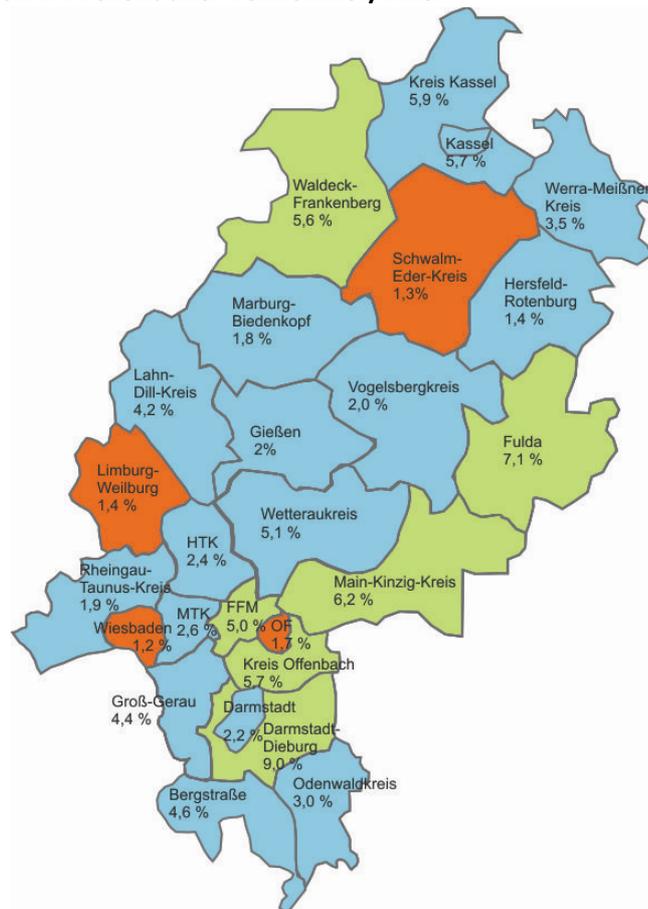
Instrument etwa um 850 eingelöste Qualifizierungsschecks unter dem Soll. Bleiben die ursprünglich angestrebten 11.200 Qualifizierungsschecks die Sollbasis, dann sind die ausgestellten Qualifizierungsschecks um ca. 1.295 unter Soll, bei den eingelösten erhöht sich das dann entsprechend auf rund 1.500.

2.3 Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen

Im Folgenden werden die regionale Verteilung der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks und die Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen von den regionalen Anteilen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesamt und an ausgewählten Untergruppen dargestellt. Durch eine Veränderung der Datenerhebung ist diese Analyse nur noch auf Basis der bereits eingelösten Qualifizierungsschecks möglich, da Regierungsbezirk und Landkreis zuvor nicht erfasst wurden. Zudem liegen zu diesem Zeitpunkt für das Jahr 2010 keine Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Eben der Landkreise vor. Die Analyse findet somit auf Ebene der Regierungsbezirke statt.

Die höchsten Anteile an eingelösten Qualifizierungsschecks im Jahr 2010 hatten bis zum Stichtag die Kreise Darmstadt-Dieburg (9,0%), Fulda (7,1%) und der Main-Kinzig-Kreis (6,2%). Die Anteile des Landkreises Waldeck-Frankenberg sowie der Stadt Frankfurt, die im Vorjahr noch die höchsten Anteile aufwiesen, lagen dieses Jahr bei unter 6%. Die geringsten Anteile an eingelösten Qualifizierungsschecks hatte die Stadt Wiesbaden (1,2%), deren Anteil im Vorjahr noch im Mittelfeld lag, der Schwalm-Eder-Kreis (1,3%), der Landkreis Limburg-Weilburg (1,4%) und die Stadt Offenbach (1,7%).

Abb. 2.3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2010, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen



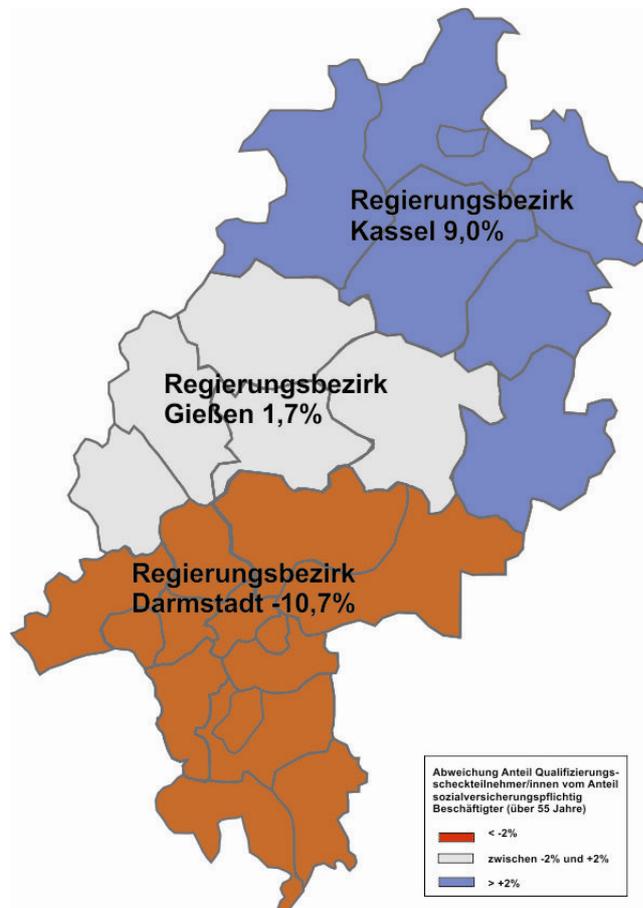
Die regionale Verteilung der Qualifizierungsscheckteilnehmer sagt jedoch ohne Bezug zur Größe der Region bzw. zum regionalen Teilnehmerpotenzial wenig aus. Deswegen werden im Folgenden die regionalen Anteile der Qualifizierungsscheckteilnehmer in Relation zu den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gesetzt (Maßstab für die Größe der Region). Im Fall einer regionalen Gleichverteilung würden sich die Anteile entsprechen, d.h. der Anteil an Qualifizierungsscheckteilnehmern läge genauso hoch wie der regionale Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens.

Die folgende Abbildung zeigt die tatsächlichen Verhältnisse im Jahr 2010. Eine rötliche Färbung bedeutet, dass der regionale Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer über 2% niedriger liegt als der regionale Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies entspricht somit einer unterdurchschnittlichen (negativen) regionalen Teilnahme an dem Instrument. Bei einer blauen Färbung liegt der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer über 2% höher als der regionale Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und entspricht somit einer überdurchschnittlichen (positiven) regionalen Teilnahme an dem Instrument. Die graue Färbung zeigt die Regionen, in denen der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer um höchstens 2% nach oben oder unten von dem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abweicht (durchschnittliche Beteiligung am Instrument).

Dies relativiert z.B. die obigen Ergebnisse für den Regierungsbezirk Darmstadt. Trotz eines hohen Anteils an Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen in den zum Regierungsbezirk Darmstadt gehörenden Landkreisen und kreisfreien Städte (zum Regierungsbezirk gehören z.B. Darmstadt-Dieburg, Frankfurt am Main, Main-Kinzig-Kreis), ist die Teilnahme am Instrument Qualifizierungsscheck im Vergleich zum Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich unterdurchschnittlich. Im Regierungsbezirk Darmstadt arbeiten über 60% der hessischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten was einen wesentlich höheren Anteil an Qualifizierungsscheckteilnehmer erwarten lassen würde.

Positiv ist hingegen die Beteiligung am Instrument im Regierungsbezirk Kassel zu bewerten. Überdurchschnittlich viele Beschäftigte nehmen hier an dem Instrument teil. Es kann somit festgehalten werden, dass das Verhältnis an Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen in Nordhessen positiv, in Südhessen hingegen negativ ist. In Mittelhessen hält es sich in etwa die Waage.

Abb. 2.4: Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010

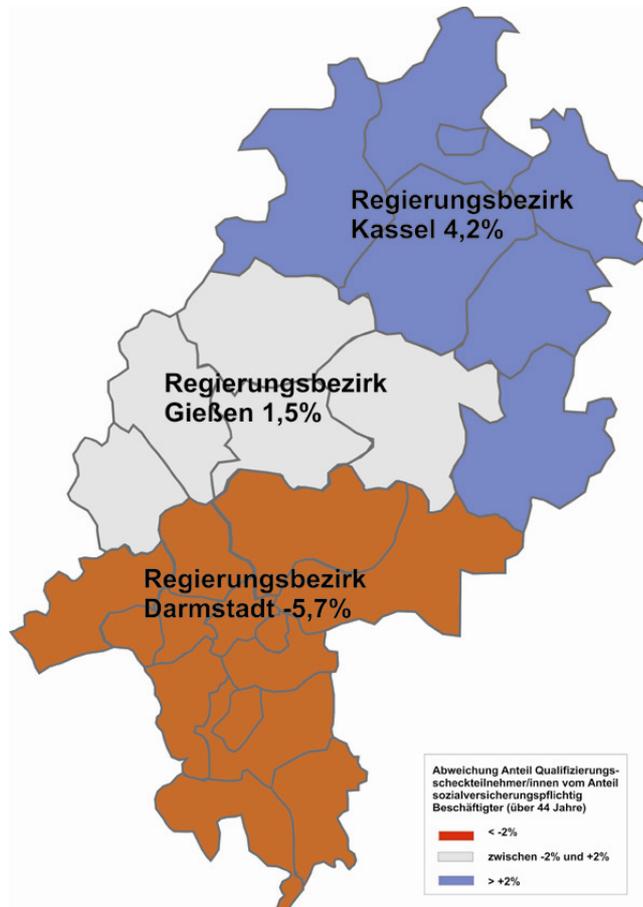


Das Instrument Qualifizierungsscheck richtet sich allerdings nicht an alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern nur an spezifische Beschäftigtengruppen. Die obige Darstellung würde also nur dann zu exakten Ergebnissen führen, wenn diese Beschäftigtengruppen regional gleich verteilt wären. Dies ist aber nicht der Fall. Idealerweise müsste ein Vergleich zwischen den regionalen Anteilen an Teilnehmern und dem **regionalen Teilnehmerpotenzial** erfolgen. Hierbei stellt sich allerdings das Problem, dass das Teilnehmerpotenzial nicht eindeutig quantifiziert werden kann. Dies liegt u.a. darin begründet, dass keine (regionalen) Zahlen über die berufsfremd tätigen Personen vorliegen und die Schnittmenge zwischen älteren Beschäftigten (ab 45 Jahre) und Beschäftigten ohne Berufsausbildung nicht bekannt ist. Das regionale Teilnehmerpotenzial kann somit nur in Teilbereichen bestimmt werden.

Im Folgenden werden daher zunächst die regionalen Anteile der Qualifizierungsscheckteilnehmer ab 45 Jahren (Basis: alle Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen ab 45 Jahren) den Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens ab 45 Jahren gegenübergestellt. Die farbliche Einteilung entspricht dabei der oben beschriebenen.

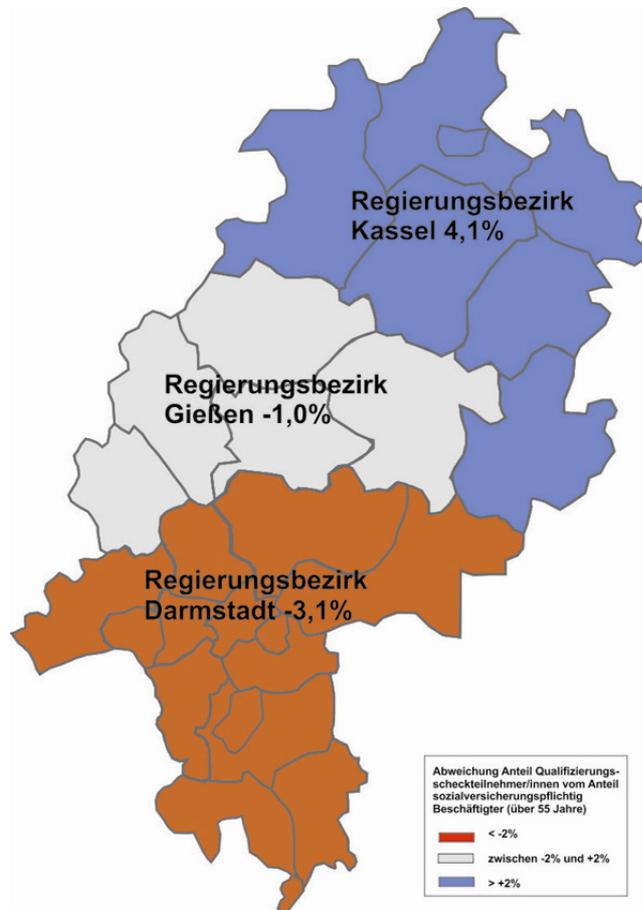
Hierbei zeigt sich ein ähnliches, wenn auch weniger stark ausgeprägtes Bild wie zuvor. Während das Verhältnis von Teilnehmer/innen zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Regierungsbezirk Kassel positiv ist, ist es im Regierungsbezirk Darmstadt negativ.

Abb. 2.5: Abweichung der regionalen Anteile der über 44-jährigen Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck (Basis: alle Teilnehmer/innen über 44) von den regionalen Anteilen an allen über 44-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010



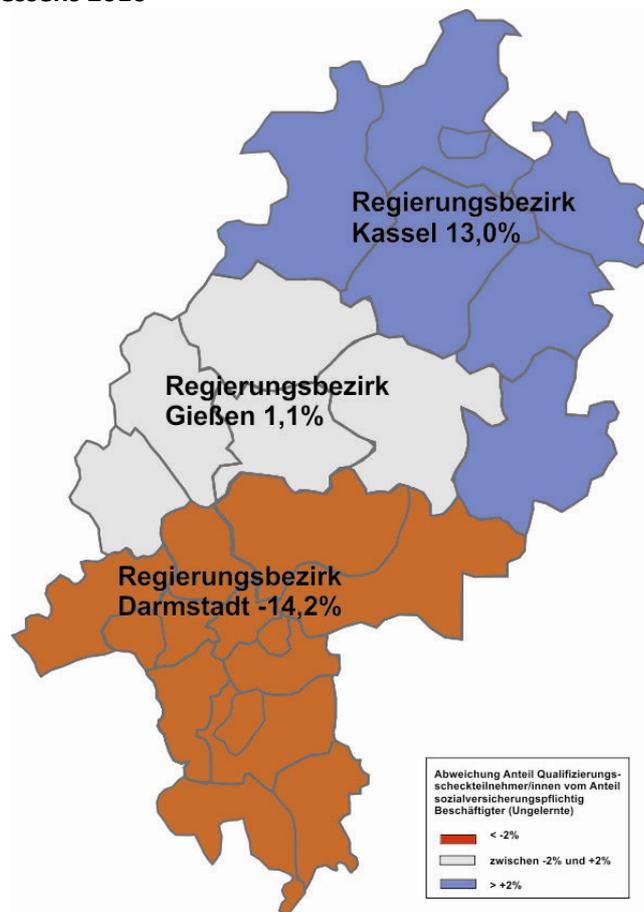
Auch bei einer Betrachtung der über 55-jährigen Teilnehmer/innen bestätigt sich dieses Ergebnis. Auffällig ist jedoch, dass die Abweichungen der Anteile im Vergleich zur Gruppe der Beschäftigten über 44 Jahre noch einmal abnehmen.

Abb. 2.6: Abweichung der regionalen Anteile der über 55-jährigen Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck (Basis: alle Teilnehmer/innen über 55) von den regionalen Anteilen an allen über 55-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010



Eine gegensätzliche Entwicklung zeigt sich, wenn man ausschließlich die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss den Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsabschluss gegenüberstellt. Die regionalen Abweichungen sind erheblich ausgeprägter als bei den vorherigen Vergleichen.

Abb. 2.7: Abweichung der regionalen Anteile der geringqualifizierten Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck (Basis alle geringqualifizierte Teilnehmer/innen) von den regionalen Anteilen an allen geringqualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2010



Festzuhalten ist, dass das Instrument – gemessen an den Teilnehmerzahlen - regional auch drei Jahre nach seiner Einführung immer noch unterschiedlich gut angenommen wird. Hierbei ist insbesondere in Südhessen bzw. im Regierungsbezirk Darmstadt eine unterproportionale Nutzung des Instruments auffällig, unabhängig von den betrachteten Beschäftigtengruppen, während das Instrument im Regierungsbezirk Kassel sehr gut angenommen wird.

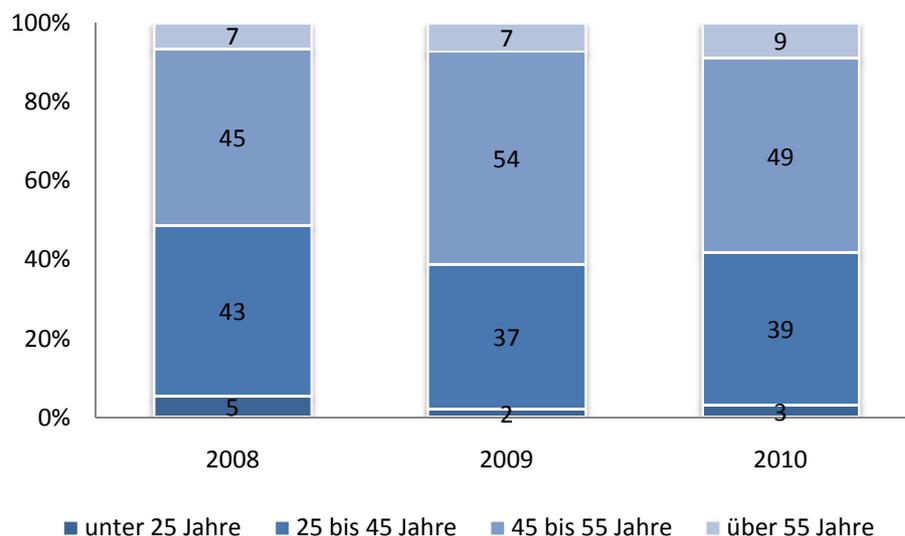
Die Ursachen für diese regionalen Unterschiede können vielfältig sein: Strukturelle Faktoren wie Betriebsgrößenstruktur (förderungsfähig sind nur Personen in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten), Anteile der berufsfremd tätigen Beschäftigten etc. können hier genauso beitragen wie regional unterschiedliche Weiterbildungs- und Förderungsschwerpunkte, regional differierende Weiterbildungsangebote, Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung oder auch regional unterschiedliche Umsetzungsstrategien des Instruments Qualifizierungsschecks.

2.4 Teilnehmer/innen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund

Eine zentrale Zielgruppe des Instruments Qualifizierungsschecks sind Beschäftigte ab 45 Jahren. Die Altersstruktur der Teilnehmer/innen zeigt, dass etwa 58% 45 Jahre oder älter waren. Dieser große Anteil an älteren Beschäftigten liegt allerdings an dem mit 49% hohen Anteil der Gruppe der 45-55-Jährigen. Nur 9% aller Teilnehmer/innen waren älter als 55 Jahre. Jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren waren mit 3% kaum vertreten.

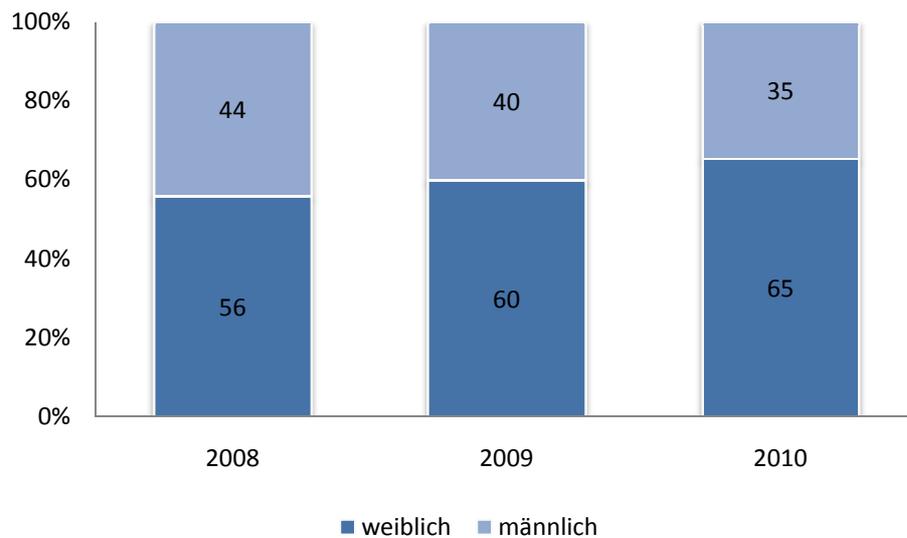
Im Vergleich mit dem Vorjahr hat der Anteil der Teilnehmer/innen über 55 Jahre leicht zugenommen, während der Anteil der 45 bis 55-Jährigen deutlich abgenommen hat, so dass insgesamt im Jahr 2010 weniger ältere Teilnehmer/innen durch das Instrument erreicht wurden als noch 2009. Der Anteil der Älteren liegt jedoch höher als noch im Jahr 2008.

Abb. 2.8: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck



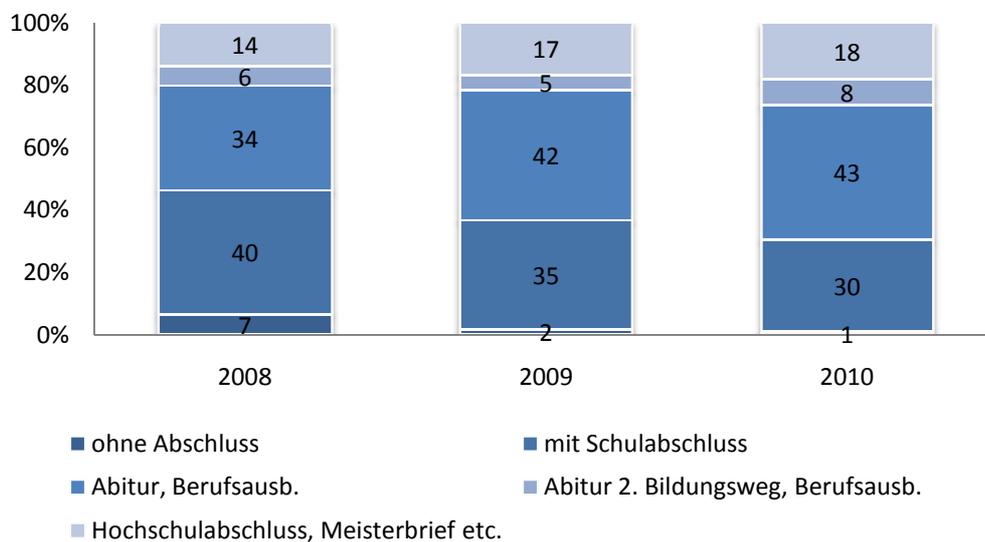
Etwa 65% der Qualifizierungsscheckempfänger im Jahr 2010 waren Frauen. Damit sind Frauen im Programm deutlich überrepräsentiert. Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen liegt ihr Anteil bei ca. 45,4%. Seit dem Start des Programms hat der Anteil an Frauen damit kontinuierlich zugenommen und lag 2010 9 Prozentpunkte höher als noch 2008.

Abb. 2.9: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht



Nur rund 1% der Teilnehmer/innen hatte im Jahr 2010 keinerlei Schul- oder Berufsabschluss. 30% verfügten über einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine solche hatten 51% der Teilnehmer abgeschlossen und 18% verfügte über einen Hochschulabschluss bzw. einen Meisterbrief. Der Anteil der Personen mit einem Hochschulabschluss bzw. einem Meisterbrief steigt seit 2008 stetig an, während der Anteil der Teilnehmer/innen ohne Schulabschluss im gleichen Zeitraum stark gesunken ist.

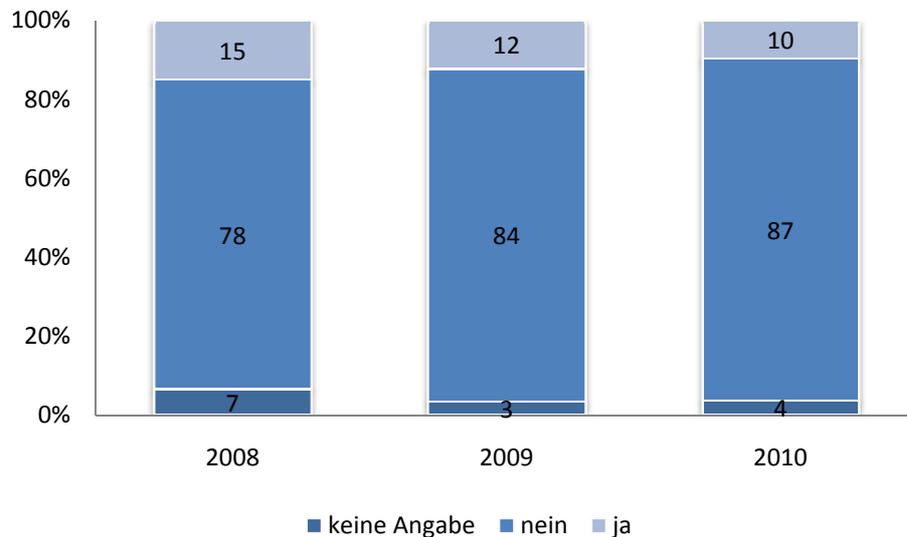
Abb. 2.10: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation



Obwohl keine Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Hessen vorliegen, ist der Anteil dieser Gruppe an den Teilnehmer/innen des Instruments interessant. Personen mit Migrationshintergrund machen rund ein Viertel der hessischen Bevölkerung aus und sind somit, auch wenn ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgrund der niedrigeren Erwerbsquote und der höheren Arbeitslosigkeit deutlich darunter liegen sollte, eine relevante Größe (vgl. Statistisches Landesamt 2007). Auch wenn Migranten und Migrantinnen keine direkte Zielgruppe des Instruments darstellen, ist die Teilnahme am Instrument angesichts der schlechteren Bildungschancen und geringeren (Weiter-)Bildungsbeteiligung dieser Gruppe ein durchaus positiver Effekt.

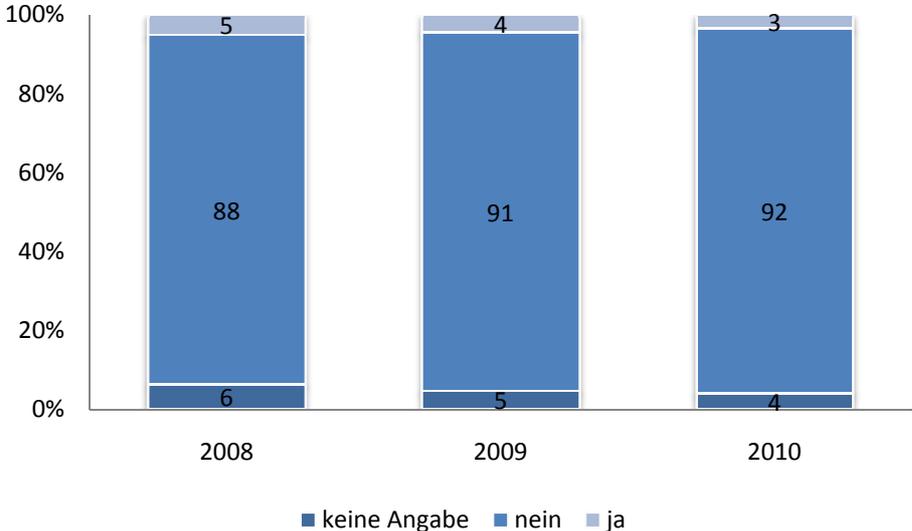
Im Jahr 2010 hatten 10% der Teilnehmer/innen am Instrument einen Migrationshintergrund. Seit 2008 ist damit der Anteil dieser Personengruppe an den Teilnehmer/innen rückläufig.

Abb. 2.11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund



Eine anerkannte Behinderung hatten 3% der Teilnehmer/innen am Instrument. Der Anteil der Teilnehmer/innen mit anerkannter Behinderung ist seit dem Jahr 2008 leicht zurück gegangen.

Abb. 2.12: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung

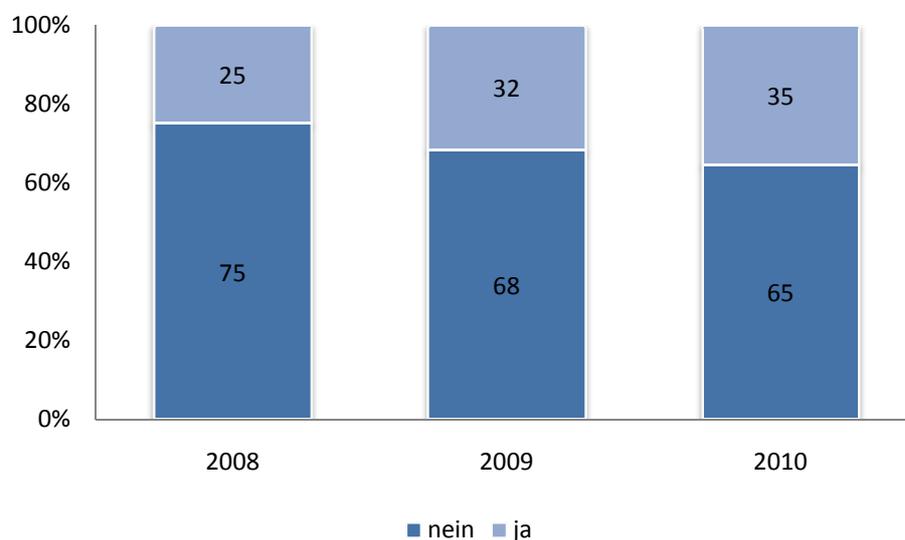


2.5 Teilnehmer/innen nach anerkanntem Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis

Neben demografischen Angaben werden bei der Genehmigung eines Qualifizierungsschecks auch Informationen zu Abschlüssen in dem ausgeübten Beruf sowie zum Umfang der geleisteten Arbeit und einer eventuellen Tätigkeit als Ausbilder erfasst.

Im Jahr 2010 hatten 35% der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks einen anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit. Der Anteil der Personen mit anerkanntem Abschluss ist damit im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen. Da Un- und Angelernte eine der Zielgruppen des Instruments sind, ist diese Entwicklung problematisch.

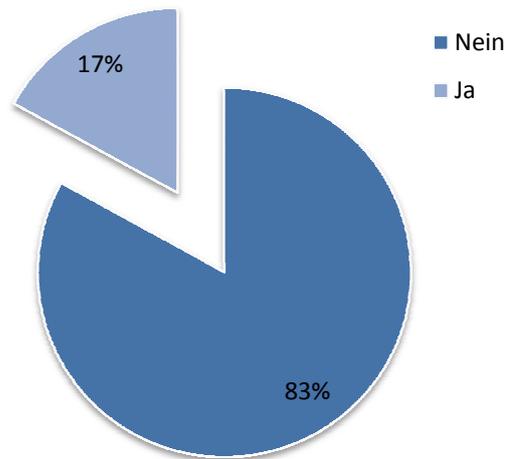
Abb. 2.13: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit



Seit dem 1. Juli 2010 wurde der Kreis der zur Förderung zugelassenen Personen erweitert. Auch Beschäftigte in Teilzeit oder mit einer vorhandenen Ausbildungserlaubnis dürfen nun einen Qualifizierungsscheck beantragen und werden entsprechend in den Unterlagen vermerkt. Da diese Angaben erst seit diesem Zeitpunkt erfasst werden, sind die Anteile an den insgesamt ausgestellten Qualifizierungsschecks entsprechend gering.

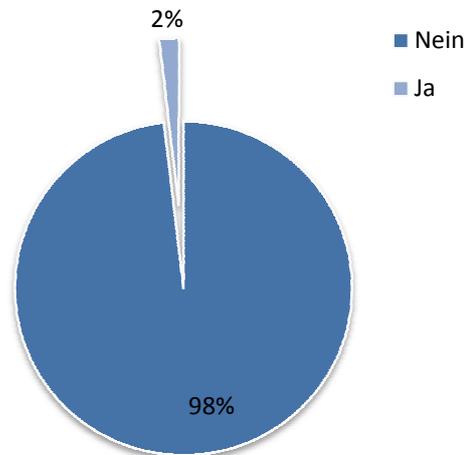
Von den ausgestellten Qualifizierungsschecks im Jahr 2010 wurden 17% für Beschäftigte in Teilzeit ausgestellt. Da es sich hierbei um eine Neuerung handelt und diese Information zudem nur für die letzten 6 Monate des Jahres erfasst wurde, ist im kommenden Jahr mit einem wesentlich höheren Anteil an geförderten Teilzeitbeschäftigten zu rechnen.

Abb. 2.14: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck in Teilzeit



Eine Ausbildungserlaubnis hatten im Jahr 2010 2% der Teilnehmer/innen am Projekt Qualifizierungsschecks. Es ist zu erwarten, dass auch hier der Anteil im Jahr 2011 ansteigen wird, wenn auch auf einem wesentlich geringeren Niveau als bei den Teilzeitbeschäftigten.

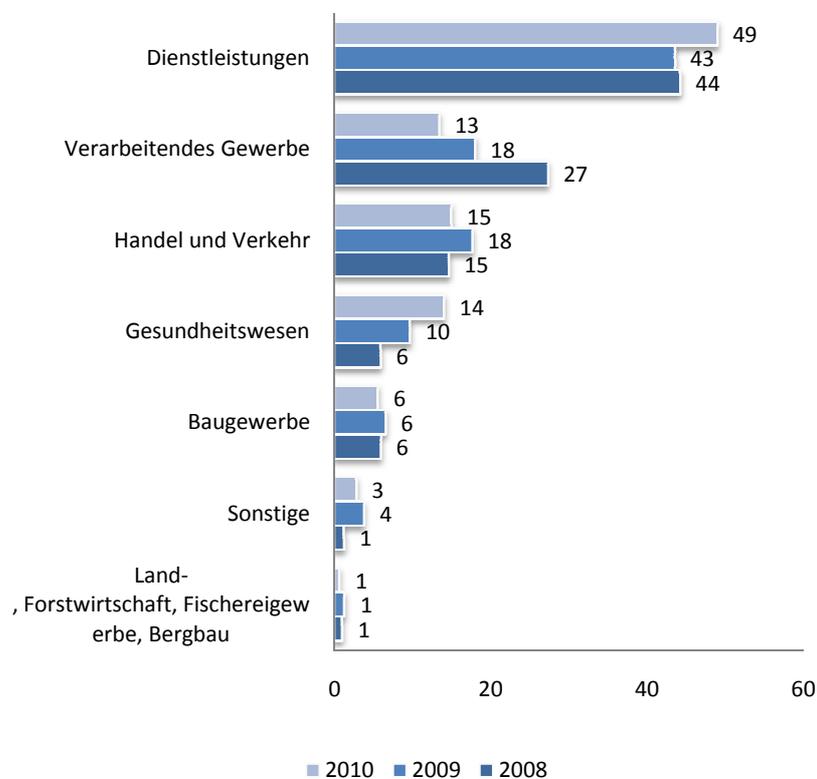
Abb. 2.15: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis



2.6 Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführter Weiterbildung

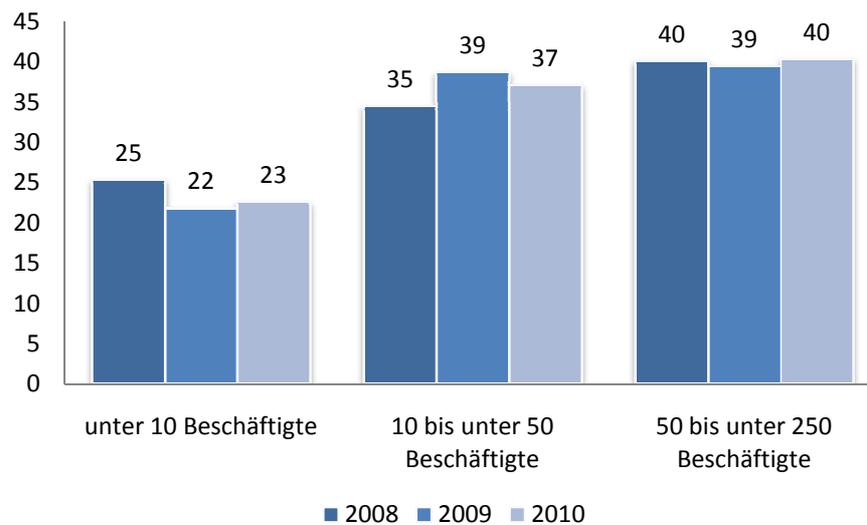
Zum Zeitpunkt der Qualifizierungscheckausstellung arbeitete rund die Hälfte der Teilnehmer/innen (49%) in der Dienstleistungsbranche. Weitere 15% kamen aus der Branche Handel und Verkehr, 14% aus dem Gesundheitswesen und 13% aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Den geringsten Anteil neben den Sonstigen (3%) stellte mit 6% das Baugewerbe. Während der Anteil der Dienstleistungsbranche im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen ist, ist der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes seit 2008 rückläufig und hat sich seitdem mehr als halbiert.

Abb. 2.16: Teilnehmer/innen nach Branche



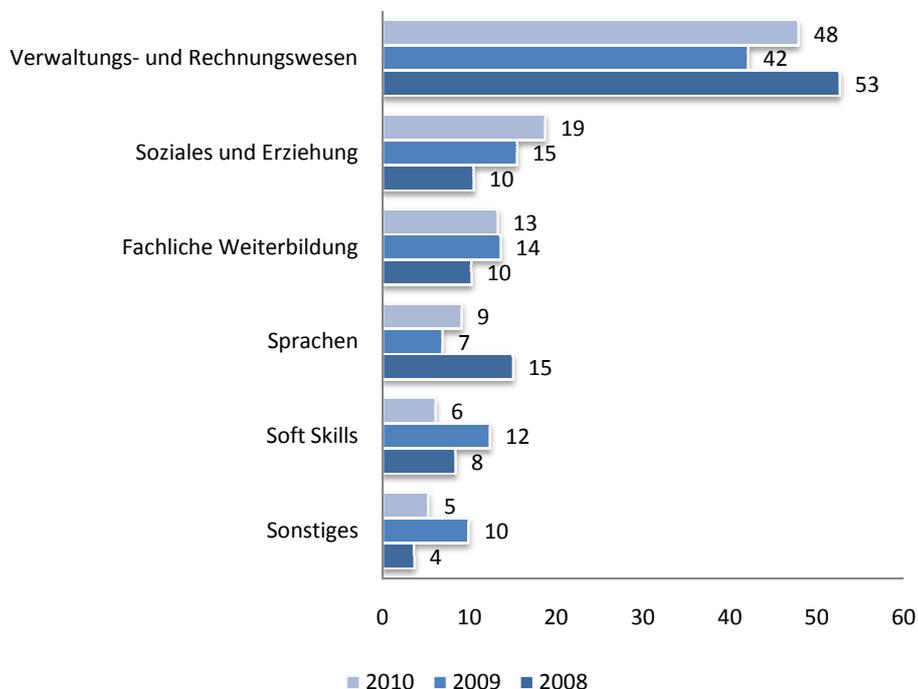
Neben der Branche scheint auch die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Teilnahme am Instrument Qualifizierungschecks zu haben. 40% der Teilnehmer/innen kamen aus Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, während nur 23% aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten stammten. Während der Anteil der Betriebe mit 50 bis unter 250 Beschäftigten damit seit 2008 in etwa stabil ist, hat der Anteil der geförderten Beschäftigten aus Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten im Vergleich zu 2008 abgenommen.

Abb. 2.17: Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse



Am häufigsten bildeten sich Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks im Bereich Verwaltungs- und Rechnungswesen weiter. Mit 48% lag der Anteil der in diesem Bereich durchgeführten Weiterbildungen höher als noch im Vorjahr, jedoch erneut unter dem Wert von 2008. Es folgten die Bereiche Soziales und Erziehung mit 19% und fachliche Weiterbildungen mit 13%.

Abb. 2.18: Bereich der durchgeführten Weiterbildung*



*es werden nur Qualifizierungsschecks erfasst, die bereits eingelöst wurden

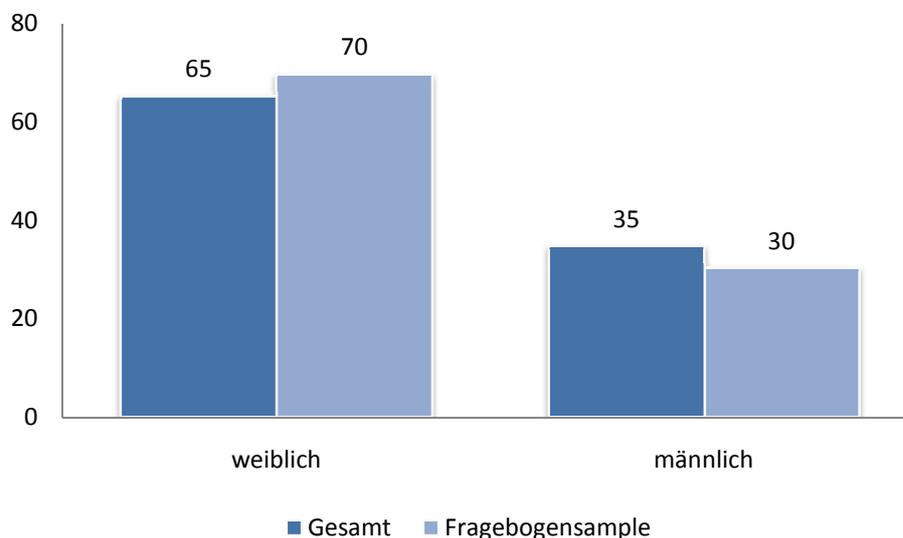
3 Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmersicht

3.1 Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample

Bevor eine Auswertung der Antworten aus der schriftlichen Befragung erfolgt, ist zu prüfen ob und inwieweit die antwortende Gruppe strukturell mit der Gruppe der Gesamtteilnehmer übereinstimmt, um evtl. Verzerrungen bei der Analyse darlegen zu können. Wie bereits erwähnt lag der Rücklauf der schriftlichen Befragung bei 1.091 Fragebögen, was einer Rücklaufquote von etwa 48% entspricht. Die Rücklaufquote 2010 war damit leicht höher als zum gleichen Zeitpunkt 2009.

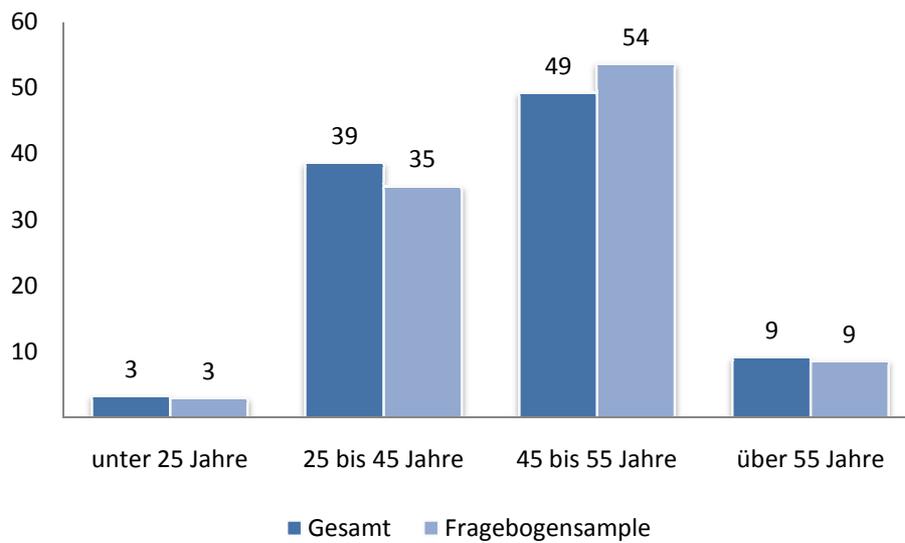
Der Anteil der Frauen lag bei dem Fragebogensample nochmals höher als bei den Gesamtteilnehmern, nämlich bei 70%. Frauen sind damit im Sample überrepräsentiert.

Abb. 3.1: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht



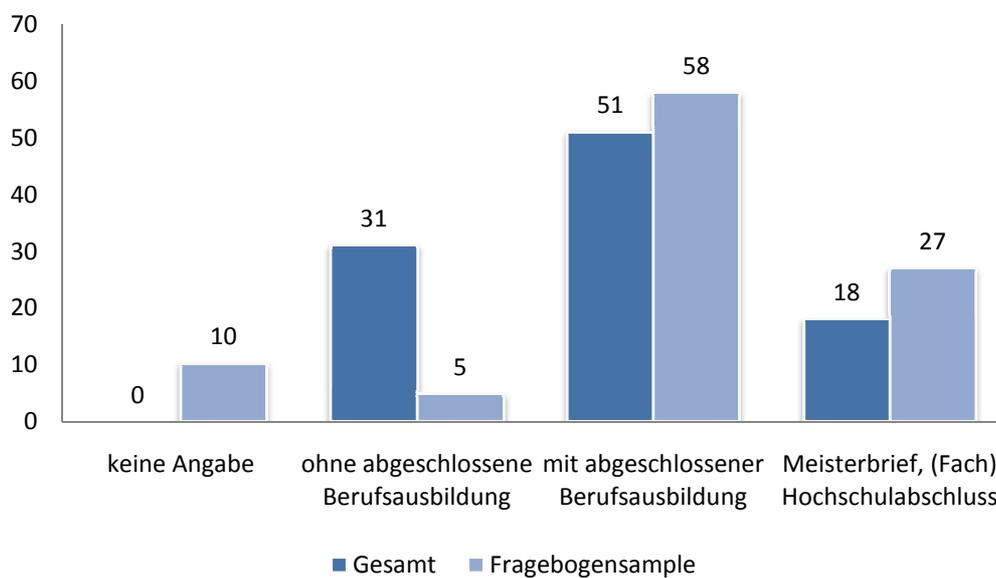
Bezüglich der Altersstruktur sind im Fragebogensample Personen über 45 Jahre leicht überrepräsentiert (insgesamt 63% zu 58% bei den Gesamtteilnehmern), während die Gruppe der Beschäftigten zwischen 25 und 45 Jahre leicht unterrepräsentiert ist (35% im Vergleich zu 39% bei den Gesamtteilnehmern).

Abb. 3.2: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter



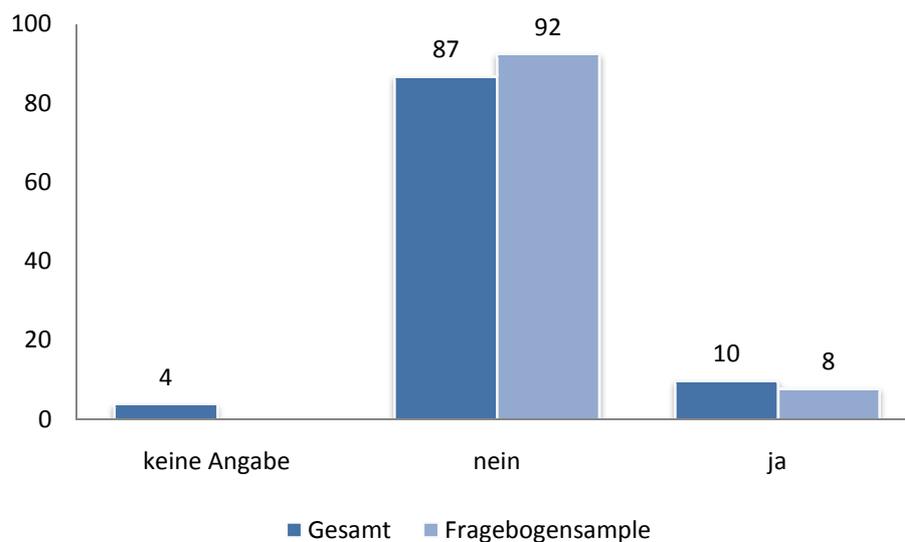
Betrachtet nach dem höchsten Berufsabschluss zeigt im Fragebogensample eine deutliche Unterrepräsentation von Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss (5% vs. 31%). Da sich hiermit die Tendenz des Vorjahres bestätigt, sollte hier gezielt gegengewirkt und die entsprechenden Antragsteller/innen intensiver zur Mitarbeit aufgefordert werden.

Abb. 3.3: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation



Leicht unterrepräsentiert sind im Fragebogensample zudem Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Während bei den Gesamtteilnehmern 10% einen Migrationshintergrund haben, sind es im Fragebogensample nur 8%.

Abb. 3.4: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Migrationshintergrund



3.2 Auswertung der Teilnehmerfragebögen

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Merkmalen wurden bei der schriftlichen Befragung noch ergänzende Informationen zur Arbeitszeit erhoben. Da bei den Gesamtteilnehmern erst seit dem 01.07.2010 die Arbeitszeit erfasst wird, ist hier ein erheblich geringerer Anteil an erfassten Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum Fragebogensample zu erwarten. Des Weiteren wurde gefragt, wie die Teilnehmer von dem Instrument erfahren haben, wer gegebenenfalls die (Rest-) Finanzierung übernommen hat und wie das Instrument in all seinen Facetten bewertet wurde.

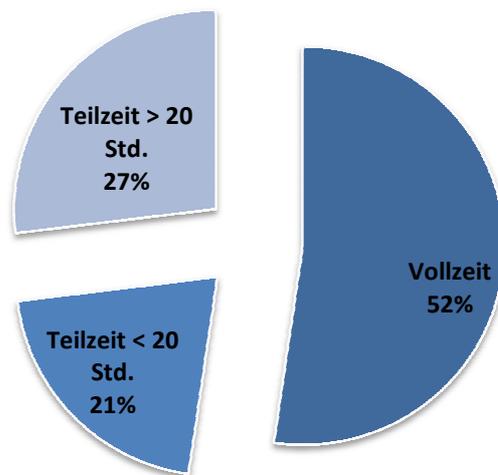
Wenn in den folgenden Ausführungen von Teilnehmer/innen die Rede ist, beziehen sich diese immer auf die Gesamtheit des Fragebogensamples (= 1.091 Fälle) und nicht auf die Gesamtteilnahmefälle an dem Instrument (= 2.268 Fälle). Teilgesamtheiten sind extra ausgewiesen. Des Weiteren beziehen sich die Angaben auf den Zeitpunkt der Genehmigung der Qualifizierungsschecks, d.h. es haben noch keine Weiterbildungsmaßnahmen stattgefunden.

3.2.1 Teilnehmer/innen nach Vollzeit/Teilzeit

Nur rund 52% der Teilnehmer/innen waren zum Zeitpunkt der Genehmigung der Qualifizierungsschecks in einem Vollzeitarbeitsverhältnis beschäftigt. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den Teilnehmer/innen ist hiermit im Vergleich zum Vorjahr um 8 Prozentpunkte zurück gegangen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt mit 48% im Fragebogensample zudem wesentlich höher als bei der Gesamtheit der Teilnehmer/innen, hier werden Teilzeitbeschäftigte jedoch erst seit dem 1. Juli 2010 erfasst.

Rund 27% der Teilnehmer/innen waren in Arbeitsverhältnissen mit mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt, 21% arbeiteten weniger als 20 Stunden pro Woche.

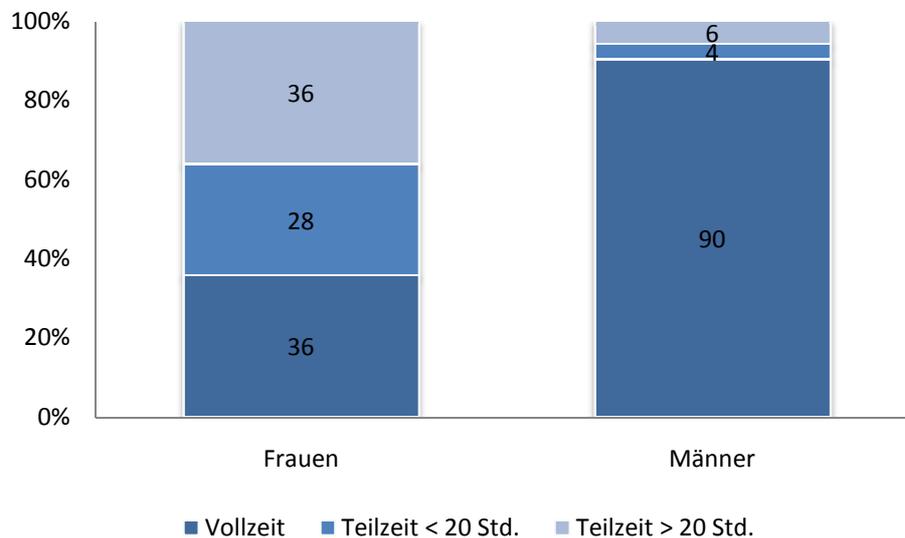
Abb. 3.5: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung



N = 1.084 Fälle

Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Teilnehmer/innen korreliert mit dem oben beschriebenen überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen. Tatsächlich liegt die Teilzeitquote bei männlichen Teilnehmern nur bei rund 10%, bei Frauen dagegen bei etwa 64%.

Abb. 3.6: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht



N = 1.084 Fälle

Durch den leicht höheren Frauenanteil im Fragebogensample im Vergleich zur Gesamtheit der Teilnehmer/innen, sind die folgenden Ergebnisse etwas verzerrt und nicht exakt auf die Gesamtteilnehmer übertragbar. Dennoch ist festzuhalten, dass auch bei den Gesamtteilnehmern ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil herrscht, dass diese Frau-

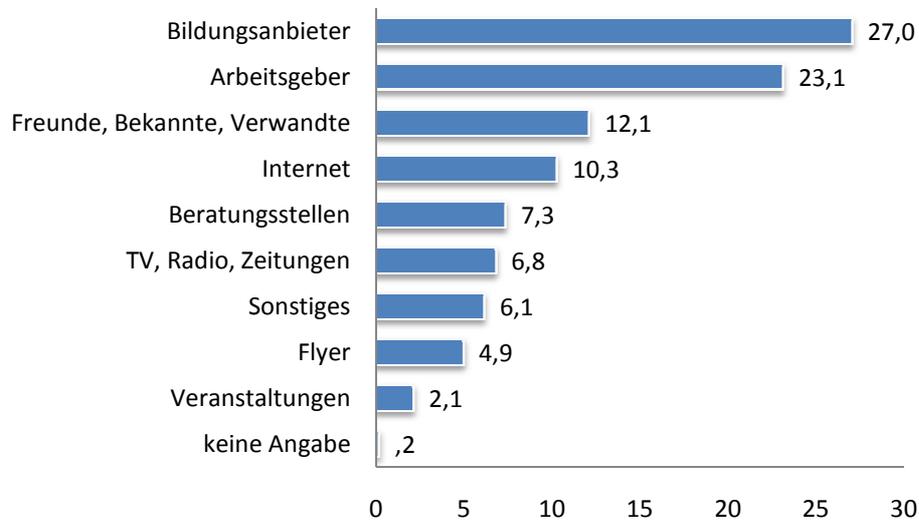
en wiederum überdurchschnittlich häufig in Teilzeitbeschäftigung sind und dass damit von dem Instrument insgesamt Teilzeitarbeitskräfte – insbesondere seit der Öffnung des Instruments für diese Zielgruppe - besonders angesprochen werden.

3.2.2 Informationswege und das Instrument Qualifizierungsschecks

Die mit dem Instrument angesprochenen Zielgruppen der geringqualifizierten und älteren Beschäftigten sind aufgrund spezifischer Anreizproblematiken und ungleich verteilter Informationen über Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten (vgl. hierzu auch die Ergebnisse aus dem Projekt „Weiterbildung für Bildungsferne“, Beckmann, Schmid 2008) relativ schwer für spezifische berufliche Weiterbildungsaktivitäten zu gewinnen. Ein zentraler Aspekt der Untersuchung betrifft daher die Frage, über welche Informationskanäle diese Zielgruppe am besten anzusprechen ist und wie hierüber Informationsdefizite und Weiterbildungshemmnisse abgebaut werden können. Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurde dieser Aspekt unter zweierlei Gesichtspunkten erfasst: Zum einen wurde gefragt, wie die entsprechenden Personen überhaupt von dem Programm erfahren haben und zweitens, ob und inwieweit sie im Rahmen der stattfindenden Beratung/Einführung wichtige Informationen und Anregungen erhalten haben bzw. ihre individuelle Situation und ihre Bedürfnisse Berücksichtigung fanden (siehe hierzu Abschnitt 3.2.4).

27% der Teilnehmer/innen wurden von Bildungsanbietern auf das Instrument Qualifizierungsschecks aufmerksam gemacht. Damit hat sich die Rolle der Bildungsanbieter bei der Informationsvermittlung seit dem Vorjahr deutlich erhöht (2009: 9,5%). Die Arbeitgeber, die im vorherigen Jahr noch am häufigsten über das Instrument informiert hatten, nannten 2010 dagegen nur 23,1% der Teilnehmer/innen als zentrale Informationsquelle (2009: ca. 28%). Auch Freunde, Bekannte und Verwandte (12,1%) sowie das Internet (10,3%) waren 2010 wichtige Informationsquellen. Von eher geringer Bedeutung waren hingegen Veranstaltungen (2,1%) und Flyer (4,9%).

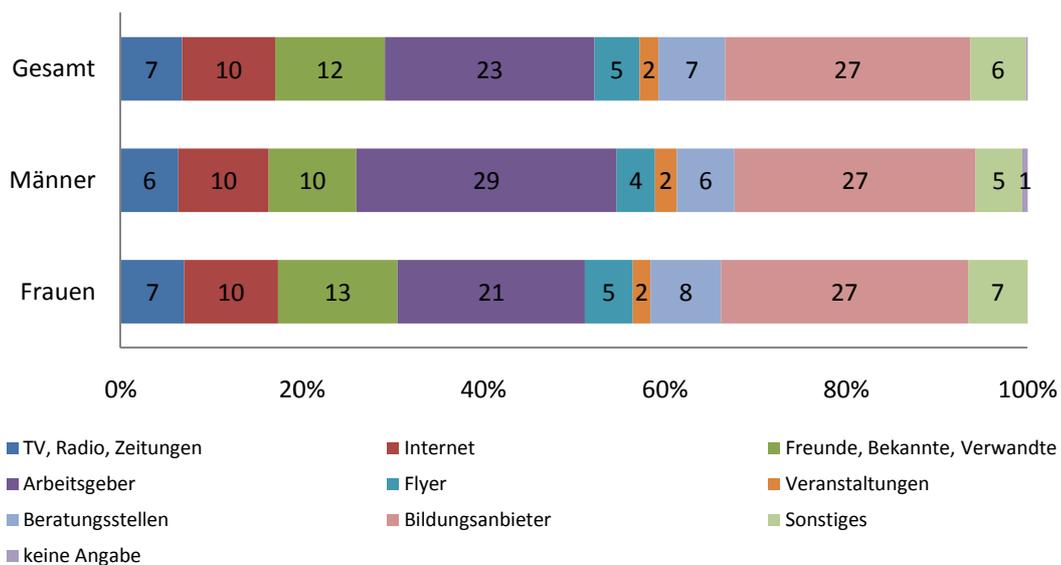
Abb. 3.7: Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...



N = 1.091 Fälle

Eine nach Geschlecht differenzierte Analyse zeigt, dass die Bedeutung vieler Informationsträger bei beiden Geschlechtern identisch war. Eine wichtige Ausnahme stellte die Informationsvermittlung durch die Betriebe dar. Während 29% der männlichen Teilnehmer von ihrem Betrieb informiert wurden, waren es nur 21% der weiblichen Teilnehmer. Eine größere Bedeutung hatten bei Frauen hingegen Freunde, Bekannte und Verwandte (13% vs. 10%) und Beratungsstellen (8% vs. 6%).

Abb. 3.8: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Geschlecht

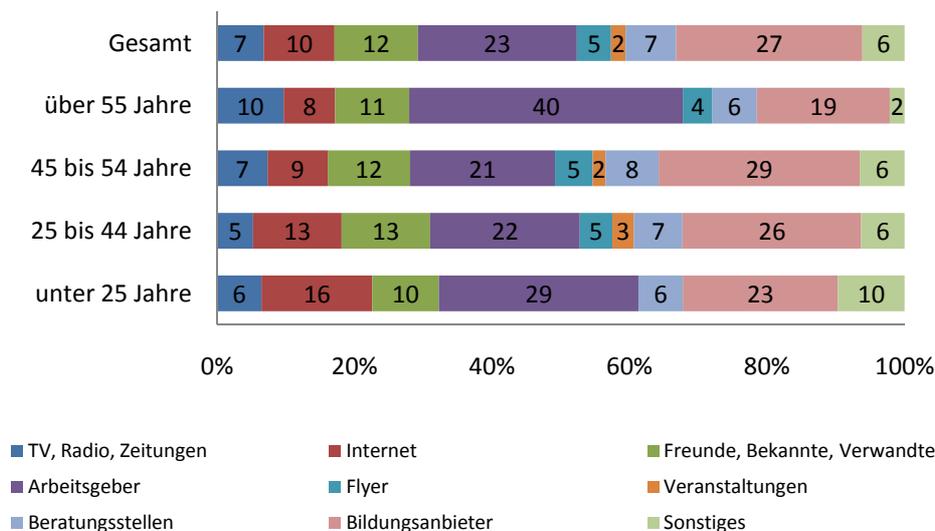


N = 1.091 Fälle

Weitaus größere Differenzen ergeben sich bei einer Ausdifferenzierung der Initialinformation über das Instrument Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen. Auffällig ist, dass sowohl bei den Teilnehmer/innen unter 25 Jahren als auch bei der Gruppe über 55 Jahren die Arbeitgeber mit 29% bzw. 40% die wichtigste Informationsquelle sind, während bei den Altersgruppen dazwischen die Bildungsanbieter mit 29% bei den 45 bis 54-Jährigen und 26% bei den 25 bis 44-Jährigen eine zentrale Rolle einnehmen und die Bedeutung der Arbeitgeber mit 21% bzw. 22% geringer ist. Insbesondere bei den älteren Arbeitnehmer/innen überrascht hierbei die hohe Bedeutung der Arbeitgeber bei der Informationsvermittlung.

Unterschiede gab es auch bei der Bedeutung der Nutzung des Internets, die mit steigendem Alter abnimmt. Während 16% der Teilnehmer/innen unter 25 Jahre ursprünglich über das Internet informiert wurden, waren es nur 8% bei den über 55-Jährigen. Die Gruppe der Beschäftigten über 55 Jahren informierte sich hingegen überdurchschnittlich häufig über TV, Radio und Zeitungen. Keine Rolle bei den jüngsten und ältesten Teilnehmer/innen spielten Veranstaltungen. Diese wurden nur von Beschäftigten zwischen 25 und 54 Jahren besucht.

Abb. 3.9: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Altersgruppen

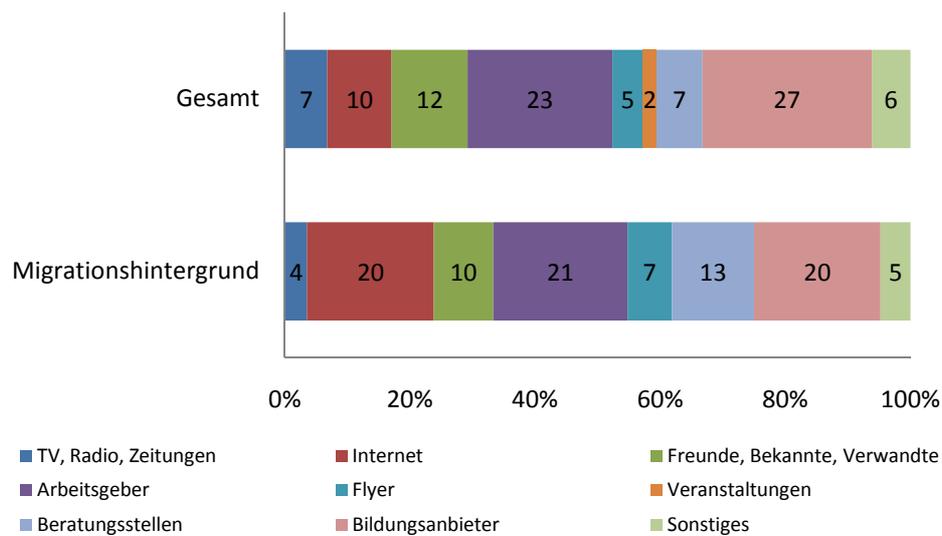


N = 1.091 Fälle

Bei einer Unterscheidung der Informationsquellen nach Migrationshintergrund ist aufgrund der geringen Anzahl an Personen mit Migrationshintergrund im Fragebogensample und damit der teilweise geringen Besetzung von Zellen bei allgemeinen Aussagen Vorsicht geboten. Es sollen deswegen nur Tendenzen vorgestellt werden.

Tendenziell kann festgestellt werden, dass Personen mit Migrationshintergrund weniger häufig von ihrem Arbeitgeber über das Instrument informiert wurden, dafür aber deutlich häufiger das Internet als Informationsquelle nutzen. Auch die Information über Beratungsstellen hat bei Personen mit Migrationshintergrund eine größere Bedeutung.

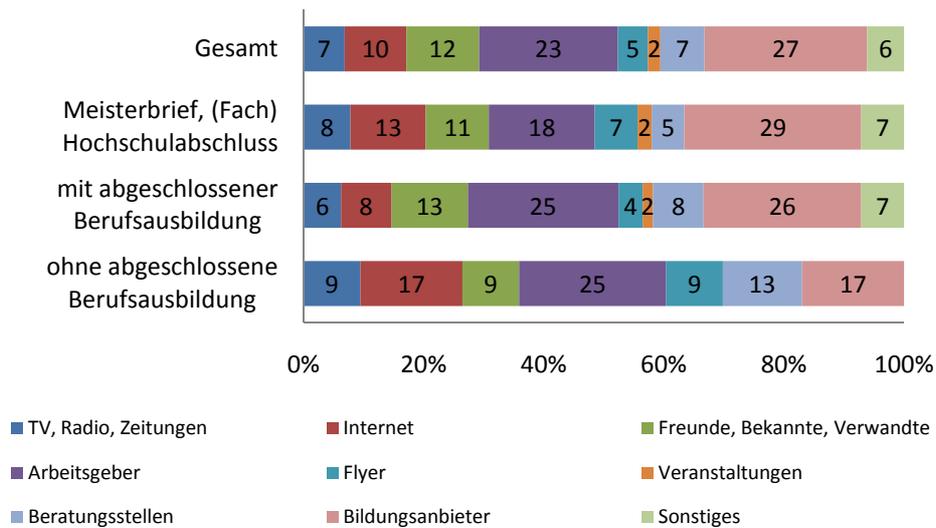
Abb. 3.10: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Migrationshintergrund



N = 1.091 Fälle

Die Bedeutung der verschiedenen Informationsquellen variierte in Abhängigkeit mit der Qualifikation der Teilnehmer/innen deutlich. Zwar wurden Teilnehmer/innen ohne Berufsausbildung mit 25% ebenso häufig von ihren Arbeitgebern informiert wie Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, bei Teilnehmer/innen mit einem Meisterbrief oder einem (Fach)Hochschulabschluss waren es jedoch nur 18%. Gegensätzlich verhielt es sich mit der Information durch Beratungsstellen. Während 29% der Hochqualifizierten Beratungsstellen als die wichtigste Informationsquelle nannten, taten dies 26% der Personen mit und sogar nur 17% der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Entwicklung stellt eine erhebliche Veränderung zum Vorjahr dar, als insbesondere Hochqualifizierte durch ihre Arbeitgeber informiert wurden. Das Internet als Informationsquelle nutzten 2010 überdurchschnittlich oft Un- und Angelernte (17%) und Hochqualifizierte Beschäftigte (13%), gleiches gilt für die Information durch TV, Radio und Zeitungen. Teilnehmer/innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gaben hingegen häufiger Freunde, Bekannte und Verwandte als Informationsquelle an.

Abb. 3.11: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach beruflicher Qualifikation



N = 1.091 Fälle

Fazit

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen am häufigsten über die Bildungsträger. Die Arbeitgeber, die im Vorjahr noch die wichtigste Informationsquelle waren, haben hingegen im Jahr 2010 an Bedeutung eingebüßt. Eine Ausnahme sind hier die Beschäftigten über 55 Jahre, die zu 40% den eigenen Arbeitgeber als zentrale Informationsquelle nannten. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte und das Internet, wobei erstere insbesondere bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine wichtige Rolle spielen, während un- und angelernte sowie hochqualifizierte Beschäftigte intensiver das Internet sowie andere Medien als Informationsquelle nutzen.

Als sehr positiv ist die wachsende Bedeutung der Arbeitgeber bei der Information der älteren sowie der un- und Angelernten Beschäftigten zu werten. Während die Bedeutung der Betriebe insgesamt gesunken ist, werden somit die Zielgruppen des Instruments stärker durch ihre Arbeitgeber gefördert. Sollte sich dies im Folgejahr bestätigen, ist dies eine durchweg erfreuliche Entwicklung.

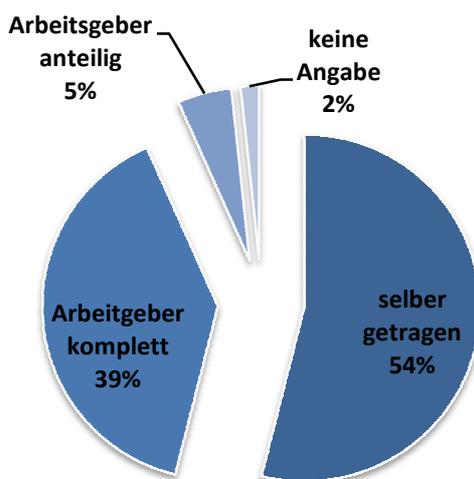
Auch die wachsende Rolle der Bildungsanbieter ist als positiv zu bewerten, da hierdurch finanzielle Barrieren zur Weiterbildung bei bereits interessierten Personen abgebaut werden können. Jedoch sind auch wachsende Mitnahmeeffekte nicht auszuschließen.

3.2.3 Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck

Die maximale Förderhöhe beim Instrument Qualifizierungsschecks liegt bei 50% der Kosten der Maßnahme, höchstens aber bei 500 Euro pro Teilnehmer/in und Jahr. Für die durch das Instrument angesprochenen Zielgruppen der Älteren, Teilzeitarbeitskräfte und insbesondere der Geringqualifizierten dürfte die (Ko-) Finanzierung der Schecks sowohl Anreiz als auch Hürde darstellen. Obwohl das Instrument in erster Linie die Beschäftigten und nicht die Betriebe selber ansprechen soll, kommt den Arbeitgebern eine Schlüsselrolle zu, da sie hier wichtige Anreize setzen und die Hürde der Ko-Finanzierung übernehmen können.

Etwa 54% der Teilnehmer/innen gab an, den nicht förderungsfähigen Anteil selbst aufgebracht zu haben. Damit ist der Anteil der Personen, der die Kosten alleine tragen musste, seit dem Vorjahr leicht zurückgegangen (2009: 59%). Häufiger übernahm 2010 hingegen der Arbeitgeber die komplette Finanzierung des Anteils. 39% der Teilnehmer/innen gaben an, dass der Arbeitgeber die Kosten komplett übernahm (2009: 35%). Bei weiteren 5% beteiligten sich die Arbeitgeber zum Teil an der Ko-Finanzierung.

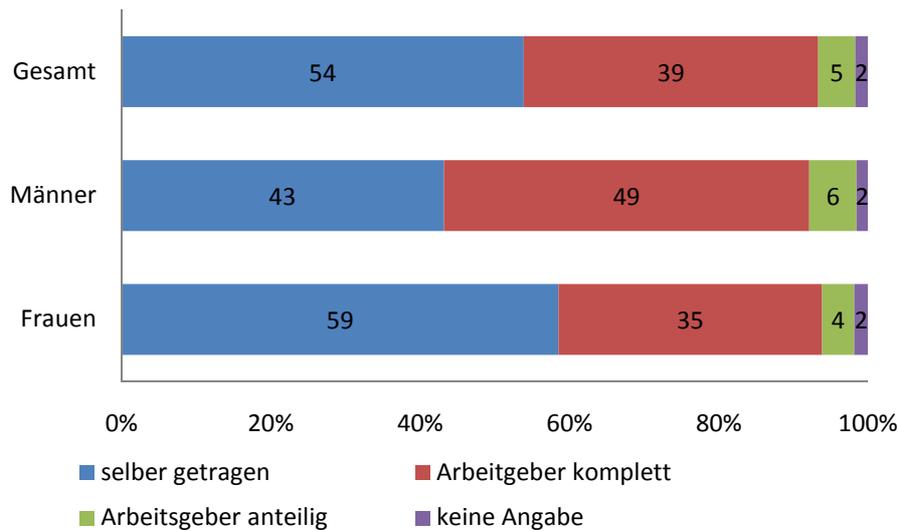
Abb. 3.12: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks



N = 1.091 Fälle

Es gibt jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Finanzierung der Qualifizierungsschecks. Männer wurden wesentlich häufiger durch ihren Arbeitgeber unterstützt. Während Frauen zu 59% den nicht förderungsfähigen Anteil übernehmen mussten, waren es bei Männern nur 43%. Bei Männern übernahmen in 49% der Fälle die Betriebe die komplette Ko-Finanzierung, bei Frauen geschah dies nur in 35% der Fälle. Insgesamt werden Frauen 2010 jedoch häufiger gefördert als noch 2009.

Abb. 3.13: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht

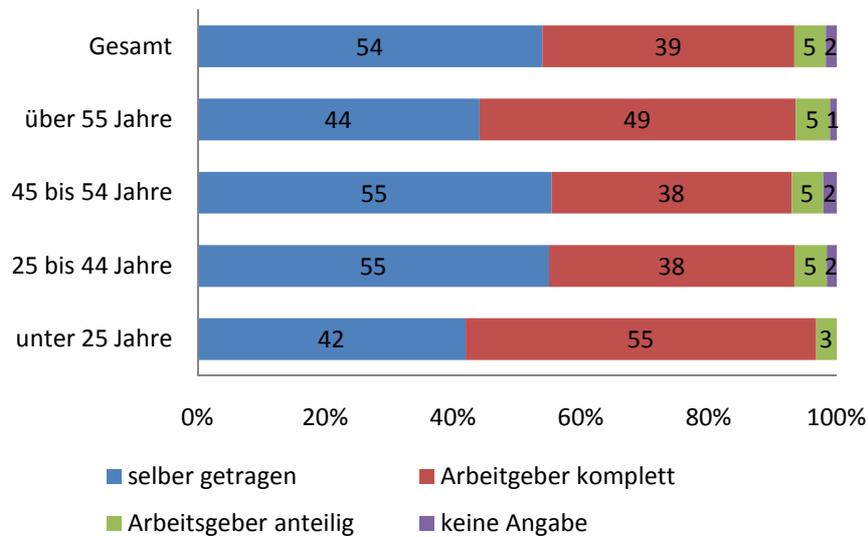


N = 1.091 Fälle

Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen ergibt sich ebenfalls ein uneinheitliches Bild. Am häufigsten beteiligen sich die Betriebe an der Finanzierung bei Beschäftigten unter 25 Jahren. Bei 58% der Teilnehmer/innen dieser Altersgruppe beteiligten sich die Betriebe an der Ko-Finanzierung oder übernahmen diese ganz. Ebenfalls häufig gefördert wurden Teilnehmer/innen über 55 Jahre. Eine betriebliche Beteiligung an den Kosten gaben 54% dieser Altersgruppe an. Bei den Teilnehmer/innen zwischen 25 und 44 Jahren bzw. zwischen 45 und 55 Jahren gaben jeweils 43% an, dass die Betriebe die Ko-Finanzierung teilweise oder vollständig übernommen haben.

Ob insbesondere bei den unter 25-Jährigen Mitnahmeeffekte seitens der Betriebe dafür verantwortlich sind, dass sich die Betriebe so häufig an der Finanzierung beteiligen (d.h. die Weiterbildung hätte auch ohne das Instrument stattgefunden), lässt sich anhand der Informationen nicht eindeutig sagen, ist aber in Einzelfällen sicherlich wahrscheinlich, da die grundsätzliche Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe hier vergleichsweise hoch ausgeprägt ist. Bei der Gruppe der über 55-Jährigen spricht die geringe Neigung der Betriebe, diese an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, aber gegen Mitnahmeeffekte. Es ist hier zumindest anzunehmen, dass sich die Betriebe ohne das Instrument nicht zu einer Beteiligung an der Weiterbildungsmaßnahme entschlossen hätten.

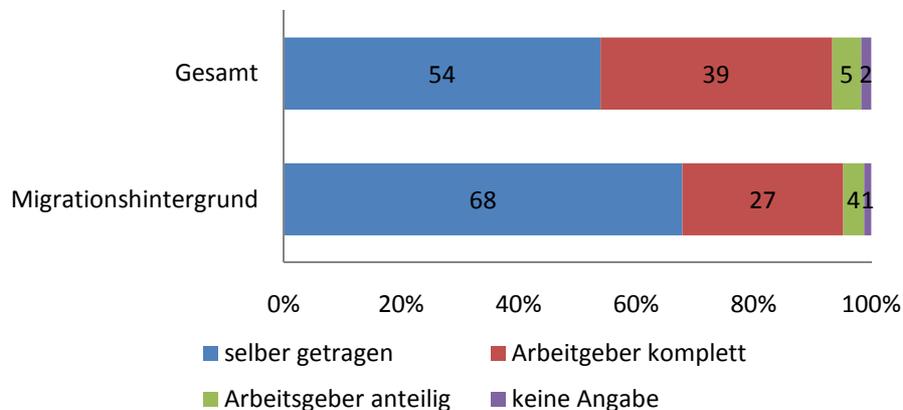
Abb. 3.14: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen



N = 1.091 Fälle

Auch der Migrationshintergrund scheint 2010 im Gegensatz zum Vorjahr die Bereitwilligkeit der Betriebe, sich an der Ko-Finanzierung zu beteiligen, beeinflusst zu haben. Rund 68% der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund mussten die anfallenden Kosten selbst tragen im Gegensatz zu 54% bei den gesamten Teilnehmer/innen.

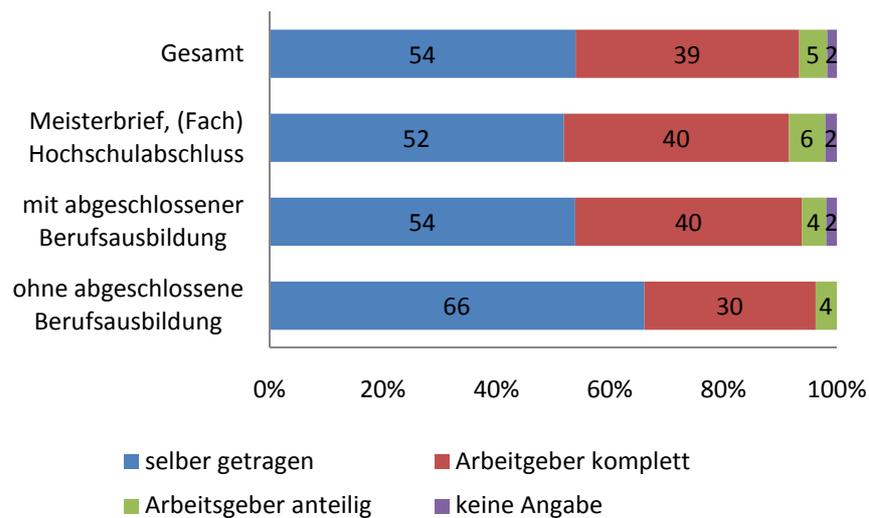
Abb. 3.15: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund



N = 1.091 Fälle

Eine Differenzierung nach Qualifikation ergibt ebenfalls Unterschiede in der Finanzierungsbereitschaft der Betriebe, wenn auch weniger ausgeprägt als noch 2009. Etwa 66% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss übernahmen die Kosten komplett selbst (2009: 75%), in 30% der Fälle wurden diese komplett vom Arbeitgeber übernommen (2009: 21%). Bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (54%) oder mit (Fach) Hochschulabschluss oder Meisterbrief (52%) lag die Eigenfinanzierungsquote deutlich niedriger und die betriebliche Beteiligung entsprechend höher.

Abb. 3.16: Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks nach Qualifikation



N = 1.091 Fälle

Fazit

Knapp 54% der Teilnehmer/innen finanzierte den nicht förderungsfähigen Teil der Weiterbildungskosten selber, in 39% der Fälle wurde die Restfinanzierung komplett vom jeweiligen Betrieb übernommen. Dies ist eine positive Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr, da sich Betriebe wesentlich häufiger an der Finanzierung der Kosten beteiligt haben. Besonders erfreulich ist die erhöhte betriebliche Beteiligung an der Ko-Finanzierung bei Teilnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, auch wenn hier immer noch Raum zu einer weiteren Verbesserung vorhanden ist.

Bei der recht hohen betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen ist zu prüfen, ob und inwieweit hier Mitnahmeeffekte existieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese Gruppe bereits über eine berufliche Qualifikation verfügt. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe diese Gruppe weiterzubilden ist recht hoch. Es könnte daher sein, dass die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne das Instrument durchgeführt worden wären.

3.2.4 Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen

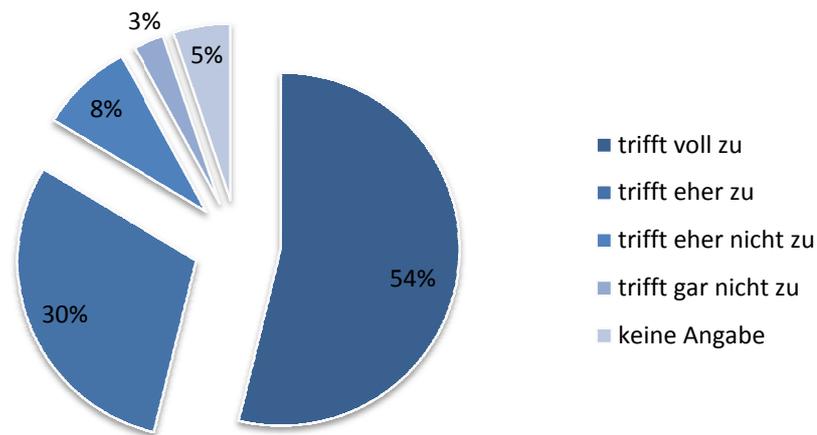
Um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Teilnehmer/innen das Instrument Qualifizierungschecks wahrnehmen und bewerten, wurden sie im Rahmen der schriftlichen Befragung gebeten, das Instrument hinsichtlich der Beratungsqualität, der Informationsgüte, der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dem verbundenen zeitlichen Aufwand zu bewerten. Abschließend wurden sie aufgefordert ein Gesamturteil über das Instrument abzugeben. All diese Aussagen beziehen sich wie beschrieben auf die Initiierungs- und Implementationsphase des Instruments, also auf Beratung, Information und Organisation. Die eigentliche Qualifizierungsmaßnahme und ihre möglichen Wirkungen hatten, wenn sie in Anspruch genommen wurden, zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden und sind nicht Gegenstand dieser Bewertung.

Insgesamt wurde das Instrument in den abgefragten Bewertungsmerkmalen von den Teilnehmer/innen sehr positiv bewertet. Es stellt sich jedoch erneut die Frage, ob es bei den Ergebnissen der schriftlichen Befragung im Vergleich zu den Gesamtteilnehmern zu Verzerrungen kam. Dies wäre u.a. dann der Fall, wenn die Entscheidung, sich an der schriftlichen Befragung zu beteiligen, von den gemachten Erfahrungen und der subjektiven Bewertung abhinge. So kann eine besonders positive (oder negative) Erfahrung mit dem Instrument die Bereitschaft erhöht (verringert) haben, sich an der Befragung zu beteiligen. Ob und in welchem Ausmaß ein solcher Effekt vorliegt, kann jedoch nicht valide bestimmt werden. Wir können lediglich auf die Größe des Fragebogensamples hinweisen (die mit knapp 48% der Gesamtteilnehmer ausreichend groß ist, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen) und strukturelle Unterschiede zwischen dem Sample und den Gesamtteilnehmern darlegen. Vorab gibt es keinen Grund zu der Annahme, dass sich Personen mit positiven (oder negativen) Erfahrungen überdurchschnittlich häufig an der schriftlichen Befragung beteiligten.

3.2.4.1 Information und Qualität der Beratung

Rund 84% der Teilnehmer/innen gaben an, wichtige Anregungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten und des Weiterbildungsbedarfs durch die Beratung im Rahmen des Instruments bekommen zu haben. Etwa 8% meinten, dass dies eher nicht zutreffe, weitere 3% verneinten dies vollständig. Im Vergleich zum Vorjahr ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Im Jahr 2009 lag der Anteil der Teilnehmer/innen, die wichtige Anregungen bekommen hatten, noch bei 81%, eher oder vollständig unzufrieden mit den geleisteten Anregungen waren 14%.

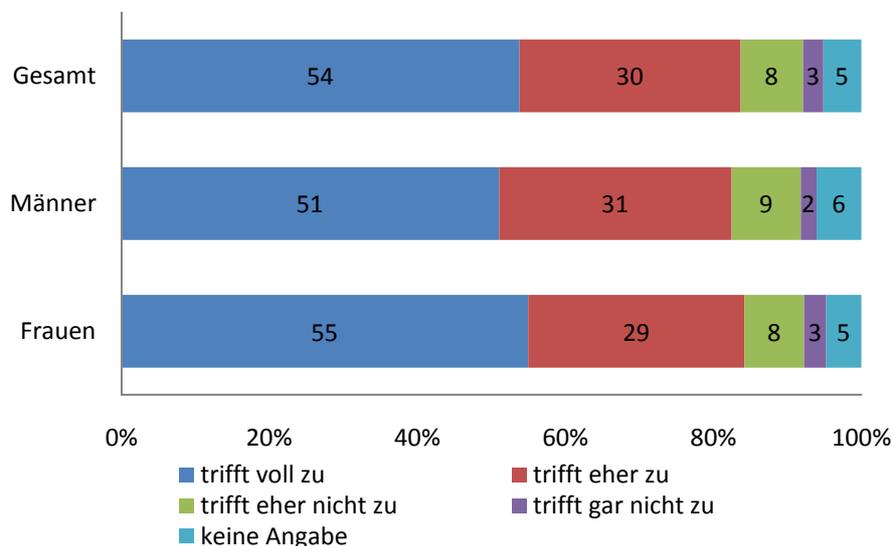
Abb. 3.17: „Wichtige Anregungen bekommen“



N = 1.091 Fälle

Männer und Frauen bewerten die gewonnenen Anregungen annähernd gleich positiv. Während 84% der Frauen zustimmen wichtige Anregungen bekommen zu haben, sind es 82% der Männer. Der Anteil der negativen Bewertungen ist identisch. Im Vergleich zu Vorjahr hat sich damit der Anteil der Frauen mit einer positiven Erfahrung leicht erhöht (2009: 80%), der Anteil der Männer ist minimal gesunken (85%).

Abb. 3.18: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht

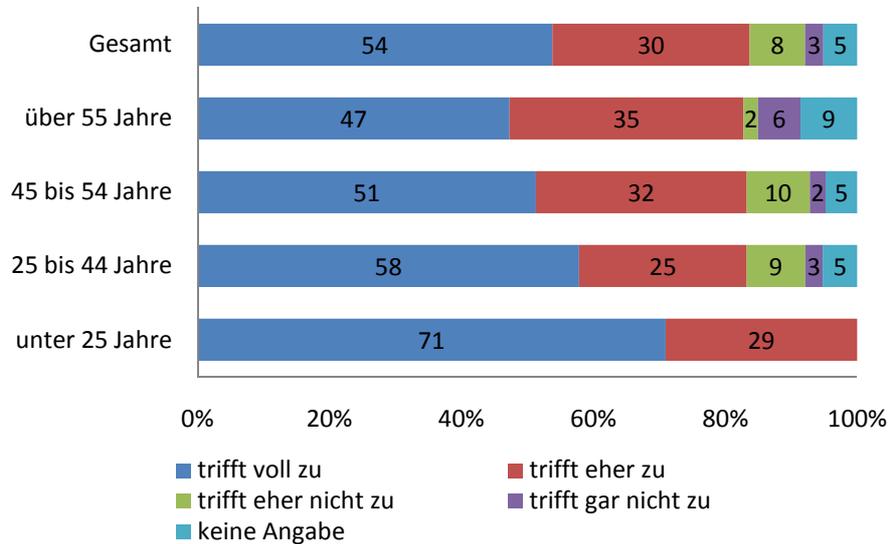


N = 1.091 Fälle

Differenziert nach Altersgruppen sank die Zustimmung mit wachsendem Alter. Während bei der Gruppe der unter 25-Jährigen 71% voll und 29% eher zustimmten wichtige Anregungen durch die Beratung erhalten zu haben, waren es bei den Personen zwischen 25 und 44 Jahren 58%, die voll zustimmten, bei den Teilnehmer/innen zwischen 45 und 55

Jahren noch 51% und bei den Beschäftigten über 55 Jahren nur noch 47%. Nimmt man jedoch die Personen hinzu, die der Aussage eher zustimmten, sind die Anteile der drei Gruppen ab 25 Jahren, welche die gewonnenen Anregungen als wichtig einschätzen, nahezu identisch.

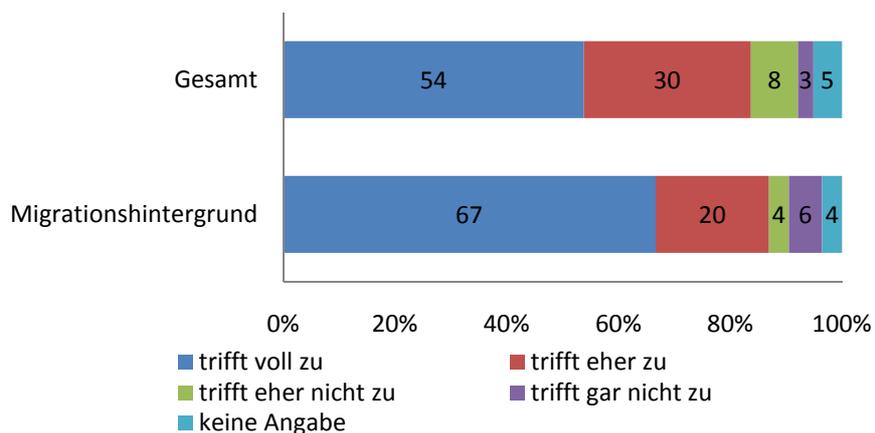
Abb. 3.19: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen



N = 1.091 Fälle

Beschäftigte mit Migrationshintergrund bewerteten die erhaltenen Anregungen insgesamt besser als der Durchschnitt der Teilnehmer/innen.

Abb. 3.20: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrunde

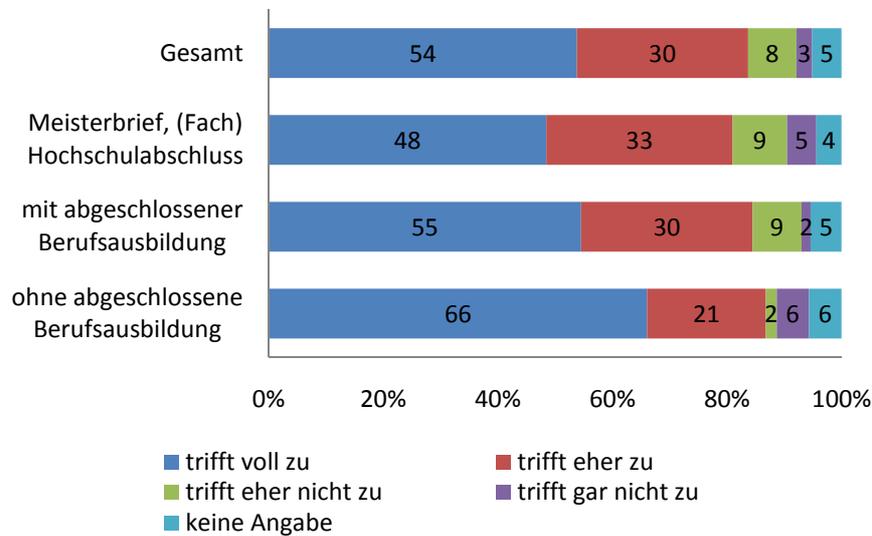


N = 1.091 Fälle

Differenziert nach Qualifikationsgruppen zeigt sich eine höhere Zufriedenheit bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. 66% der entsprechenden Teilnehmer/innen stimmen der Aussage, wichtige Anregungen bekommen zu haben, voll zu, bei den Hochqualifizierten sind es hingegen nur 48%. Dennoch ist bei allen Gruppen eine ho-

he Zufriedenheit mit den gewonnenen Anregungen vorhanden, die Zustimmung liegt zwischen 81% und 87%.

Abb. 3.21: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation



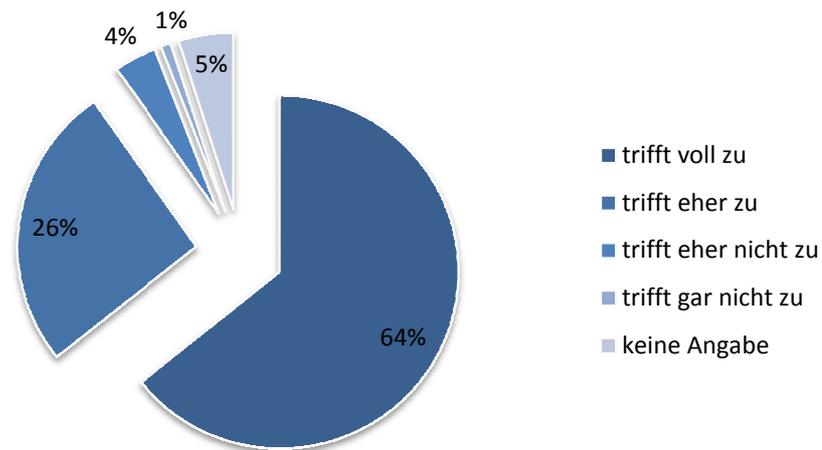
N = 1.091 Fälle

3.2.4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation der Teilnehmer/innen

Die individuelle Situation beinhaltet Elemente wie die Eingangsqualifikation, das Arbeitsumfeld und die persönlichen Bedürfnissen. Wie auf diese Elemente eingegangen wird, kommt bei der Akzeptanz eines solchen Instruments zentrale Bedeutung zu. Gleichzeitig ist dieser Aspekt im Beratungsprozess nicht einfach zu gewährleisten und verlangt erhöhten individuellen Einsatz seitens der Berater/innen.

Trotz dieser schweren Ausgangslage gaben 90% der Teilnehmer/innen an, mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation eher oder voll zufrieden gewesen zu sein. Negativ beurteilten dies nur 5% der Teilnehmer/innen.

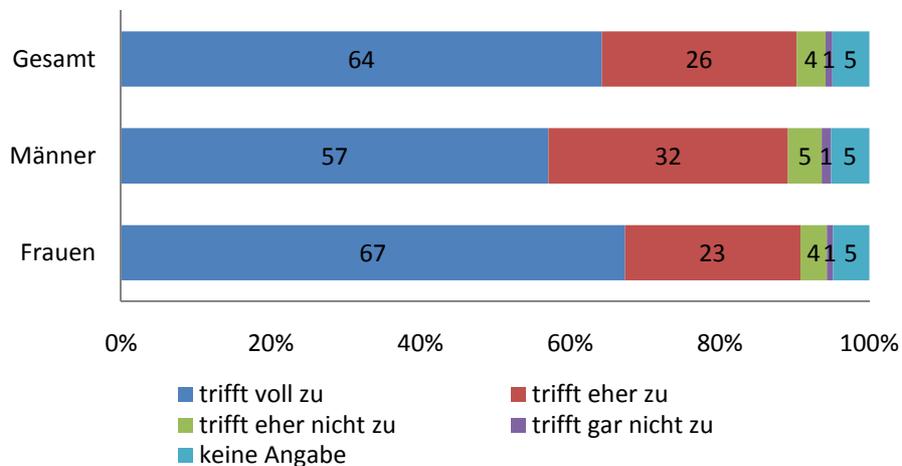
Abb. 3.22: „Individuelle Situation berücksichtigt“



N = 1.091 Fälle

Insbesondere Frauen bewerten diesen Aspekt positiv. Während nur 57% der Männer voll mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation zufrieden waren, waren es 67% der Frauen.

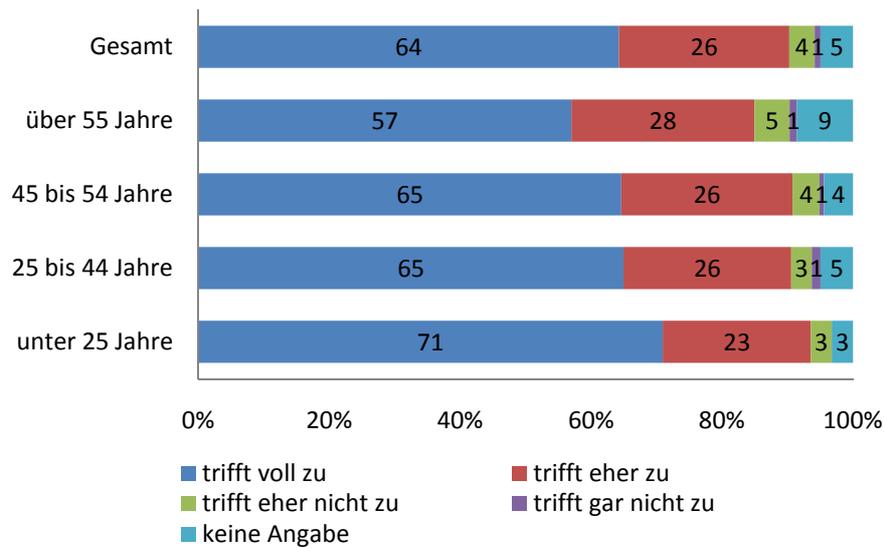
Abb. 3.23: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht



N = 1.091 Fälle

Bei den Altersgruppen stimmten insbesondere die Personen unter 25 Jahren der entsprechenden Aussage zu. Mit wachsendem Alter sinkt dann das Gefühl, dass die individuelle Lage entsprechend berücksichtigt wurde. Bei den Beschäftigten über 55 Jahren waren nur noch 57% vollständig zufrieden.

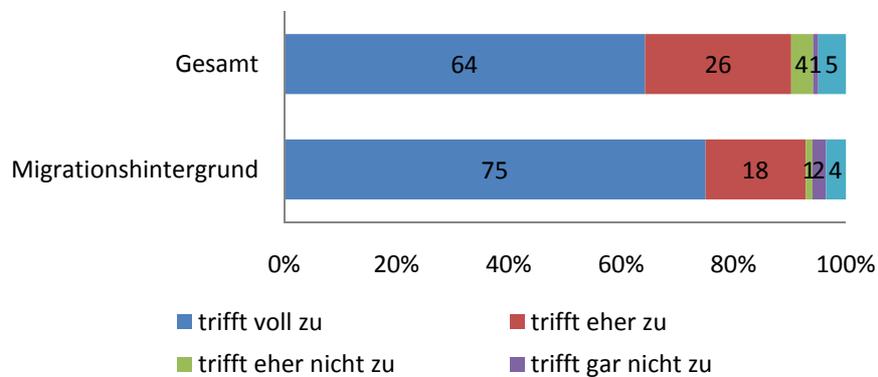
Abb. 3.24: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen



N = 1.091 Fälle

Beschäftigte mit Migrationshintergrund bewerten die Berücksichtigung der individuellen Situation besser als der Durchschnitt der Teilnehmer/innen. 75% stimmen der entsprechenden Aussage voll zu.

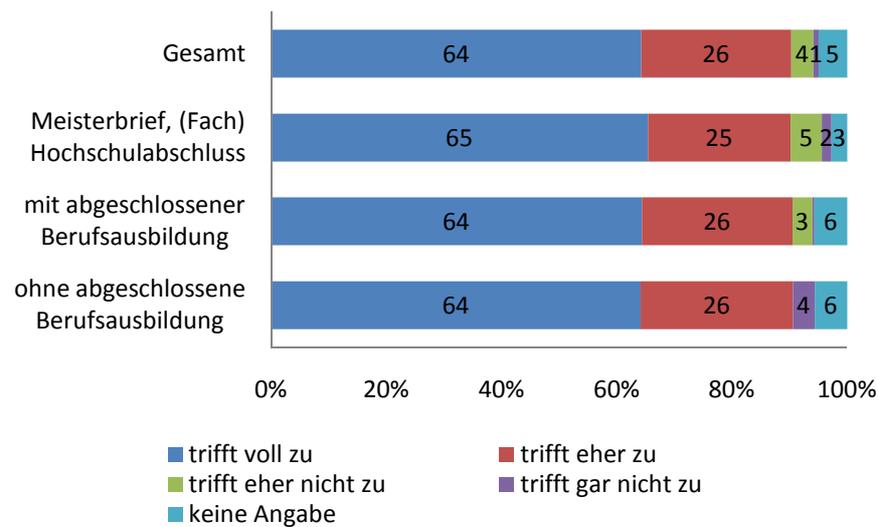
Abb. 3.25: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Migrationshintergrund



N = 1.091 Fälle

Die Bewertung der Berücksichtigung der individuellen Situation ist unabhängig von der Qualifikation. Im Vorjahr urteilten insbesondere die Geringqualifizierten noch erheblich schlechter.

Abb. 3.26: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation



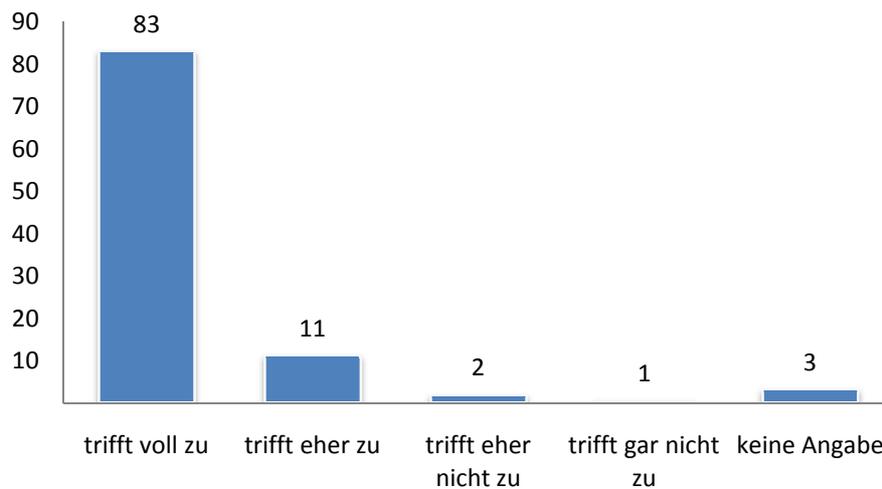
N = 1.091 Fälle

3.2.4.3 Organisation, zeitlicher Aufwand

Um die Anreize für eine Teilnahme an dem Instrument zu erhöhen und eine frühe Abschreckung potenzieller Teilnehmer/inne zu vermeiden, ist es wichtig, dass der organisatorische und zeitliche Aufwand für die potenziellen Teilnehmer/innen möglichst gering ist und Terminabsprachen eingehalten bzw. auch kurzfristige Termine ermöglicht werden.

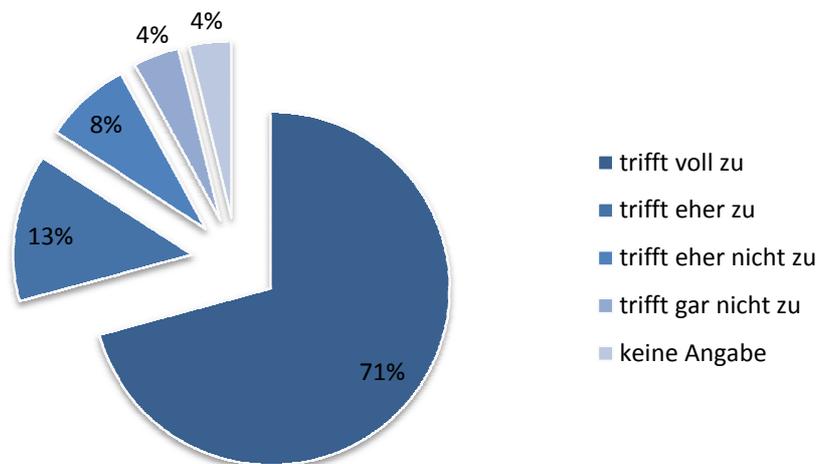
Eine große Mehrheit der Teilnehmer/innen bestätigt, dass es ihnen möglich war kurzfristig einen Termin zu erhalten. Lediglich 3% bemängeln, dass keine kurzfristige Terminabsprache gelang. Aufgrund der Eindeutigkeit des Antwortverhaltens wird auf eine weitere Ausdifferenzierung nach Strukturmerkmalen verzichtet. Der niedrige Anteil negativer Antworten würde eine zu hohe Ungenauigkeit aufgrund der geringen Fallzahlen bedeuten.

Abb. 3.27: „Termin kurzfristig erhalten“



Der zeitliche Aufwand für die Teilnehmer/innen wird weniger einheitlich eingeschätzt. Während 84% den zeitlichen Aufwand als gering wahrnahmen, widersprachen dem immerhin 12% der Teilnehmer/innen und schätzten den nötigen zeitlichen Aufwand als nicht unerheblich ein. Als positive Entwicklung kann jedoch verzeichnet werden, dass im Vergleich zum Vorjahr der zeitliche Aufwand insgesamt geringer eingeschätzt wird.

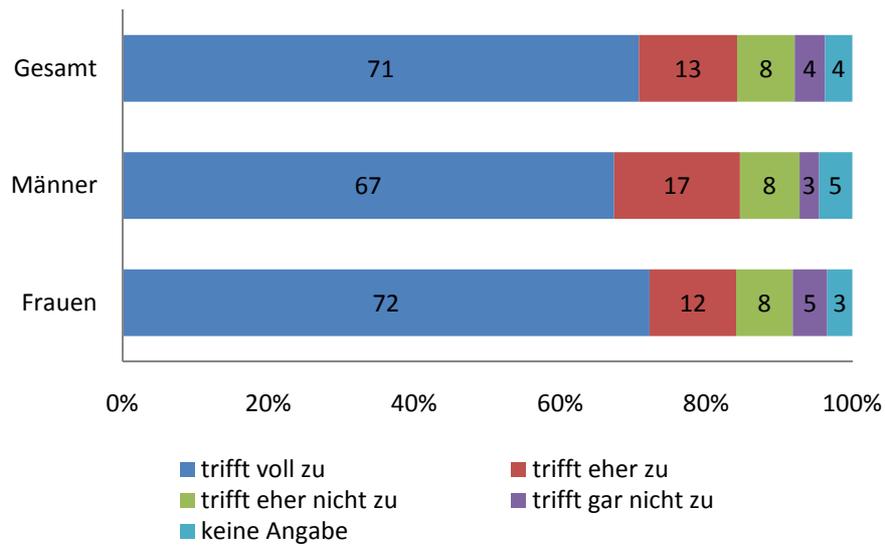
Abb. 3.28: „zeitlicher Aufwand gering“



N = 1.091 Fälle

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass sich die Wahrnehmung bei Männern und Frauen nur gering voneinander unterscheidet. Zwar stimmen mehr Frauen der Aussage „der zeitliche Aufwand war gering“ voll zu, jedoch nivelliert sich dieses Bild, wenn man die Gruppe der Personen einschließt, die wenigstens teilweise der Aussage zustimmen können. Jeweils 84% der Männer und Frauen hielten somit den zeitlichen Aufwand für (eher) gering.

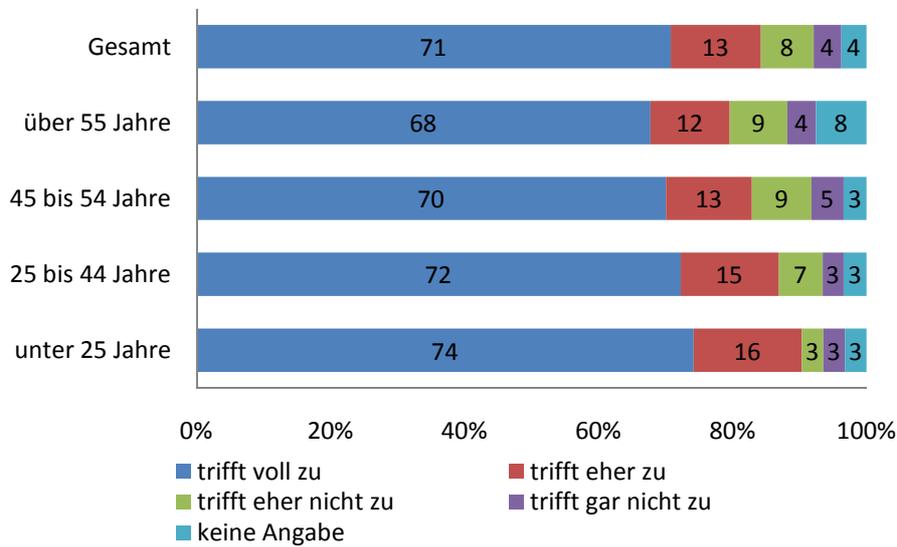
Abb. 3.29: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht



N = 1.091 Fälle

Deutlichere Unterschiede ergaben sich bei der Einschätzung des zeitlichen Aufwands nach Altersgruppen. Mit wachsendem Alter wurde der Zeitaufwand als größer wahrgenommen. Während 74% der Teilnehmer/innen unter 25 Jahren den zeitlichen Aufwand als gering angaben, betrug der Anteil bei den 55-jährigen nur 68%.

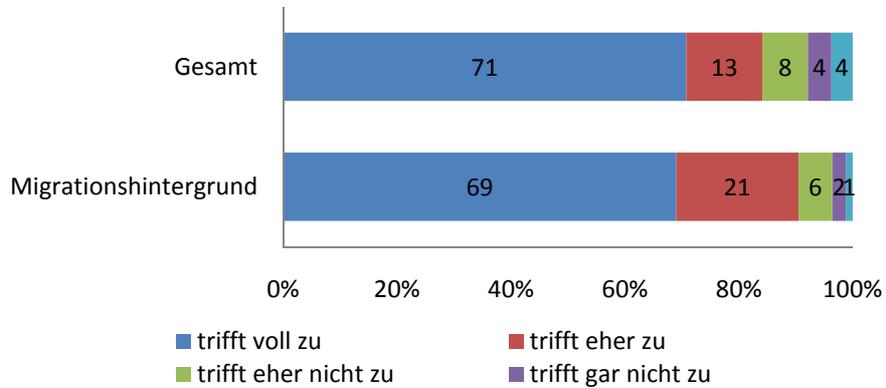
Abb. 3.30: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen



N = 1.091 Fälle

Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund nehmen den zeitlichen Aufwand ebenfalls als geringer war. Rund 90% stimmen der Aussage „der zeitliche Aufwand war gering“ (eher) zu.

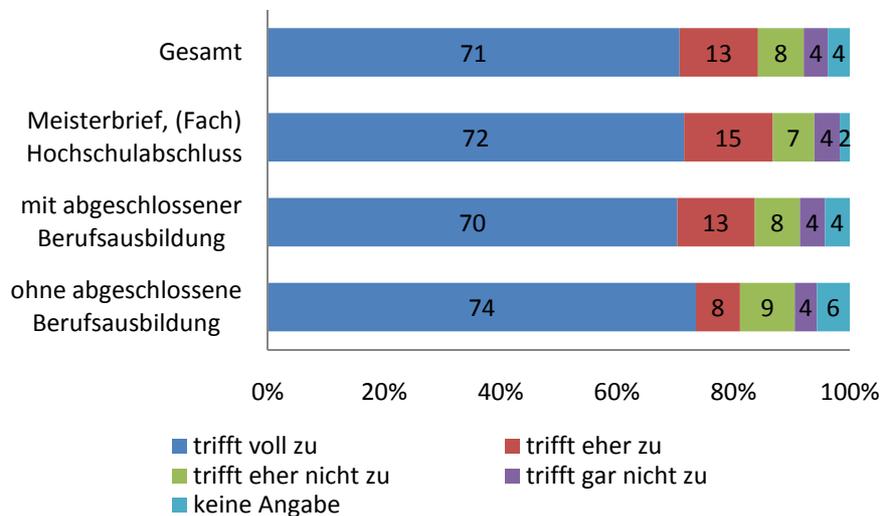
Abb. 3.31: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund



N = 1.091 Fälle

Auch bei den Geringqualifizierten bestätigen sich die positiven Bewertungen der anderen Aspekte. Der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die den zeitlichen Aufwand als (eher) gering empfanden, beträgt 82%. Bei den Hochqualifizierten waren es 84%, bei den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung 83%.

Abb. 3.32: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation

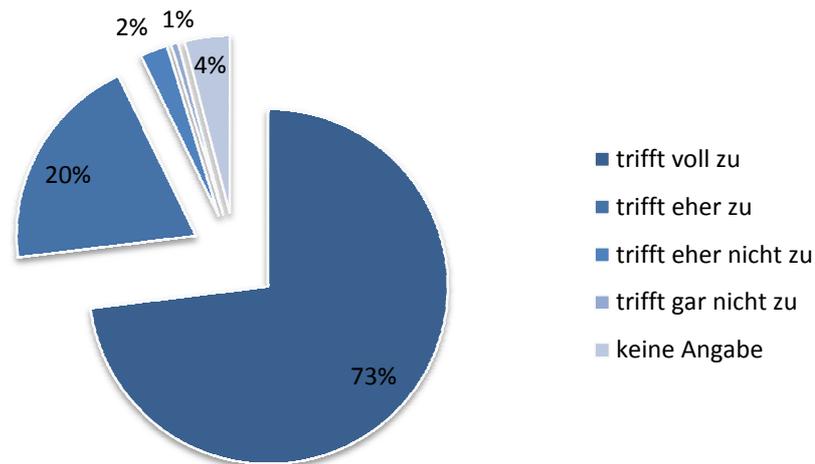


N = 1.091 Fälle

3.2.4.4 Zusammenfassende Bewertung der Beratung

Insgesamt wurde die der Ausstellung des Qualifizierungsschecks vorangestellte Beratung von den Teilnehmer/innen sehr gut bewertet. Nur 3% der Teilnehmer/innen äußerten sich diesbezüglich eher oder vollständig unzufrieden. Obwohl damit der Anteil positiver Bewertungen seit dem Vorjahr leicht zurückgegangen ist, ist der mit rund 96% extrem hohe Anteil an positiven Bewertungen als außergewöhnlich zu bezeichnen.

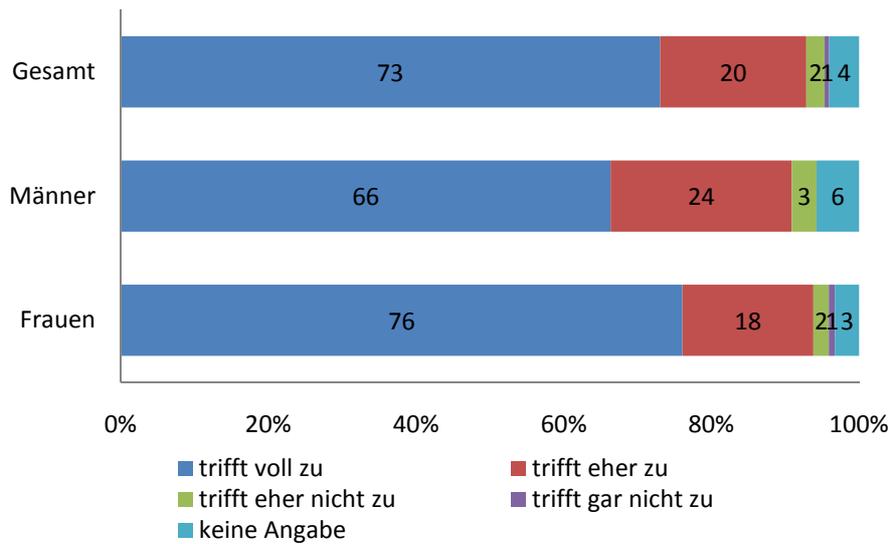
Abb. 3.33: „gute Beratung erhalten“



N = 1.091 Fälle

Eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass Frauen häufiger mit der Beratung zufrieden waren als Männer. 76% der Frauen empfanden die erhaltene Beratung als sehr gut, weitere 18% als gut. Bei den Männern waren nur 66% vollständig mit der Beratung zufrieden.

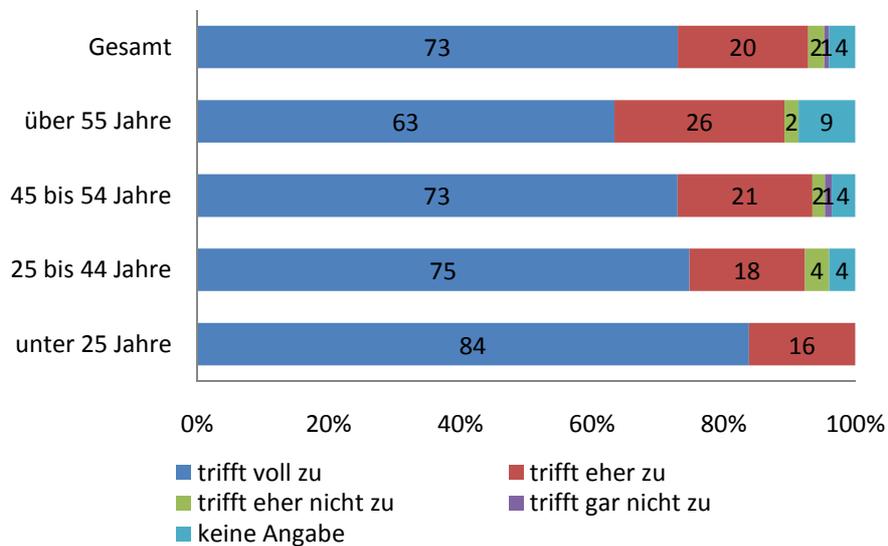
Abb. 3.34: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht



N = 1.091 Fälle

Differenzierungen nach Altersgruppen zeigen eine sinkende Zufriedenheit mit steigendem Alter. Während 100% der Personen unter 25 Jahren eher oder vollständig zufrieden waren, waren es bei den Personen über 55 Jahren nur 89%.

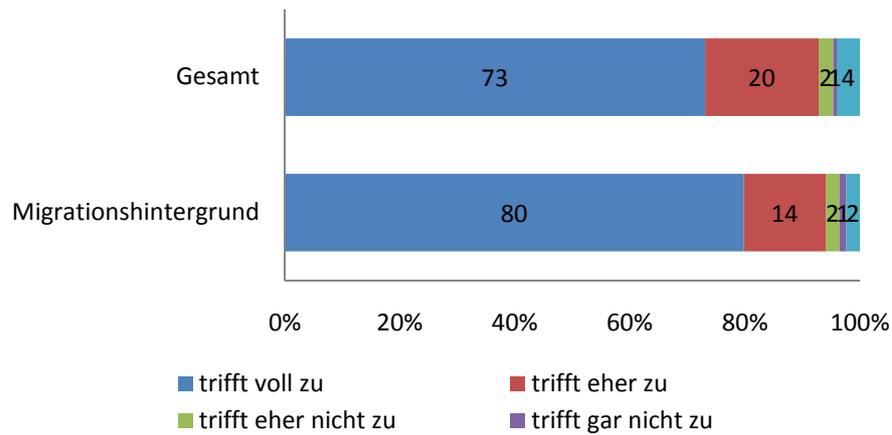
Abb. 3.35: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen



N = 1.091 Fälle

Wie schon bei den Einzelaspekten des Beratungsprozesses kommen auch bei der Gesamtbewertung Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu einer leicht besseren Einschätzung als der Durchschnitt der Teilnehmer/innen.

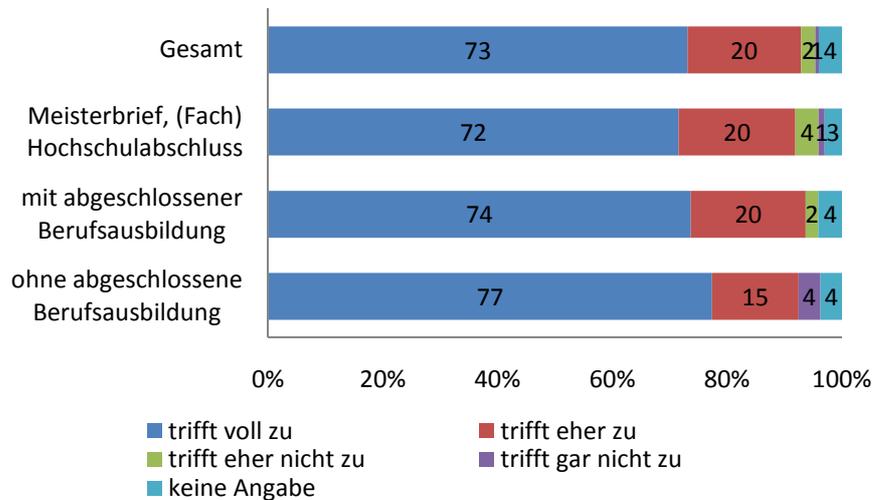
Abb. 3.36: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund



N = 1.091 Fälle

Bei den Qualifikationsgruppen zeigt sich erneut die höhere Zufriedenheit der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. 77% dieser Gruppe waren vollständig von der erhaltenen Beratung überzeugt, bei den Hochqualifizierten waren es hingegen nur 72%.

Abb. 3.37: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation

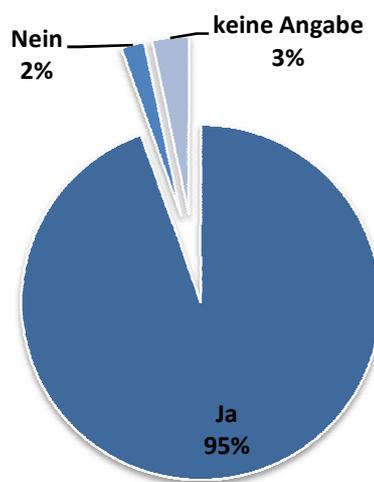


N = 1.091 Fälle

3.2.4.5 Zusammenfassende Bewertung des Instruments Qualifizierungsscheck aus Sicht der Teilnehmer/innen

Als Abschluss der Befragung wurden die Teilnehmer/innen um eine Gesamteinschätzung der Umsetzung des Instruments gebeten. 95% gaben an, mit der Umsetzung zufrieden gewesen zu sein, lediglich 2% gaben eine negative Bewertung ab. Während der Anteil der positiven Bewertungen damit stabil geblieben ist, hat der Anteil der negativen Stimmen abgenommen. Der positive Eindruck der vorherigen Punkte wird somit noch einmal bestätigt, das Instrument erfreut sich bei den Teilnehmer/innen einer sehr hohen Akzeptanz.

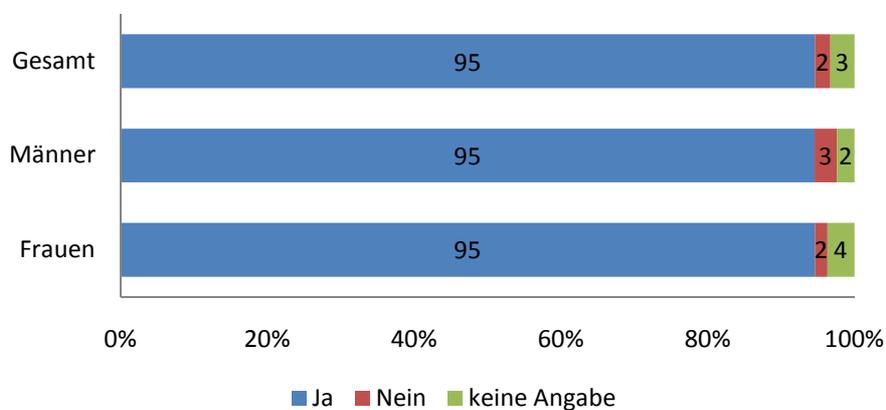
Abb. 3.38: „zufrieden mit der Umsetzung“



N = 1.091 Fälle

Diese Zufriedenheit ist nahezu unabhängig vom Geschlecht der Teilnehmer/innen, wie die folgende Abbildung zeigt:

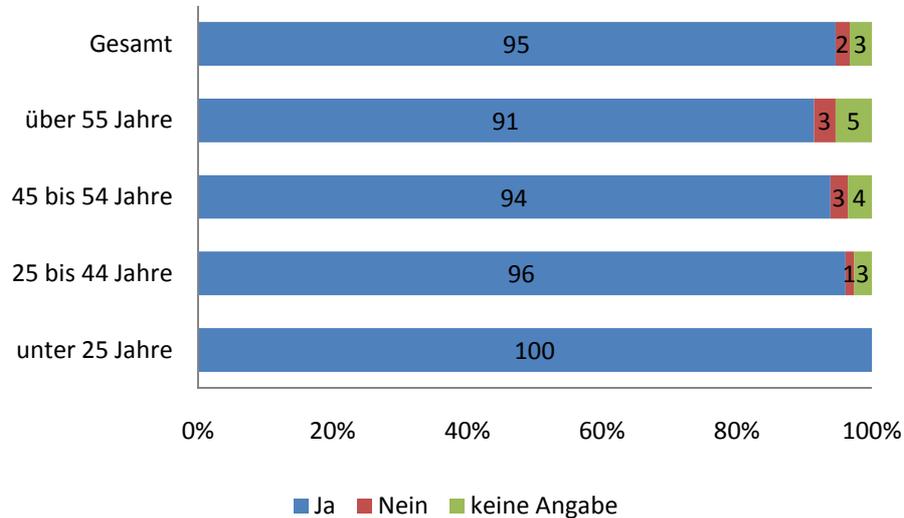
Abb. 3.39: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Geschlecht



N = 1.091 Fälle

Auffällig ist, dass die Zufriedenheit mit zunehmendem Alter der Teilnehmer/innen abnimmt. Während es bei den unter 25-Jährigen keine einzige negative Bewertung des Instruments gab, war nur 91% der über 55-Jährigen mit der Umsetzung zufrieden.

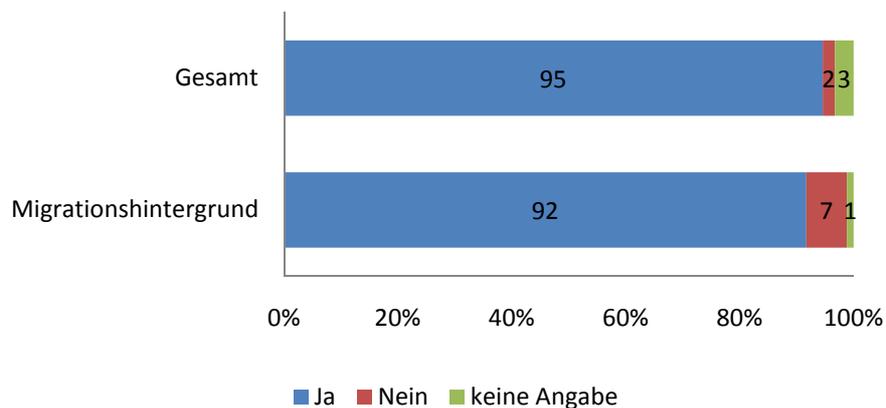
Abb. 3.40: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Altersgruppen



N = 1.091 Fälle

Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund waren insgesamt leicht unzufriedener mit der Umsetzung des Instruments. In Anbetracht der bisher fast durchgängig besseren Bewertung durch Personen mit Migrationshintergrund ist dieses Ergebnis überraschend.

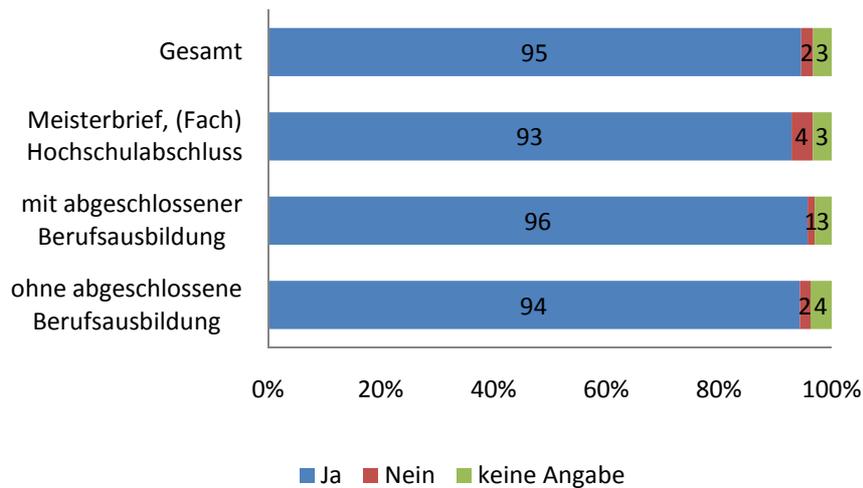
Abb. 3.41: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Migrationshintergrund



N = 1.091 Fälle

Zwischen den Qualifikationsgruppen gibt es kaum Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Umsetzung des Instruments. Während in den einzelnen Gruppen 93% und mehr der Teilnehmer/innen die Umsetzung als positiv bewerten, ist im Vergleich zum Vorjahr die Zufriedenheit der Hochqualifizierte von 100% auf 93% zurück gegangen, bei den Geringqualifizierten aber von 93% auf 94% leicht gestiegen.

Abb. 3.42: „zufrieden mit der Umsetzung“ nach Qualifikation



N = 1.091 Fälle

Fazit

In allen abgefragten Kategorien wurde das Instrument überwiegend sehr gut bewertet. Im Vergleich zum Vorjahr fällt die durchweg positive Bewertung der einzelnen Punkte durch die Geringqualifizierten auf. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung, da im Jahr 2009 die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss im Vergleich mit den anderen Beschäftigtengruppen noch negative Bewertungen abgegeben hatte. Die Maßnahmen, die zur Einbindung dieser Gruppe in das Instrument vorgenommen wurden, scheinen zumindest bei den Personen, die erreicht worden sind, als sehr positiv aufgenommen worden zu sein. Erneut anzuführen ist hier auch die erfolgreiche Einbindung der Arbeitgeber in die Informationskette. Bei den Altersklassen sind Beschäftigte unter 25 Jahren am Zufriedensten mit der Umsetzung und den Teilaspekten des Instruments. Bei Männer und Frauen sind kaum Unterschiede bei der Bewertung des Instruments vorhanden.

4 Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse

Die telefonische Befragung erfolgt projektbegleitend über die gesamte Laufzeit des Förderinstruments. Befragt werden Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die

- a) bereits an der schriftlichen Befragung teilgenommen hatten und sich dort zu einer weiteren telefonischen Erhebung bereit erklärten;
- b) deren Genehmigung des Qualifizierungsschecks bereits mindestens 6 Monate zurückliegt.

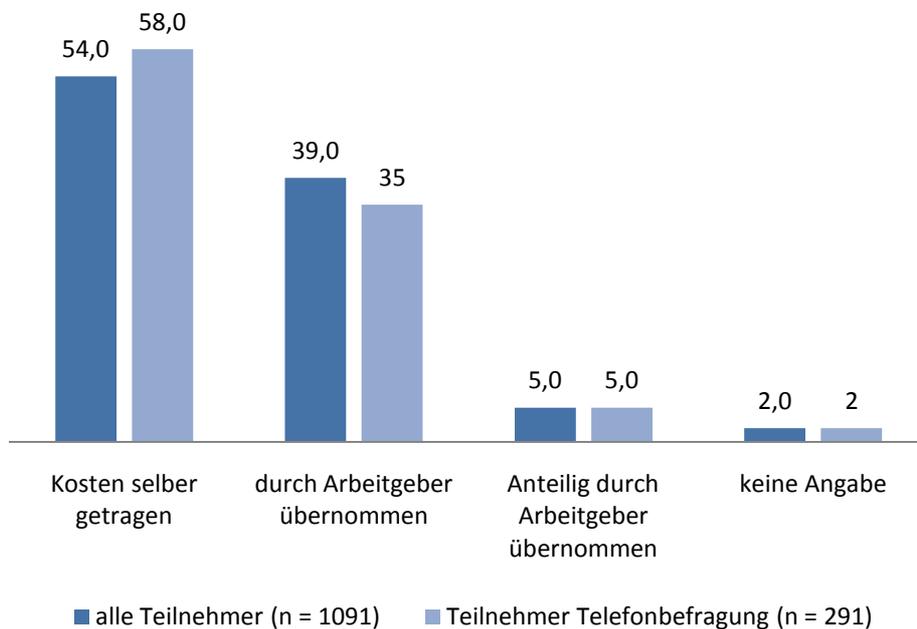
Die Befragungsteilnehmer/innen sollten die Weiterbildungsmaßnahme bereits abgeschlossen haben. Hauptsächliche Intention der Befragung ist zum einen die Eruiierung möglicher Wirkungen der Weiterbildungsmaßnahme auf den beruflichen Status der Teilnehmer und zum zweiten, eine Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme aus Teilnehmer/innensicht sowie eine nachträgliche Gesamtbewertung des Förderinstruments.

Die Wirkungen auf das berufliche Umfeld bzw. den beruflichen Status umfasste sowohl objektive Faktoren (Lohnerhöhung, betrieblicher Aufstieg etc.) als auch subjektive Einschätzungen aus Sicht der Teilnehmer (Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmotivation, Zukunftschancen etc.).

Die Befragung erfolgt projektbegleitend etwa halbjährlich, die Auswertung jährlich. Einbezogen in die folgende Auswertung wurden Teilnehmer/innen, die entweder 2009 oder bis Mai 2010 einen Qualifizierungsscheck erhalten hatten. In der ersten Welle waren 136 Interviews abgeschlossen (siehe ersten Zwischenbericht zum Informationssystem Weiterbildung) in der zweiten Welle im April und November 2010 wurden nochmals 326 Teilnehmerinterviews durchgeführt. Die Folgenden Ergebnisse beziehen sich auf diese 326 Interviews.

Die Struktur der Teilnehmer/innen an der Telefonbefragung entspricht immer noch weitgehend der der schriftlichen Befragung. Im Vergleich zum Gesamtdatensatz aller Teilnehmer sind somit auch hier Frauen und höher qualifizierte Beschäftigte überrepräsentiert. Dies gilt auch für die Frage der Finanzierung des Eigenanteils wie folgende Graphik zeigt. Dies ist ein wichtiger Aspekt, da Eigenfinanzierung als Indikator für die Motivation zur Teilnahme bewerten werden kann. Die Befragungsergebnisse sind diesbezüglich also nicht verzerrt.

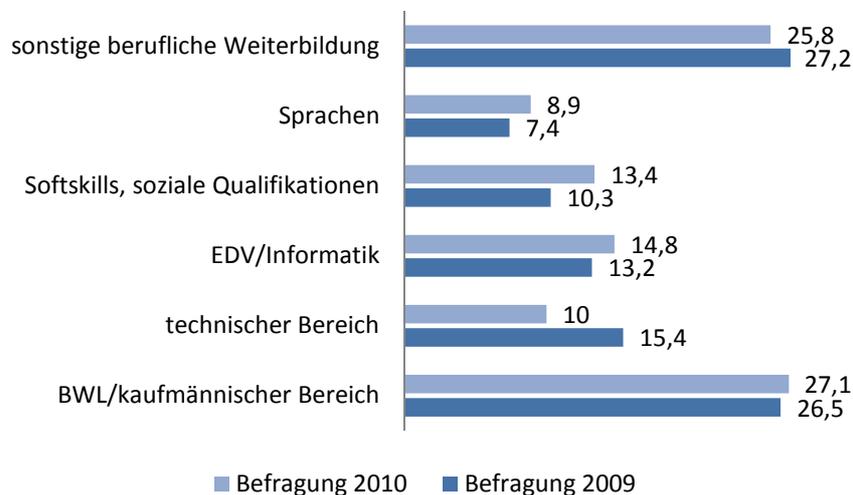
Abb. 4.1: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Vergleich Gesamtteilnehmer und Teilnehmer der Telefonbefragung



4.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme

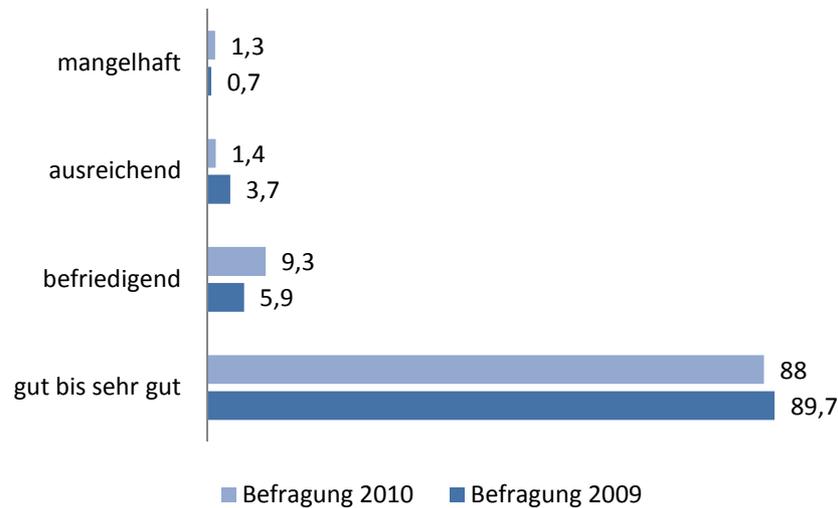
Knapp 27% der Befragungsteilnehmer bildeten sich im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich weiter. Dies ist wie vor einem Jahr der am häufigsten genutzte Weiterbildungsbereich. Maßnahmen aus dem technischen Bereich haben gegenüber dem Vorjahr abgenommen (von 15,4% auf 10%), dafür EDV/Informatik und Softskills bzw. soziale Qualifikationen (10,3%) an Bedeutung zugenommen.

Abb. 4.2: Art der Weiterbildungsmaßnahme



Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden insgesamt etwas schlechter bewertet als noch vor einem Jahr. Allerdings kommt der überwiegenden Teil der Befragten immer noch zu einer guten oder sehr guten Beurteilung (88%). Negative Bewertungen bleiben weiterhin die absolute Ausnahme.

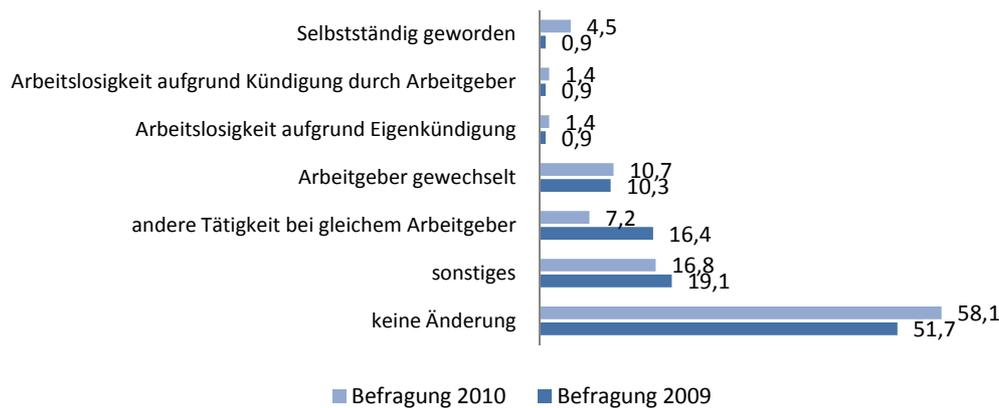
Abb. 4.3 Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme



4.2 Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme

Etwa 42% der Befragten gab an, dass sich ihr beruflicher Status seit Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme verändert hat. Dies ist ein geringerer Wert als noch im letzten Jahr. Zurückgegangen ist vor allem ein Tätigkeitswechsel beim gleichen Arbeitgeber (von 16,4% auf 7,2%). Zugenommen hat die Einmündung in Selbstständigkeit (von 0,9% auf 4,5%). Weiterhin gilt, dass nur ein minimaler Anteil (<3%) der Befragten seitdem arbeitslos geworden ist, sei es aufgrund von Eigenkündigung oder aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber.

Abb. 4.4: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme



4.3 Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck

Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob und inwieweit sich ihre berufliche Situation (objektiv oder subjektiv) verändert hat und ob diese Veränderung durch das Förderinstrument Qualifizierungsscheck geprägt oder beeinflusst wurde. Nur knapp 17% der Befragten sahen keine Veränderung ihrer beruflichen Situation. Das ist zwar anteilig ein nahezu doppelt so hoher Wert wie bei der Befragung 2009, aber immer noch erstaunlich niedrig.

Auch bei den beschriebenen Änderungen haben sich einige erhebliche Verschiebungen gegenüber 2009 ergeben. Damals war die am häufigsten genannte Veränderung die Erhöhung der Arbeitsmotivation. Über 60% der Befragten sagte aus, dass sich diese durch die Maßnahme erhöht habe. Dieser Anteil ist auf knapp 39% gesunken.

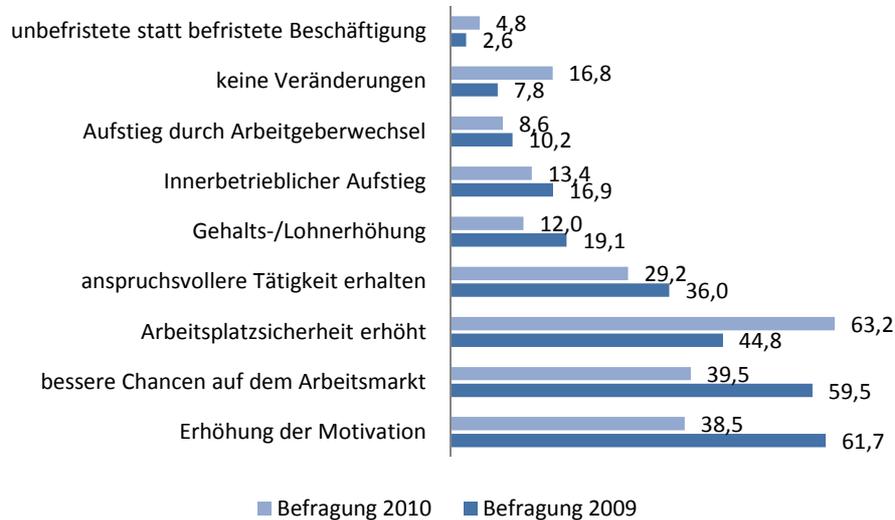
Ähnliches gilt für die Aussage, dass sich durch die Maßnahme die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht hätten. Hier sank der Anteil der Nennungen von 60% auf 40%. Für die meisten der Teilnehmer ist dafür nun eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit das entscheidende Kriterium. Fast zwei Drittel sahen ihren Arbeitsplatz nach der Maßnahme als sicherer an als vorher.

Erhöhte Arbeitsplatzsicherheit oder bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind subjektive Einschätzungen der Beschäftigten. Was objektive Faktoren wie beruflicher Aufstieg oder Lohnerhöhungen betrifft, sind nicht so starke Veränderungen gegenüber dem Vorjahr festzustellen, wobei hier zumeist anteilig weniger Teilnehmer solche Verbesserungen feststellten als noch 2009.

Insgesamt sind die empfundenen Veränderungen der beruflichen Situation nicht mehr ganz so optimistisch wie noch bei der letzten Befragung. Dennoch werden positive Wir-

kungen immer noch von einem Großteil der Befragten geäußert, was weiterhin sehr positiv zu bewerten ist.

Abb. 4.5: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Vergleich 2009 und 2010, Mehrfachnennungen möglich



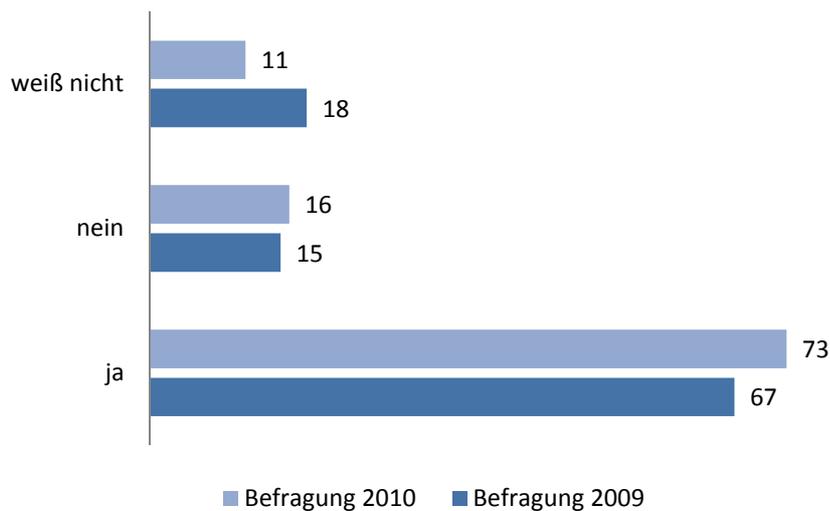
Die starken Schwankungen gegenüber 2009 sind auch dadurch begründet, dass das alte Sample der telefonischen Befragung noch relativ klein war und entsprechend nicht unbedingt repräsentativ gewesen sein muss. Addiert man beide Telefonbefragungen kommt man inzwischen auf 427 Fälle, was schon etwas gesicherte Aussagen zulässt. Daher sind im Folgenden nochmals die beruflichen Veränderungen auf Basis aller Teilnehmer zusammengefasst. Sie bestätigen die aus Sicht der Teilnehmer insgesamt doch überraschend positiven Wirkungen des Instruments.

Abb. 4.6: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Basis: alle Teilnehmer der Telefonbefragung 2009 und 2010



Ausdruck dieser immer noch überwiegend positiven Beurteilung der Wirkungen des Instruments ist, dass 73% der Befragten angaben, auch im nächsten Jahr wieder an dem Instrument teilnehmen zu wollen. Dies ist eine Steigerung gegenüber dem letzten Jahr um 7 Prozentpunkte. Etwa 11% war sich diesbezüglich noch unsicher, 16% schlossen eine erneute Teilnahme aus.

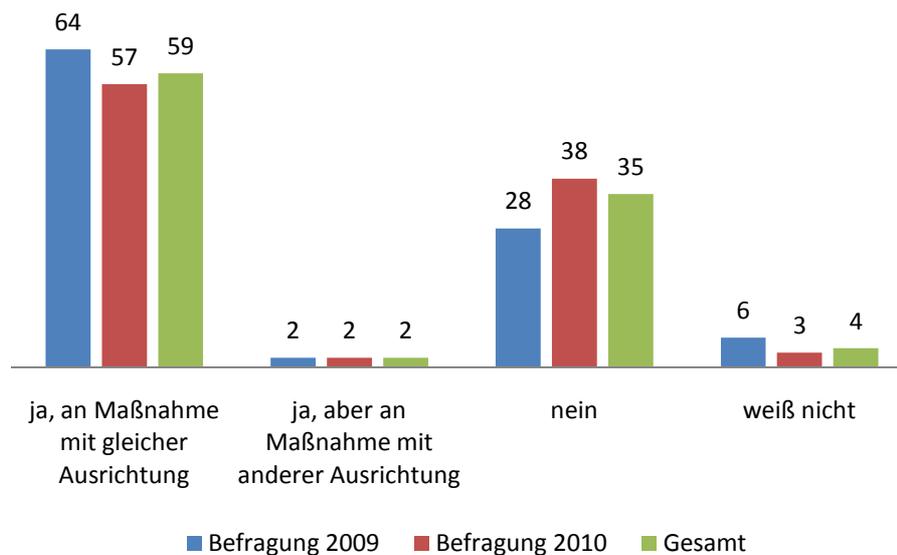
Abb. 4.7: Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?



Sowohl die Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme als auch die Beurteilung ihrer Wirkung auf die berufliche Situation der Teilnehmer/innen werden insgesamt überaus positiv beurteilt. Es stellt sich allerdings weiterhin die Frage, ob diese Wirkungen auch tatsächlich durch das Instrument hervorgerufen wurden, oder ob es hierbei zu Mitnahmeeffekten kam. Schon anhand der letztjährigen Auswertung war zu vermuten, dass dies in Teilbereichen der Fall sein könnte. Auch wenn das Antwortverhalten der Teilnehmer hierbei vermutlich etwas verzerrt ist, da es von den gemachten Erfahrungen und Wirkungen der Weiterbildungsmaßnahme beeinflusst wird, blieb festzuhalten, dass etwa 2/3 der Teilnehmer angab, dass sie auch ohne die Förderung an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hätten, nur 28% verneinten dies, weitere 6% waren sich nicht sicher.

Der Anteil, der Teilnehmer, die die Weiterbildungsmaßnahme auch ohne einen Qualifizierungsscheck durchgeführt hätten ist gegenüber der letzten Befragung um 7 Prozentpunkte auf 57% gesunken, dies ist aber immer noch ein hoher Wert, der nicht unbedeutende Mitnahmeeffekte vermuten lässt. Nimmt man alle bislang telefonisch Befragten aus beiden Jahren als Basis, gaben nur 35% an, dass die Weiterbildungsmaßnahme durch das Instrument Qualifizierungsscheck initiiert wurde, und 59% sagten aus, sie hätten auch ohne Förderung an einer Weiterbildung teilgenommen. Es ist allerdings durchaus möglich, dass die durch die Qualifizierungsschecks ermöglichten Einsparungen wiederum in weitere Weiterbildungsaktivitäten geflossen sind.

Abb. 4.8: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?



4.4 Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmer

Trotz der insgesamt sehr guten Bewertungen sehen die meisten der befragten weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks. Nur 21% sagten, dass keinerlei Verbesserungen nötig seien, 79% sahen Verbesserungsmöglichkeiten. Dies sind fast die gleichen Werte wie bei der letzten Befragung.

Besonders häufig wurde hierbei wieder erklärt, dass die Informationen über die Angebote im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks verbessert bzw. verbreitert werden sollten. Über 72% der Befragten sahen hier Verbesserungsmöglichkeiten, das ist ein noch höherer Wert als 2009 (67%).

Was die Beratung an sich betrifft, sah hier nur eine Minderheit der Befragten Änderungsbedarf (19%), 81% waren hier mit dem Status quo zufrieden, auch dies entspricht den Ergebnissen der Telefonbefragung 2009.

Die Antwortmöglichkeiten auf diese Frage wurden wieder teilweise offen gehalten und nicht komplett in Kategorien vorgegeben. Im Folgenden wird eine Auswahl der Vorschläge der Teilnehmer, die häufiger vorkamen zitiert und thematisch geordnet. Zentrale und immer wieder genannte Aspekte betrafen dabei eine bessere Öffentlichkeitsarbeit (Bekanntheit des Qualifizierungsschecks), Aspekte der Weiterbildungsangebote und Ausweitung der Förderung. Insbesondere Informationen über das Instrument sowie dessen Bekanntheitsgrad gab - wie im letzten Jahr - immer wieder Anlass zur Kritik der Teilnehmenden. Die Aussagen sind nicht repräsentativ, aber sie wurden von Teilnehmern getroffen, die sich auch zu einer telefonischen Nachbefragung bereit erklärt hatten und die alle ausnahmslos den Qualifizierungsscheck nicht nur ausgestellt bekommen hatten, sondern

ihn auch einlösten. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Gruppe das Instrument besonders interessiert und wenn hier schon Informationsdefizite beklagt werden, dann dürften sie bei anderen Teilnehmern wahrscheinlich noch etwas ausgeprägter sein. Viele gaben an, mehr oder weniger durch Zufall auf das Instrument gestoßen zu sein. Zugleich boten sich viele als Multiplikatoren und Informationsverbreiter an oder taten dies auch bereits. Ein stärkerer Einbezug der (ehemaligen) Teilnehmer und Teilnehmerinnen in eine Informationsoffensive über das Instrument erscheint - gerade aufgrund der in der Regel hervorragenden Bewertung und die entsprechende Bereitschaft so etwas auch weiter zu tragen - durchaus ein sinnvoller Weg.

Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, Bekanntheitsgrad des Instruments

„Das Wissen um den Scheck sollte verbreitet werden“

„...dass die Arbeitgeber besser informiert werden“

„Dass man auf die Leute zugeht, die diesen Qualifizierungsscheck gemacht haben, mehr auf Organisation zugehen, dass mehr Werbung gemacht wird, dass ich das weitergeben kann“

„Das mit den Bildungsschecks sollte mehr bekannt gemacht werden. Es wäre schön, wenn man im Internet oder in der Zeitung mehr Werbung macht. Ich finde es super, dass es möglich ist. Ich habe es bekommen, da ich ein bestimmtes Alter habe, was ja auch sinnvoll ist.“

„Die Information muß einfach raus an die Leute. Viele wissen überhaupt nicht, daß es dieses Instrument überhaupt gibt.“

„Die machen ja gar keine Werbung, durch Zufall habe ich erfahren, dass es das gibt. Ich finde es klasse, dass es die Möglichkeit gibt und es möglichst lange aufrechterhalten wird.“

„Einfach die Werbung. Ich habe das nur durch Zufall erfahren. Wenn die Einrichtungen aggressiver Werbung machen könnten, wäre es gut.“

„Er ist noch viel zu wenig bekannt, aber ich wüsste nicht, was man da machen könnte. Infoschreiben an mittelständische Unternehmen, ich habe das dann im Betrieb weitergegeben und da gab es dann großes Interesse.“

„Es sollte in den Medien mehr präsent sein.“

„Es sollte mehr darauf aufmerksam gemacht werden. Ich wusste auch nicht, dass auch Teilzeitkräfte in den Genuss kommen können. Es gibt noch zuviel Unkenntnis darüber.“

„Ich habe nicht gewusst, dass es sowas gibt, es sollte öffentlicher gemacht werden, ich bin nur durch Zufall darauf gestoßen.“

„Ich wusste bis vor einem halben Jahr nichts davon. Von der Information müsste mehr geschehen.“

„Mehr Werbung machen. Ich habe es auch nur durch Zufall entdeckt.“

„Die Altersgrenze herabsetzen. Das geht ja erst ab 40, es wäre besser, wenn das schon eher ginge, und ich würde die Altersgrenze sogar weit nach unten setzen. Weil, junge Leute haben ja noch weniger Geld als ältere, die schon mehrere Jahre im Berufsleben stehen.“

4.5 Fazit

Nach dem für das Instrument zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen sollte die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks monatlich etwa 133 (165 unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit) betragen. Diese Anzahl wurde seit September 2009 fast durchgängig erreicht. Auch ist im Zeitablauf eine deutlich positive Entwicklung der Teilnehmerzahlen zu verzeichnen. Die Monatszahlen des Jahres 2010 lagen jeweils deutlich über denen des Vorjahres. Im 3. und 4. Quartal des Jahres 2010 konnte zudem ein starker Anstieg der Teilnehmerzahlen verzeichnet werden, eine mögliche Folge der Öffnung des Instruments für Teilzeitarbeitskräfte. Dennoch wird immer noch eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen nicht fristgerecht eingelöst. Die Ursachen hierfür konnten bislang noch nicht eruiert werden.

Wie im Vorjahr waren auch 2010 starke regionale Unterschiede bei den quantitativen Teilnehmerzahlen erkennbar. Die Unterschiede waren – gemessen am regionalen Teilnehmerpotenzial – teilweise gravierend. Gut angenommen wurde das Instrument im Regierungsbezirk Kassel, während im Regierungsbezirk Darmstadt die Teilnehmerzahlen stark unterproportional waren. Eine Analyse auf Landkreisebene war dieses Jahr leider nicht möglich. Die Ursachen für diese regionalen Unterschiede können vielfältig sein: Strukturelle Faktoren wie Betriebsgrößenstruktur (förderungsfähig sind nur Personen in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten), Anteile der berufsfremd tätigen Beschäftigten etc. können hier genauso beitragen wie regional unterschiedliche Weiterbildungs- und Förderschwerpunkte, regional differierende Weiterbildungsangebote, Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung oder auch regional unterschiedliche Umsetzungsstrategien des Instruments Qualifizierungsschecks.

Bezüglich der Teilnehmerstruktur ist festzuhalten, dass sich Frauen überdurchschnittlich häufig an dem Instrument beteiligen. Eine Ursache hierfür kann erneut der hohe Anteil

an Teilzeitarbeitskräften, die überdurchschnittlich oft weiblich sind, an den Teilnehmer/innen sein. Insgesamt wird die Öffnung des Instruments für Beschäftigte in Teilzeit gut angenommen. Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die das Instrument nutzen, ist hingegen seit 2008 rückläufig.

In ausreichendem Maße wird die Gruppe der älteren Beschäftigten durch das Instrument angesprochen. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss trifft dies nicht zu, da die Anteile an Beschäftigten ohne Abschluss oder nur mit einem Schulabschluss seit 2008 stark rückläufig sind.

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen am häufigsten über die Bildungsträger. Die Arbeitgeber, die im Vorjahr noch die wichtigste Informationsquelle waren, haben hingegen im Jahr 2010 an Bedeutung eingebüßt. Eine Ausnahme sind hier die Beschäftigten über 55 Jahre, die zu 40% den eigenen Arbeitgeber als zentrale Informationsquelle nannten. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte und das Internet, wobei erstere insbesondere bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine wichtige Rolle spielen, während un- und angelernte sowie hochqualifizierte Beschäftigte intensiver das Internet sowie andere Medien als Informationsquelle nutzen.

Als sehr positiv ist die wachsende Bedeutung der Arbeitgeber bei der Information der älteren sowie der un- und angelernten Beschäftigten zu werten. Während die Bedeutung der Betriebe insgesamt gesunken ist, werden somit die Zielgruppen des Instruments stärker durch ihre Arbeitgeber gefördert. Sollte sich dies im Folgejahr bestätigen, ist dies eine durchweg erfreuliche Entwicklung. Auch die wachsende Rolle der Bildungsanbieter ist als positiv zu bewerten, da hierdurch finanzielle Barrieren zur Weiterbildung bei bereits interessierten Personen abgebaut werden können. Jedoch sind auch wachsende Mitnahmeeffekte nicht auszuschließen.

Knapp 54% der Teilnehmer/innen finanzierte den nicht förderungsfähigen Teil der Weiterbildungskosten selber, in 39% der Fälle wurde die Restfinanzierung komplett vom jeweiligen Betrieb übernommen. Dies ist eine positive Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr, da sich Betriebe wesentlich häufiger an der Finanzierung der Kosten beteiligt haben. Besonders erfreulich ist die erhöhte betriebliche Beteiligung an der Ko-Finanzierung bei Teilnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, auch wenn hier immer noch Raum zu einer weiteren Verbesserung vorhanden ist.

Bei der recht hohen betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen ist zu prüfen, ob und inwieweit hier Mitnahmeeffekte existieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese Gruppe bereits über eine berufliche Qualifikation verfügt. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe diese Gruppe weiterzubilden ist recht hoch. Es könnte daher sein, dass die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne das Instrument durchgeführt worden wären.

Die Teilnehmer/innen bewerten das Instrument bezüglich Information, Beratungsqualität, Berücksichtigung der individuellen Situation und auch den organisatorischen Ablauf und Aufwand ausgesprochen gut. Im Vergleich zum Vorjahr fällt die durchweg positive Bewertung der einzelnen Punkte durch die Geringqualifizierten auf. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung, da im Jahr 2009 die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss noch im Vergleich mit den anderen Beschäftigtengruppen negative Bewertungen abgegeben hatte. Die Maßnahmen, die zur Einbindung dieser Gruppe in das Instrument vorgenommen wurden, scheinen zumindest bei den Personen, die erreicht worden sind, als sehr positiv aufgenommen worden zu sein. Erneut anzuführen ist hier auch die erfolgreiche Einbindung der Arbeitgeber in die Informationskette.

Bei den Altersklassen sind Beschäftigte unter 25 Jahren am Zufriedensten mit der Umsetzung und den Teilaspekten des Instruments. Bei Männern und Frauen sind kaum Unterschiede bei der Bewertung des Instruments vorhanden.

Die Wirkungsanalyse anhand der telefonischen Befragung hat weiterhin sehr positive Effekte gezeigt. Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme wird wie auch im letzten Jahr überwiegend als gut oder sehr gut bewertet. Der Anteil der Befragten, die angaben, dass das Instrument (subjektiv oder objektiv) ihre berufliche Situation verbessert habe, ist zwar etwas gesunken (von 90% im Jahr 2009 auf 83%), liegt aber immer noch erstaunlich hoch. Bezogen auf alle bislang durchgeführten Telefoninterviews aus den Jahren 2009 und 2010 kamen 86% der Befragten zu dem Schluss, das Instrument habe eine positive Wirkung auf ihre berufliche Situation gehabt.

5 Qualifizierungsbeauftragte

Zur Ergänzung der statistischen Daten und der in den Befragungen erhobenen Angaben wurden in der zweiten Hälfte 2010 Gespräche mit einzelnen Qualifizierungsbeauftragten geführt. Die Auswahl der Qualifizierungsbeauftragten erfolgte mit dem Wunsch, genauere Eindrücke der Situation sowohl in (Groß-) Städten als auch in ländlicheren Gebieten zu erhalten. Für die einzelnen Gespräche, die zwischen 20 und 40min dauerten, wurde ein identischer Interviewleitfaden verwendet. Im Folgenden werden kurz die Ergebnisse der Gespräche vorgestellt.

Das Instrument der Qualifizierungsschecks wird insgesamt von den Qualifizierungsbeauftragten als gut und wichtig eingeschätzt, allerdings sind der Bekanntheitsgrad des Instruments und damit auch die Bedeutung im täglichen Umgang im Vergleich mit der bundesweit geförderten und ebenfalls durch die Beratungsstellen vergebene Bildungsprämie wesentlich geringer. Während die verstärkte Bewerbung der Bildungsprämie stark positive Auswirkungen auf die Antragszahlen und den Bekanntheitsgrad der Beratungsstellen gezeigt hat, sind die Auswirkungen der Werbung bei den Qualifizierungsschecks zwar ebenfalls positiv aber weniger ausgeprägt ausgefallen. Dennoch erwarten die Beratungsstellen einen Anstieg der Teilnehmerzahlen bei den Qualifizierungsschecks, auch durch ein erhöhtes Interesse der Bildungsträger. Dies bestätigt die wachsende Rolle der Bildungsträger als Informationsquelle, wie sie bereits die Auswertung des Fragebogens gezeigt hat.

Da sich die beiden Förderinstrumente an jeweils andere Zielgruppen richten, sehen die Beratungsstellen das Problem insbesondere an der unterschiedlichen Beteiligung von Beschäftigtengruppen an Weiterbildungsmaßnahmen. Während hochqualifizierte Personen und Beschäftigte mit einem Berufsabschluss vermehrt nach beiden Förderinstrumenten fragen, fühlt sich die Gruppe der Geringqualifizierten, und hier insbesondere die Gruppe der geringqualifizierten Männer, anscheinend nicht durch die Programme bzw. die vorhandenen Informationsquellen wie z.B. Flyer, Internetauftritt und Werbung angesprochen oder nehmen sie nicht wahr. Aber auch bei den anderen Teilnehmergruppen sind diese Medien von geringerer Bedeutung als Mund-zu-Mund-Propaganda sowie die Empfehlungen der Bildungsträger, die häufig interessierte Personen zu den Beratungsstellen schicken. Hierdurch wird deutlich, dass es sowohl bei Bildungsprämie als auch bei den Qualifizierungsschecks zu erheblichen Mitnahmeeffekten kommt durch Personen, die sich auch ohne Fördermittel weitergebildet hätten. Interessant ist, dass gerade im ländlicheren Gebieten die Bedeutung des Internets als Informationsquelle zu steigen scheint.

Eine weitere Ursache für die geringe Beteiligung von Geringqualifizierten an den Förderprogrammen könnte zudem die wahrgenommene Komplexität der Bedingungen für eine Antragstellung auf einen Qualifizierungsscheck sein, so dass un- und angelernte Beschäftigte von vorneherein mit einer Ablehnung rechnen.

Befragt nach den Beweggründen für ein wahrgenommenes Beratungsgespräch im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks werden die Sicherung des Arbeitsplatzes und die Steigerung von Karrieremöglichkeiten ebenso genannt wie ergänzende Kenntnisse für den Beruf und ein Interesse an der ausgesuchten Thematik. Bei älteren Beschäftigten liegt die Motivation oft in der Auffrischung bzw. Aktualisierung von vorhandenem Wissen und einer Unsicherheit den neuen Anforderungen gegenüber.

In den interviewten Beratungsstellen wurden insbesondere Weiterbildungen in den Bereichen EDV und Verwaltung/Büroorganisation nachgefragt, aber auch Marketing, Personal- und Projektmanagement sowie verschiedene Sprachen sind häufig gewünschte Weiterbildungsfelder. In vielen Fällen, insbesondere wenn die Beschäftigten von einem Bildungsanbieter geschickt wurden, wissen die beratenen Personen bereits genau, was für eine Weiterbildung sie antreten wollen. Sollten sie es nicht wissen, so stehen die Beratungsstellen entweder in Kontakt mit den lokalen bzw. regionalen Weiterbildungsanbietern oder bekommen von diesen regelmäßig ihre Programme zugesendet.

In den Fällen, in denen ein Qualifizierungsscheck beantragt wird aber nicht genehmigt werden kann, sind in der Regel formale Anforderungen die Ursache. Um solche Fälle zu vermeiden, werden die Anforderungen zu Beginn des Gesprächs oder bereits bei der Verabredung eines Termins besprochen. Sollten die Anforderungen für eine Förderung nicht, für eine andere aber doch erfüllt sein, wird auch eine andere Förderung vermittelt. Die Interviewpartner/innen gehen davon aus, dass jeder Qualifizierungsscheck bzw. jede Bildungsprämie auch eingelöst wird. Da dies durch die tatsächlichen Zahlen nicht belegt wird, wurden als mögliche Ursachen für eine Nicht-Einlösung mangelnde Zeit bzw. Veränderungen in der persönlichen Lebenssituation genannt.

Handlungsbedarf bezüglich des Qualifizierungsschecks sehen die Beratungsstellen insbesondere in drei Feldern: a) die Werbung für das Instrument sollte verstärkt werden, eventuell sollten zudem Firmen, für deren Angestellte die Förderung interessant sein könnte, direkt angesprochen werden oder die Hilfe großer Einzelhandelsketten bzw. Tageszeitungen gesucht werden; b) die Anforderungen sollten verständlicher aufgeschlüsselt werden, damit Interessenten nicht bereits zu Beginn abgeschreckt werden; und c) die geförderten Maßnahmen sollten ausgeweitet, so dass z.B. für die Gruppe der Un- und Angelernten auch die Möglichkeit eines nachgeholt Schulabschlusses in die Förderung aufgenommen wird.

6 Die Weiterbildungsinitiative „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit

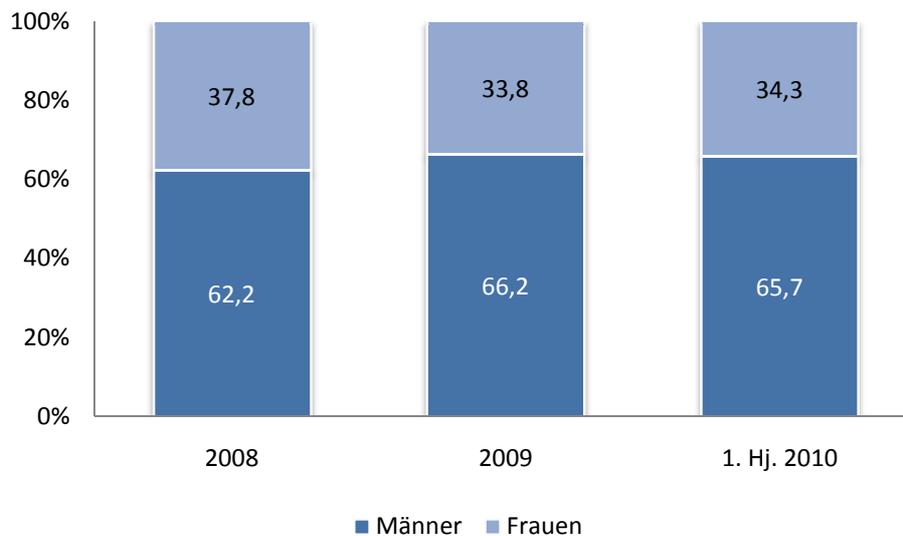
Das Akronym WeGebAU steht für „**W**eiterbildung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter **ä**lterer **A**rbeitnehmer in **U**nternehmen“. Die Weiterbildungsinitiative der Bundesagentur für Arbeit fördert gezielt gering qualifizierte und ältere Beschäftigte, d.h. Beschäftigte ohne Berufsabschluss, mit Berufsabschluss, die aber seit mindestens 4 Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit verrichten oder die über 45 Jahre alt sind. Angesprochen werden durch die Initiative in erster Linie Unternehmen, die bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt werden sollen. Die WeGebAU-Förderung ist auf längerfristige Maßnahmen ausgelegt und sieht grundsätzlich die Übernahme aller mit der Maßnahme verbundenen Kosten vor. Sie konzentriert sich auf Vollzeitmaßnahmen während der Arbeitszeit, d.h. die Beschäftigten werden während der Qualifizierungsmaßnahme voll oder teilweise freigestellt und das Unternehmen erhält ggf. für die Dauer der Maßnahme einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt bzw. eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Im Rahmen des Konjunkturpakets II wurde die Möglichkeit geschaffen, in Ausnahmefällen auch qualifizierte Mitarbeiter/innen in die Weiterbildungsförderung mit einzubeziehen.

Im Folgenden werden die durch WeGebAU geförderten Personen und Maßnahmen eingehender betrachtet.

Männliche Beschäftigte werden überproportional gefördert

Während im Qualifizierungsscheck-Programm der Frauenanteil an den geförderten Beschäftigten überwog, zeigt sich bei der WeGebAU-Förderung ein gänzlich anderes Bild. Jeweils über 62 Prozent der geförderten Beschäftigten waren in den Jahren 2008 und 2009 sowie im 1. Halbjahr 2010 männlich. Der Anteil der männlichen Beschäftigten an den Geförderten ist dabei im Jahresvergleich nicht zurückgegangen, sondern stieg zwischen 2008 und 2009 an und liegt seitdem auf einem hohen Niveau von rund 66 Prozent.

Abb. 6.1: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Auch auf Ebene der drei Regierungsbezirke wird diese Entwicklung bestätigt. War 2008 der Frauenanteil an den geförderten Beschäftigten im Regierungsbezirk Gießen noch mit 41,5 Prozent am Höchsten, erreicht der Frauenanteil im selben Regierungsbezirk im 1. Halbjahr 2010 noch etwa 37 Prozent. Ein Wert, der dennoch den höchsten Frauenanteil in allen Regierungsbezirken darstellte. Auch in den anderen Regierungsbezirken sank die Frauenquote an den geförderten Beschäftigten zwischen 2008 und dem 1. Halbjahr 2010.

Abb. 6.2: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht

	2008		2009		1. Hj. 2010	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Hessen	62,2	37,8	66,2	33,8	65,7	34,3
Reg.-Bez. Darmstadt	65,2	34,8	65,2	34,8	66,4	33,6
Reg.-Bez. Gießen	58,5	41,5	65,8	34,2	62,7	37,3
Reg.-Bez. Kassel	62,3	37,7	68,3	31,7	67,9	32,1

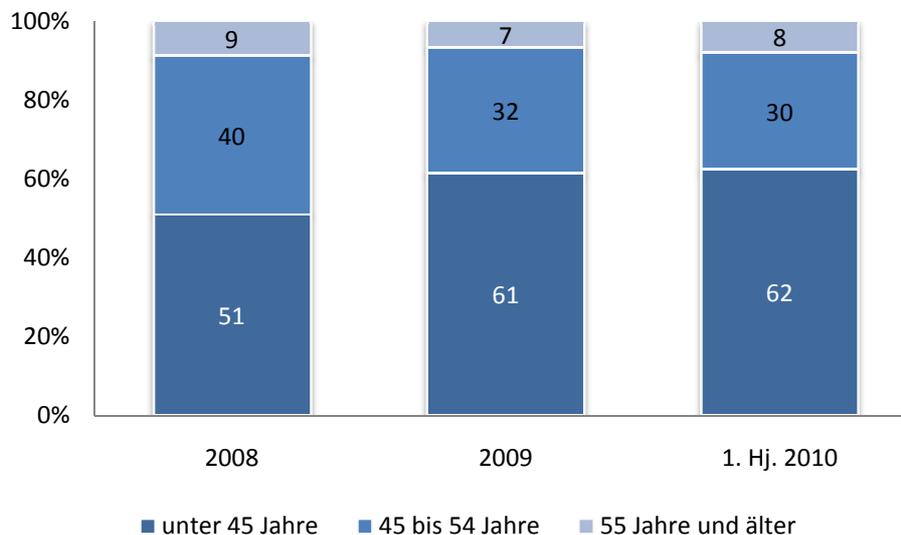
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Mehr als die Hälfte der geförderten Beschäftigten ist unter 45 Jahre

Obwohl die WeGebAU-Förderung speziell auch ältere Beschäftigte ansprechen möchte, waren im 1. Halbjahr 2010 62 Prozent der geförderten Beschäftigten unter 45 Jahren, über 55 Jahre waren lediglich 8 Prozent der Teilnehmer/innen. Betrachtet man die Entwicklung der Anteile der drei Altersgruppen seit 2008 so zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Anteils der

jüngeren Beschäftigten an den geförderten Personen von 11 Prozentpunkten. Der Anteil der älteren Beschäftigten über 55 Jahre blieb hingegen annähernd konstant.

Abb. 6.3: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Alter



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Auf Ebene der Regierungsbezirke kam es seit 2008 zu einer Angleichung der Anteile der verschiedenen Altersgruppen. Während im Jahr 2008 in den einzelnen Regierungsbezirken Differenzen in den einzelnen Altersgruppenanteilen von bis zu 15 Prozentpunkten vorlagen, betragen die Differenzen heute höchstens 3 Prozentpunkte.

Abb. 6.4: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Alter

	2008			2009			1. Hj. 2010		
	unter 45 J.	45 - 55 J.	über 55 J.	unter 45 J.	45 - 55 J.	über 55 J.	unter 45 J.	45 - 55 J.	über 55 J.
Hessen	51	40	9	61	32	7	62	30	8
Reg.-Bez. Darmstadt	58	35	7	62	31	7	62	29	8
Reg.-Bez. Gießen	48	44	8	62	32	6	61	31	8
Reg.-Bez. Kassel	43	45	12	60	33	7	64	28	7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

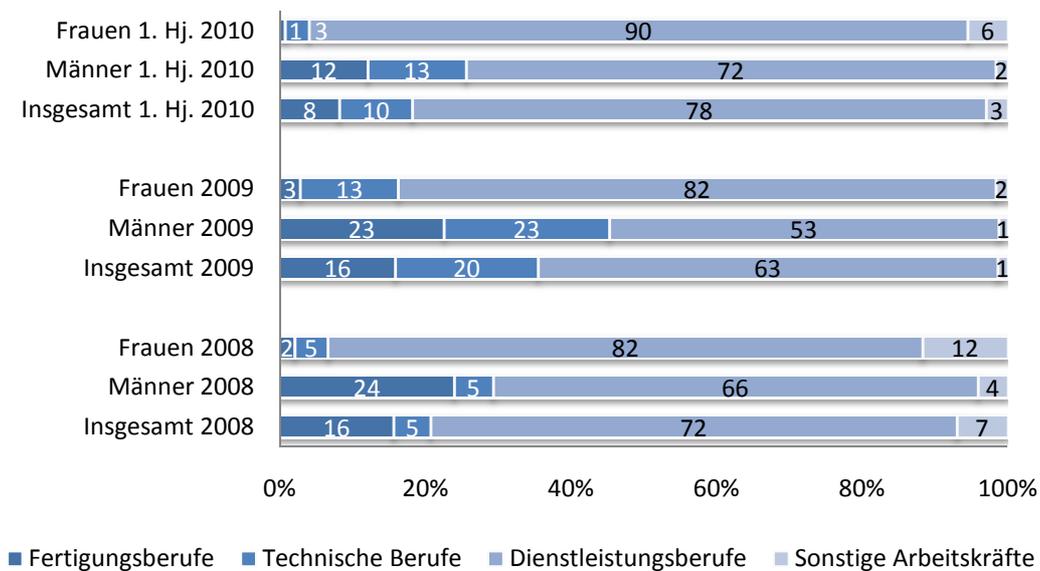
Die Daten der Bundesagentur für Arbeit zum Instrument WeGebAU erlaubt neben dem Alter und dem Geschlecht der geförderten Personen auch Aussagen zu den Berufen, in denen die Personen tätig sind, und die Unterrichtsart der Weiterbildungsmaßnahmen.

Die meisten Weiterbildungsmaßnahmen in Dienstleistungsunternehmen

Im 1. Halbjahr 2010 übten 78 Prozent der geförderten Personen Dienstleistungsberufe aus, weitere 10 Prozent hatten technische Berufe und 8 Prozent arbeiteten in Fertigungsberufen. Betrachtet man die Anteile der Berufe getrennt nach Männern und Frauen, so steigt erwartungsgemäß der Anteil der Dienstleistungsberufe bei den Frauen, während bei den männlichen Geförderten Fertigungs- und technische Berufe an Bedeutung gewinnen.

Im Zeitverlauf hat insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit Fertigungsberufen an den geförderten Personen abgenommen. 2008 und 2009 lag dieser Anteil noch bei über 20 Prozent. Schwankend war hingegen der Anteil der technischen Berufe. Während 2008 nur 5 Prozent der Beschäftigten einen solchen Beruf ausübten, waren es 2009 sogar 20 Prozent, bevor der Anteil im 1. Halbjahr 2010 auf die bereits erwähnten 10 Prozent abfiel.

Abb. 6.5: Schulungsziele der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht



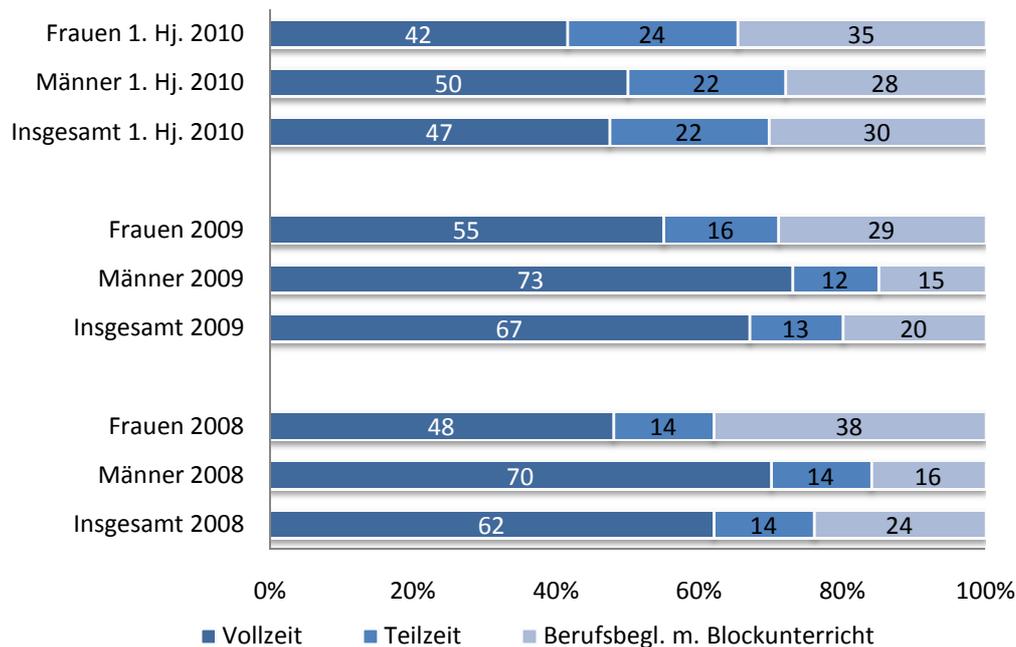
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Weiterbildungsmaßnahmen werden flexibler in den Arbeitsablauf eingebunden

Bei der Einbindung von Weiterbildung in den Arbeitsalltag ist eine deutliche Entwicklung weg vom Vollzeitunterricht hin zu Teilzeitunterricht oder zu berufsbegleitendem Blockunterricht zu erkennen. Im 1. Halbjahr 2010 wurden weniger als die Hälfte der Weiterbildungsmaßnahmen in Vollzeit durchgeführt, 22 Prozent waren Teilzeitmaßnahmen. Im Vergleich zum Vorjahr ist hiermit der Anteil der Teilzeitmaßnahmen um 9 Prozentpunkte gestiegen während der Anteil der Vollzeitmaßnahmen im gleichen Zeitraum um 20 Prozentpunkte sank.

Betrachtet man die Unterrichtsarten getrennt nach Männern und Frauen zeigt sich, dass Männer zwar häufiger an Vollzeitmaßnahmen teilnahmen als Frauen, die überdurchschnittlich oft einen berufsbegleitenden Blockunterricht hatten, diese Anteile sich im Vergleich zu den Vorjahren aber im 1. Halbjahr 2010 angenähert haben.

Abb. 6.6: Unterrichtsart der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

7 Die Instrumente „Qualifizierungsschecks“, „WeGebAU“ und „Bildungsprämie“ im Vergleich

Ein kurzer Vergleich der Teilnehmer/innen in den Programmen „Qualifizierungsschecks“ und „Bildungsprämie“ sowie der durch „WeGebAU“ geförderten Personen wird im Folgenden gegeben. Hierbei werden zunächst die Teilnehmerzahlen der drei Förderinstrumente verglichen. Da zur Bildungsprämie nur eingeschränkte Informationen auf Ebene der Bundesländer verfügbar sind, werden in den darauffolgenden Schritten nur das Programm „Qualifizierungsschecks“ und die „WeGebAU“-Förderung betrachtet. Die Geschlechterquoten und die Altersverteilung der beiden Fördermittel werden einander gegenübergestellt. Auch hier sind jedoch Einschränkungen beim Vergleich der Daten zu beachten. Zum einen lief das Instrument „Qualifizierungsschecks“ erst im Mai 2008 an, wodurch die Daten zu diesem Jahr nur eingeschränkt mit den Angaben zu „WeGebAU“-Teilnehmer/innen vergleichbar sind. Zum anderen stehen die Zahlen zum „WeGebAU“ erst drei Monate nach Genehmigung der Förderung zur Verfügung. Folglich ist nur ein Vergleich des Jahres 2009 und des 1. Halbjahres 2010 sinnvoll. Angaben zu den Teilnehmer/innen am Programm „Bildungsprämie“ liegen ebenfalls für das Jahr 2009 und das 1. Halbjahr 2010 vor.

Sowohl in 2009 als auch im 1. Halbjahr 2010 konnte das Instrument „WeGebAU“ wesentlich höhere Teilnehmerzahlen verbuchen als die beiden Programme Qualifizierungsschecks und Bildungsprämie. Alleine im 1. Halbjahr 2010 hatten 3.374 Personen Gelder der „WeGebAU“-Förderung bekommen, während 2.090 Personen Bildungsprämien erhielten und 963 Beschäftigte einen Qualifizierungsscheck beantragt hatten. Auffällig ist, dass der Anteil der ge-

förderten Personen in allen Fällen stark angestiegen ist und 2010 nach den ersten sechs Monaten bereits nahe an oder über den Gesamtzahlen des Vorjahres liegt. Insbesondere bei der Bildungsprämie ist ein starker Anstieg der Teilnehmerzahlen zu erkennen.

Eine Betrachtung der regionalen Verteilung der Teilnehmer/innen von Qualifizierungsscheck und „WeGebAU“ zeigt jeweils einen hohen Anteil an Antragsteller/innen aus dem Regierungsbezirk Darmstadt. Die Reihenfolge der beiden verbliebenen Regierungsbezirke ist jedoch nicht identisch. Während Personen aus dem Regierungsbezirk Kassel am zweihäufigsten Anträge auf einen Qualifizierungsscheck gestellt haben, ist deren Anteil an den Anträgen auf „WeGebAU“-Förderung am geringsten.

Abb. 7.1: Teilnehmerzahlen der Programme Qualifizierungsschecks, Bildungsprämie und der WeGebAU-Förderung 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 im Vergleich

		Hessen	Reg.-Bez. Darmstadt	Reg.-Bez. Gießen	Reg.-Bez. Kassel
Qualifizierungsschecks	2008	455	96	16	343
	2009	1.078	587	120	372
	1. Hj. 2010*	963	246	78	130
WeGebAU	2008	2.111	927	715	469
	2009	4.456	1.703	1.559	1.194
	1. Hj. 2010	3.374	2.015	817	542
Bildungsprämie	2009	171	#	#	#
	1. Hj. 2010	2.090	#	#	#

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Weiterbildung Hessen e.V., Bundesministerium für Forschung und Bildung

*Die Regionaldaten des Qualifizierungsschecks für das 1. Halbjahr 2010 sind nicht mit den Daten zu den Teilnehmer/innen an WeGebAU vergleichbar, da nur bei bereits eingelösten Qualifizierungsschecks der Landkreis bzw. Regierungsbezirk erfasst wird.

Für das Programm Bildungsprämie liegen keine Angaben auf Ebene der Regierungsbezirke vor.

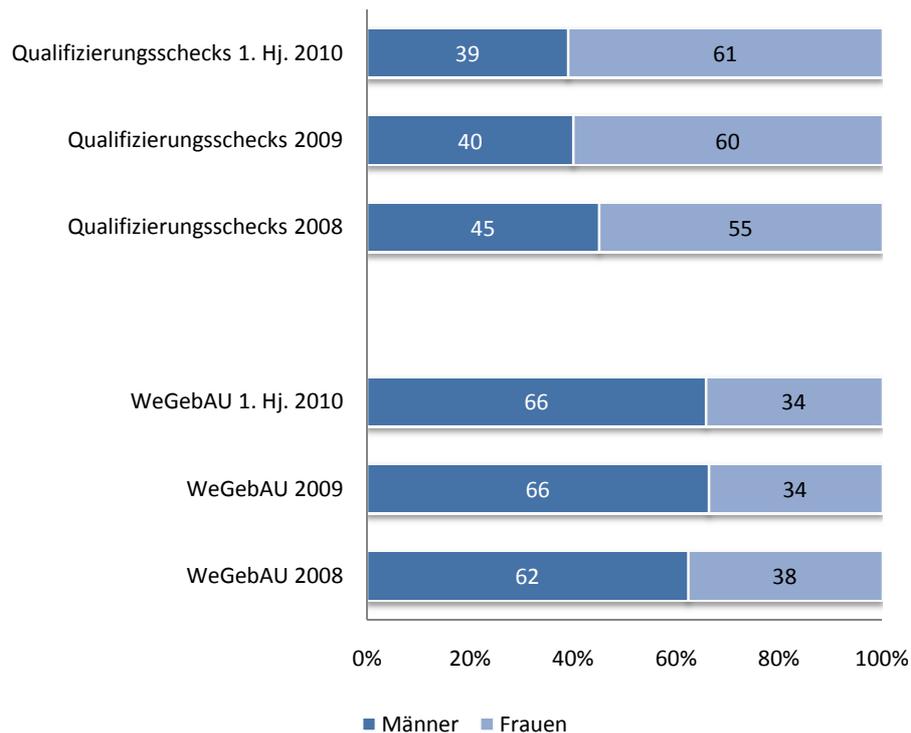
Förderinitiativen erreichen jeweils andere Zielgruppen

Eine vergleichende Betrachtung der beiden staatlich geförderten Instrumente zeigt neben Differenzen bei den Teilnehmerzahlen auch klare strukturelle Differenzen der Teilnehmergruppen. Im Folgenden werden hierzu die Geschlechterquoten und die Anteile der Altersgruppen verglichen.

Am deutlichsten unterscheiden sich die beiden Instrumente bei einer Betrachtung der Geschlechterverteilung bei den geförderten Personen. Der Frauenanteil an den Teilnehmer war bei den Qualifizierungsschecks mit 61 Prozent im 1. Halbjahr 2010 deutlich höher als beim WeGebAU-Instrument. Hier betrug der Frauenanteil im gleichen Zeitraum nur 34 Prozent. Betrachtet man das Verhältnis von Frauen und Männern unter den Teilnehmer/innen ist

zudem eine gegenteilige Entwicklung festzustellen. Während bei den Qualifizierungsschecks der Frauenanteil stetig angestiegen ist seit 2008, sank er bei den durch WeGebAU geförderten Personen zwischen 2008 und dem 1. Halbjahr 2010 um 4 Prozentpunkte. Zwei mögliche Erklärungen für dieses Phänomen sind zum einen die höhere Eigeninitiative von Frauen im Bereich der beruflichen Weiterbildung und zum anderen die vermehrte Förderung von Männern in betrieblich organisierter Weiterbildung.

Abb. 7.2: Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks und von WeGebAU in Hessen nach Geschlecht

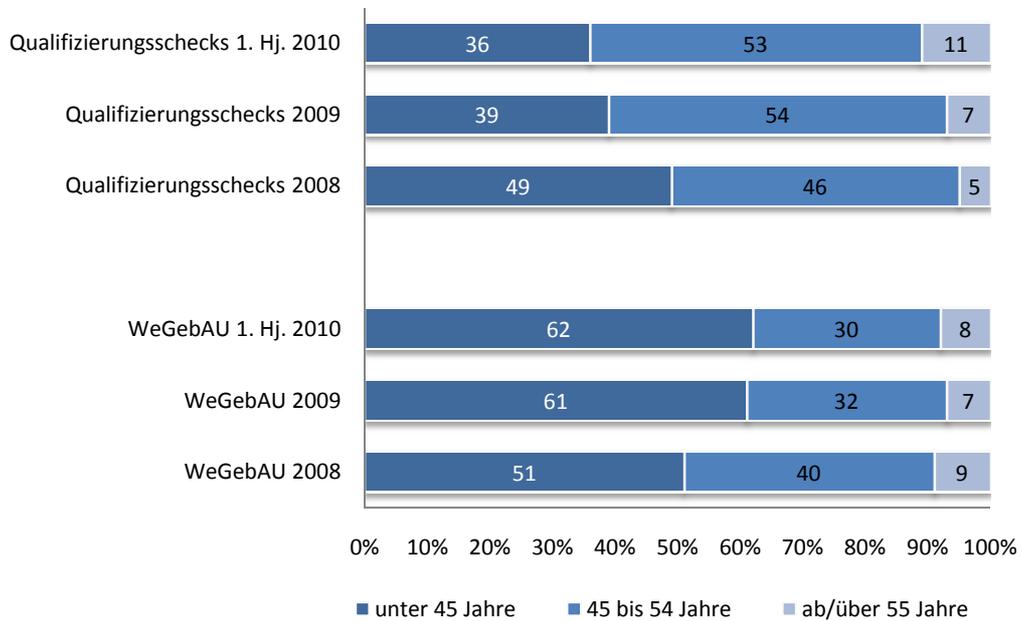


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auch ein Vergleich der Anteile der drei Altersgruppen, unter 45 Jahre, zwischen 45 und 55 Jahre und 55 Jahre und älter, zeigt deutliche Differenzen bei der Teilnehmerzusammensetzung der Instrumente WeGebAU und Qualifizierungsschecks. Im 1. Halbjahr 2010 waren mit 53 Prozent der Teilnehmer/innen über die Hälfte der geförderten Personen bei den Qualifizierungsschecks zwischen 45 und 55 Jahre alt. Die zweitgrößte Gruppe stellten mit 36 Prozent die Personen unter 45 Jahre. Bei den durch WeGebAU geförderten Personen zeigte sich hingegen ein deutliches Übergewicht der Personen unter 45 Jahre. 62 Prozent der Beschäftigten, deren Weiterbildung mit WeGebAU-Mitteln gefördert wurde, fallen in diese Altersgruppe. Der Anteil der Personen zwischen 45 und 55 Jahren betrug im Vergleich lediglich 30 Prozent. Bei beiden Instrumenten war nur etwa jeder zehnte geförderte Beschäftigte über 55 Jahre alt. Der Anteil der jüngeren Beschäftigten in geförderten Weiterbildungen ist somit bei betrieblich organisierten Weiterbildungen erheblich höher als bei durch Eigeninitiative durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen. Eine Situation, die sich im Zeitvergleich verstärkt zu haben scheint. Während der Anteil der geförderten Beschäftigten unter 45 Jahre an

den Qualifizierungsscheck-Teilnehmer/innen seit 2008 um 13 Prozentpunkte zurückgegangen ist, stieg er beim Instrument WeGebAU um 11 Prozentpunkte.

Abb. 7.3: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks und von WeGebAU in Hessen nach Alter



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

8 Betriebsrätebefragung 2010

Ergänzend zur zweiten Betriebsbefragung des Projekts wurden im Jahr 2010 ausgewählte Betriebsräte in Hessen zu den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Unternehmen und Betrieben befragt. Wie in der Betriebsbefragung waren die Weiterbildungsmaßnahmen in der jeweiligen Betriebsstätte Kernpunkt der Befragung, jedoch wurden auch betriebsübergreifende Maßnahmen erfasst. Von den ursprünglich geplanten ca. 25 Interviews wurden 16 Interviews durchgeführt, da Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten keine Betriebsräte hatten oder kein Interesse zur Mitarbeit am Projekt bestand. Befragt wurden somit Betriebsräte aus folgenden Branchen und Betriebsgrößenklassen:

Branche	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Baugewerbe	1	-
Öffentlicher Dienst	-	1
Sonstige Dienstleistungen	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	3	5
Wissenschaftliche, technische Dienstleistungen	1	3

Bedeutung und Förderung von betrieblicher Weiterbildung

In jedem der befragten Betriebe fanden 2009 Weiterbildungsmaßnahmen statt, jedoch variierten der Umfang der Maßnahmen, der Förderung und der geförderten Mitarbeiter/innen teilweise erheblich. Insbesondere die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes konnten durch finanzielle Einschnitte und Kurzarbeit ihre Weiterbildungsmaßnahmen nicht wie in den Vorjahren durchführen oder hielten ein niedriges Niveau bei. Jedoch gab es auch in dieser Branche eine starke Vielfalt, die von nur den notwendigsten Maßnahmen bis zu ausführlichen Weiterbildungskonzepten reichte.

Wurden Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, kam es in der Regel in allen Branchen zu einer Freistellung der betroffenen Beschäftigten von der Arbeit und die anfallenden Kosten wurden übernommen. In einigen Fällen wurde jedoch zwischen interner und externer Weiterbildung unterschieden. Während hier interne Maßnahmen vollständig übernommen wurden, galten für externe Maßnahmen Sonderregelungen bei denen die Beschäftigten einen Teil der Kosten übernehmen und/oder die Maßnahme zum Teil in der Freizeit besuchen mussten.

Eine Sonderrolle hatten die in einigen Betrieben angebotenen, arbeitsbegleitenden Studien, die entweder ganz oder zumindest teilweise außerhalb der Arbeitszeit stattfinden mussten.

Die Kostenübernahme von Hochschulstudien können sowohl an den Verbleib im Betrieb für einen vertraglich festgelegten Zeitraum oder das Bestehen der Abschlussprüfungen gebunden sein. Auch Bonuszahlungen beim Bestehen eines Hochschulstudiums sind möglich.

Organisationsformen von betrieblicher Weiterbildung

Im Rahmen der geführten Interviews wurde deutlich, dass die Organisationsformen von Weiterbildung so vielfältig sind wie die befragten Betriebe. Bedarfsermittlung, Weiterbildungsplanung und -schwerpunkte, die Einbindung des Betriebsrats und die Seminarform und -dauer unterschieden sich in jedem der befragten Betriebe. Dennoch soll versucht werden, einige Grundformen zu definieren.

Betriebliche Weiterbildung kann sowohl streng durchorganisiert bzw. standardisiert sein, als auch ad-hoc auf Bedarfe der Beschäftigten und der Kunden reagieren. Auch eine Kombination der Modelle ist grundsätzlich möglich.

Die Bedarfsermittlung erfolgt entweder durch Mitarbeitergespräche und Vorgaben der Betriebs- bzw. Unternehmensleitung oder durch Anfragen der Beschäftigten, Meldungen der unmittelbaren Vorgesetzten und als Reaktion auf Anforderungen der Kunden. Zusätzlich gibt es in allen Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen, die sich als Folge von Veränderungen im Arbeitsablauf ergeben wie zum Beispiel bei technischen Neuerungen oder Gesetzesänderungen. Der Betriebsrat sollte grundsätzlich in die Entscheidungen zu Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden werden, jedoch wird dies erschwert wenn eine dezentrale bzw. ad-hoc Organisation vorliegt. Je strukturierter Weiterbildungsmaßnahmen organisiert und geplant werden, desto höher scheint die Einbindung der Betriebsräte.

Die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen sind je nach Modell Teil eines festen, regelmäßigen Angebots bzw. werden durch angeschlossene Weiterbildungsanbieter geplant oder werden durch die entsprechenden (Fach-) Abteilungen bzw. auf Anfrage von Kunden und Beschäftigten organisiert. Betriebliche Weiterbildung kann in den befragten Betrieben grundsätzlich in inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen unterschieden. Während es sich bei internen Veranstaltungen oft um Kurzseminare oder Lehrgänge mit einer Dauer von ein paar Stunden bis einem Tag handelt, können außerbetriebliche Angebote über einen längeren Zeitraum entweder als Blockseminar oder als regelmäßige Kurzseminare gehen. Bei der innerbetrieblichen Weiterbildung kommen sowohl betriebseigene als auch externe Seminarleiter/innen zum Einsatz.

Zusätzlich bieten Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten wie bereits angeführt im Rahmen einer strategischen Nachwuchsförderung und als Maßnahme gegen einen zukünftigen Fachkräftemangel arbeitsbegleitende (Fach-) Hochschulstudien, Aufbaulehrgänge sowie Fortbildungen mit Abschluss an bzw. unterstützen diese. Die Dauer eines solchen Studiums oder einer solchen Ausbildung beträgt in der Regel mehrere Jahre und somit richtet sich dieses Angebot vorzugsweise an jüngere Arbeitnehmer/innen.

Da Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung in der öffentlichen Diskussion immer wichtiger werden und sich nun auch die Politik mit diesen Themen intensiv auseinandersetzt, wurden die Betriebsräte gefragt, ob sich in den letzten Jahren die Organisation der betrieblichen Weiterbildung bzw. die dahinterstehenden Strategien verändert haben. Lediglich in drei der betroffenen Betriebe war dies in den letzten vier bis fünf Jahren der Fall, in den anderen Fällen gab es bereits länger Strategien zur betrieblichen Weiterbildung bzw. tarifliche Vereinbarungen über die Weiterbildung der Mitarbeiter/innen. Erwähnenswert ist, dass in den Fällen, in denen es Veränderungen gab, der Umfang an betrieblicher Weiterbildung eingeschränkt wurde.

Informationswege zur betrieblichen Weiterbildung

Eine Frage zu den Wegen, auf denen Informationen zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigten erreichen, zeigte grundsätzlich zwei verschiedene Ansätze der Betriebe zur Informationsvermittlung. Zum einen gibt es in Betrieben die Praxis, Mitarbeiter/innen gezielt zu Maßnahmen anzusprechen bzw. ihnen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nahezu legen, zum anderen gibt es für alle Beschäftigten zugängliche Informationen in Broschüren, Flyern, Programmheften, Aushängen, Rundmails bzw. im firmeneigenen Intranet. Während viele Betriebe eine Kombination der beiden Ansätze nutzen, sind insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe persönliche Gespräche mit ausgewählten Mitarbeiter/innen die Norm. Betriebe aus dem Bereich der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen haben zudem regelmäßige Mitarbeiter- bzw. Personalentwicklungsgespräche, in denen Weiterbildungsbedarfe identifiziert und Entwicklungspläne aufgestellt werden.

Neben der Branche scheint auch die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Informationsweitergabe zu haben. So sind in mittleren Betrieben Intranet und Programmhefte nicht die Regel, der direkte Dialog mit einzelnen, ausgesuchten Beschäftigten herrscht vor. Eine Ausnahme bilden in allen Betrieben notwendige Schulungen zu neuen EDV-Programmen, über welche alle betroffenen Beschäftigten informiert werden. Eine Teilnahme wird hier vorausgesetzt. Insgesamt bezeichnen elf der befragten Betriebsräte die Informationslage zur betrieblichen Weiterbildung als gut, ein Gesprächspartner bezeichnete die Informationslage als nicht ausreichend.

Befragt nach der Eigeninitiative der Beschäftigten gab in etwa die Hälfte der Betriebsräte an, dass bereits die Mitarbeiter/innen Anfragen nach Weiterbildungsmaßnahmen vorgebracht bzw. Weiterbildungsbedarfe beim Betriebsrat oder der Personalabteilung gemeldet haben. Wurden solche Anfragen an den Betriebsrat gestellt, so versuchte man den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auch zu unterstützen. Waren die gewünschten Weiterbildungsmaßnahmen nicht Teil des betrieblichen Angebots bzw. waren die entsprechenden Beschäftigten nicht für (diese) Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen, musste die Geschäftsführung die endgültige Entscheidung treffen. Um diese Zustimmung zu erhalten, mussten die Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel in das Aufgabenfeld des/der Beschäftigten passen und es musste eine

betriebswirtschaftliche Notwendigkeit für die Maßnahme vorliegen. Die Auslegung dieser beiden Bedingungen war jedoch unterschiedlich eng. Während in einem Betrieb gewünschte Weiterbildungsmaßnahmen üblicherweise genehmigt wurden, gab ein anderer Betriebsrat an, dass dies eher in Ausnahmefällen geschieht. In den meisten Betrieben wurde jedoch von Fall zu Fall entschieden.

Geförderte Weiterbildung

Die beiden Förderinstrumente „Qualifizierungsschecks“ und „WeGebAU“ waren nicht allen der befragten Betriebsräte bekannt und wurden in den Fällen, in denen die Informationen vorhanden waren, (soweit bekannt) nicht genutzt. Auffällig ist, dass Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes durchaus Interesse an der Förderung gehabt hätten, die Umsetzung jedoch an vorhandener Kurzarbeit oder der Komplexität der Förderung scheiterte.

Betriebliche Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen

Befragt nach den geförderten Beschäftigtengruppen, attestieren fast alle Gesprächspartner ein selektives Weiterbildungsverhalten ihrer Betriebe. Zwar werden in den meisten wenn auch nicht allen Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten angeboten, der Umfang und die Schwerpunkte der Weiterbildung variieren jedoch oft erheblich. Die Merkmale, nach denen selektiert wird, unterscheiden sich hierbei zwischen den Betrieben.

Wichtigstes Selektionsmerkmal ist die Tätigkeit, in denen ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin eingesetzt wird. Während sich die Weiterbildung im Verarbeitenden Gewerbe auf Produktionskräfte, Ingenieure/Monteure oder die Forschung konzentriert, investieren Dienstleistungsbetriebe in das Personal im Verkauf bzw. in der Kundenberatung. Angestellte im Bereich Verwaltung werden hingegen in allen Branchen seltener weitergebildet. Dies hat auch einen Einfluss auf die geringere Weiterbildungsförderung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten. Auch das Alter der Mitarbeiter/innen spielt eine wichtige Rolle. So wird häufiger in die Weiterbildung von jüngeren Beschäftigten investiert, während Personen ab 45 Jahren nur noch bei Bedarf oder gegebenenfalls eigenem Interesse geschult werden.

Die Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen hängt jedoch nicht nur von der gezielten Förderung durch den Betrieb ab, sondern wird ebenso durch den persönlichen Einsatz der jeweiligen Beschäftigten beeinflusst. Insbesondere älteren Beschäftigten mit mehr als 45 bis 50 Jahren attestieren fast alle befragten Betriebsräte ein Desinteresse an oder sogar einen Widerstand gegen Weiterbildung, während jüngere Mitarbeiter/innen unter 30 Jahren einen hohen persönlichen Einsatz zeigen. Hierbei handelt es sich auch um die Gruppe, die verstärkt Zusatzqualifikation wie Zusatzausbildungen und (Fach-) Hochschulstudien erwirbt und sich über angebotene Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

Jedoch nicht nur das Alter hat einen Einfluss auf die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten. Weitere Einflussfaktoren sind die Qualifikation und die Aufstiegschancen einer Person. Während sich eine höhere Qualifikation und gute Karrierechancen bei einer erfolgrei-

chen Weiterbildung positiv auf die Motivation der Mitarbeiter/innen auswirken, kann eine fehlende Entwicklungsperspektive einen negativen Einfluss haben. Letzteres ist insbesondere bei Facharbeitern als ein Problem genannt worden, da diese oft neben einer Spezialisierung keine Aufstiegschancen haben. Weiterbildungsengagement ist somit auch tätigkeitsabhängig. Ebenso kann starker Leistungsdruck und Stress zu einer verringerten Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten führen.

Weiterbildungsschwerpunkte

Um den Umfang der betrieblichen Weiterbildung richtig darstellen zu können, ist nicht nur von Interesse, wer und in welchem Ausmaß weitergebildet wird, sondern zudem in welchen Bereichen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden und ob sich diese Schwerpunkte nach der Qualifikation der Beschäftigten unterscheiden. Die in den Interviews gegebenen Antworten zu diesen Fragen zeigen unterschiedliche Ansätze in den Dienstleistungsbereichen auf der einen und dem Verarbeitenden und Baugewerbe auf der anderen Seite.

Weiterbildungsschwerpunkte in den Jahren 2009/2010 waren für alle befragten Betrieben die Bereiche Soft Skills und EVD sowie verfahrens- und produktionsrelevantes Wissen wie der Umgang mit Maschinen, rechtliche Grundlagen, Produktschulungen und Arbeitsabläufe. Während die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes hier insbesondere Weiterbildungen zu Produktionsabläufen und technischen Neuerungen gefördert haben, investierten Dienstleistungsbetriebe in Verkaufsschulungen und Lehrgänge zum Umgang mit Kunden. Obwohl Englisch in fast allen der befragten Betriebe als Grundwissen angesehen wurde, fanden trotz teilweiser unzureichender Englischkenntnisse der Belegschaft nicht zwingend Sprachkurse statt. Nur vier der befragten Betriebsräte sehen einen Weiterbildungsschwerpunkt ihres Betriebs im Bereich Sprachen. Sechs der befragten Betriebe förderten zudem berufliche Fortbildungen bzw. (Fach-) Hochschulstudien ihrer Beschäftigten.

Während in den Dienstleistungsbereichen die Qualifikation der Beschäftigten durchaus einen Einfluss auf die Weiterbildungsförderung hat und hochqualifizierte Beschäftigte häufiger und breitgefächerter weitergebildet werden, hängt im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe der Schwerpunkt von Weiterbildungsmaßnahmen und deren Umfang fast ausschließlich von dem Bereich ab, in dem man eingesetzt wird. Weiterbildungen in den Bereichen Soft Skills, EDV und Sprachen richten sich hier, wenn angeboten, häufig nur an Beschäftigte in der Verwaltung und die Geschäftsführung.

Gründe für Weiterbildung

Befragt nach den Gründen für betriebliche Weiterbildung nannten die befragten Betriebsräte neben produktions- bzw. betriebserhaltenden Maßnahmen (neue Maschinen, neue EDV-Programme, neue Arbeitsabläufe sowie rechtliche Neuerungen u.ä.) auch die Deckung des eigenen kommenden Fachbedarfs, eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs sowie eine Steigerung der Produktivität und somit der Wertschöpfung des Unternehmens. Zur Deckung des Fachbedarfs sollen nicht nur vorhandene Beschäftigte für entsprechende Auf-

gaben qualifiziert, sondern auch ältere Mitarbeiter/innen so lange wie möglich auf dem neusten Stand gehalten werden. Dennoch gibt es Stellen, die nicht intern besetzt werden können. Zwei Betriebe nannten zudem als Gründe die Motivation der Beschäftigten und die Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen. Auch sollen durch Weiterbildungsmaßnahmen komplexe Arbeitsabläufe vereinfacht und somit effektiver gestaltet werden. Die Beweggründe unterscheiden sich hierbei in den unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößenklassen nicht.

Während die meisten Betriebsräte die Weiterbildungsmaßnahmen als einen Erfolg für das Unternehmen eingestuft haben, wurde dem in einem Gespräch widersprochen. Hierfür wurden jedoch nicht die Weiterbildungsmaßnahmen, sondern die Weiterbildungsstrategie des Unternehmens verantwortlich gemacht, die auf kurzfristige Ziele und Bedarfe ausgerichtet ist und keine längerfristigen Perspektiven beinhaltet.

Für Arbeitnehmer/innen sind entscheidende Anreize für eine Weiterbildung neben der Hoffnung auf eine höhere Bezahlung und bessere Karrierechancen auch die momentane Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Während nach Sicht der befragten Betriebsräte ersteres insbesondere jüngere Beschäftigte betrifft, sind ältere Arbeitnehmer/innen häufiger um ihren Arbeitsplatz besorgt. In beiden Fällen soll die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen die Motivation der Mitarbeiter/innen zum Ausdruck bringen und einen positiven Eindruck bei den Vorgesetzten hinterlassen. Während keine Aussagen über die durch die Vorgesetzten/die Betriebsleitung gewonnenen Impressionen getroffen werden konnte, ist die Hoffnung auf ein höheres Einkommen oder eine bessere Stellung innerhalb des Betriebs nur selten für alle Weiterbildungsteilnehmer/innen erfüllbar, da in der Regel weniger offene Posten als Bewerber/innen zur Verfügung stehen. In einigen Betrieben werden jedoch gezielt Beschäftigte angesprochen, wenn in einem planbaren Zeitrahmen Posten frei werden, die bei einer erworbenen Zusatzqualifikation den Fähigkeiten der/des Beschäftigten entsprechen würde. Das Interesse der Betriebe an betrieblicher Weiterbildung steht somit nur bedingt im Einklang mit den Wünschen der Beschäftigten.

Pläne für die betriebliche Weiterbildung

Von den 16 befragten Betriebsrät/innen gaben fünf an, dass der Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen im kommenden Jahr stabil bleiben wird, fünf weitere gingen von einer Erhöhung des Umfangs aus, während in zwei Interviews ein Rückgang an Weiterbildungsmaßnahmen erwartet wurde. In den verbleibenden vier Gesprächen konnten keine Aussagen über die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung getroffen werden, da sie von verschiedenen Variablen anhängt. Festgehalten werden muss, dass abhängig von Alter und Qualifizierung der Beschäftigten durchaus in einem Betrieb unterschiedliche Entwicklungen möglich sind, wobei es hier keine einheitliche Tendenz gibt, welche Beschäftigtengruppen insbesondere gefördert werden.

Befragt danach, on und in welchen Bereichen Weiterbildungsmaßnahmen im kommenden Jahr geplant sind, zeigen sich branchenspezifische Differenzen. Während im Verarbeitenden

und im Baugewerbe geplante Weiterbildungsmaßnahmen, sofern vorhanden, oft im direkten Zusammenhang mit der Produktion oder notwendigen Neuerrungen stehen, haben Betriebe der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen öfter weiterreichende Weiterbildungsmaßnahmen geplant.

Es wurde zudem in vielen Gesprächen angemerkt, dass mehr Weiterbildungsmaßnahmen durch den Betriebsrat gewünscht werden, dies aber an strukturellen Problemen, einer fehlenden Bedarfsanalyse oder dem Desinteresse der Unternehmensleitung scheitert. Letzteres betrifft insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen, deren Erfolg sich nicht direkt quantitativ messen lässt. Auch müsste in einigen Betrieben das Angebot an Weiterbildungsbereichen vergrößert werden. Rund zwei Drittel der befragten Betriebsräte identifizieren ungedeckte Weiterbildungsbedarfe in ihren Betrieben. Während im Verarbeitenden Gewerbe neben Sprachen, Soft Skills und nicht direkt die Produktion betreffende Wissensgebiete auch oft zusätzliche Weiterbildungen in der Produktion gewünscht werden, sind es in den wissenschaftlich, technischen und den sonstigen Dienstleistungen Soft Skills und Sprachen, die verstärkt weitergebildet werden müssten. In Betrieben aller Branchen wird zudem ein Bedarf an Seminaren für die Führungskräfte zu Personalführung und Führungskompetenz gemeldet.

Teil II: Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Sonderauswertung zur betrieblichen Weiterbildung aus dem IAB-Betriebspanel und Ergebnisse der zweiten Betriebsbefragung

9 Die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen zwischen 2001 und 2009 – Eine Analyse anhand der Daten des IAB-Betriebspanels

Neben der speziell für das Informationssystem Weiterbildung durchgeführten Betriebsbefragung des IWAK ist das IAB-Betriebspanel die einzige regelmäßige Betriebsbefragung, die sich auf Bundesländerebene zum Thema betriebliche Weiterbildung auswerten lässt. Die Definition betrieblicher Weiterbildung im IAB-Betriebspanel entspricht der im Informationssystem Weiterbildung, d.h. es wird auch hier am betrieblichen Kostenaspekt angesetzt (Finanzierung/Durchführung von Weiterbildung oder Freistellung für Weiterbildung). Auch im IAB-Betriebspanel werden damit schwerpunktmäßig Betriebe erfasst, die formelle Weiterbildung fördern. Betriebe, in denen es ausschließlich informelle Arten von Weiterbildung gibt, werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht als „weiterbildungsaktiv“ berücksichtigt. Damit ist eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel mit den Befragungen im Rahmen des Informationssystems gewährleistet.

In Hessen werden seit dem Jahre 2001 im Rahmen des IAB-Betriebspanels jährlich rund 1.000 Betriebe befragt. Diese Anzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen auch differenziert nach Betriebsgrößenklassen oder Branchen treffen zu können. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich jedoch nicht um eine explizite Befragung zur betrieblichen Weiterbildung, sondern Weiterbildung wird nur als ein Modul von vielen erfasst. Bis 2007 wurde das Modul „Betriebliche Weiterbildung“ alle zwei Jahre abgefragt, seitdem wird es mit wechselnder Ausführlichkeit jährlich in die Befragung aufgenommen. Um einen einheitlichen Rhythmus einzuhalten und unter Berücksichtigung der variierenden Modulgröße werden in der folgenden Analyse die Daten zur betrieblichen Weiterbildung der Jahre 2001, 2003, 2005, 2007 und 2009 verwendet. Ebenfalls wurden zwischen den Wellen 2008 und 2009 im IAB-Betriebspanel die Branchenschlüssel bezugnehmend auf die Umstellung der Klassifikation der Wirtschaftszweige von der Ausgabe 2003 auf die Ausgabe 2008 angepasst und einzelne Branchen anderen, teilweise umbenannten Wirtschaftszweigen zugeordnet. Aus diesem Grund ist eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse nach Wirtschaftszweige der Jahre 2001 bis 2007 mit den Ergebnissen des Jahres 2009 nicht möglich. Die Daten zur Weiterbildung beziehen sich dabei jeweils nur auf das erste Halbjahr des entsprechenden Jahres.

Der Panelcharakter der Erhebung, d.h. die regelmäßige Befragung möglichst der gleichen Betriebe, erlaubt zudem Längsschnittanalysen auf betriebsindividueller Ebene. Für jeden Betrieb kann nachgezeichnet werden, ob und über welchen Zeitraum er sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt hat. Eine solche Längsschnittanalyse wird im Folgenden als ein zweiter Analyseschritt vorgenommen. Zunächst werden jedoch die wichtigsten Ergebnisse aus den Wellen des IAB-Betriebspanels 2001 bis 2009 vorgestellt. Bei der Auswahl der Indikatoren wird sich dabei an den Informationsbedarfen und Vorgaben des Informationssystems Weiterbildung in Hessen orientiert. Ausführlichere Analysen der betrieblichen Weiterbildung im 1. Halbjahr 2009 wurden im IAB-Betriebspanel Report Hes-

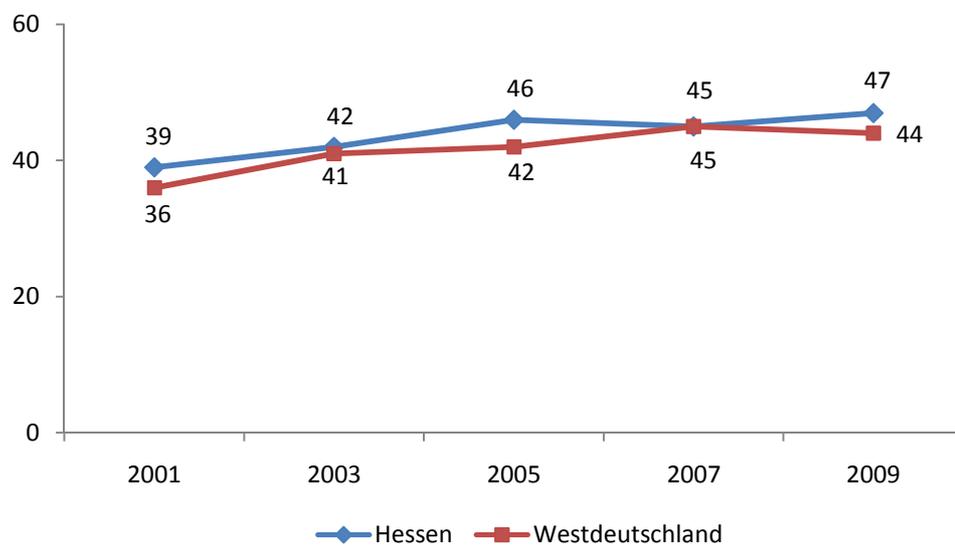
sen – Das Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe 2009 (Nüchter, Schmid 2010) vorgestellt.

9.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels bestätigen die wachsende Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in hessischen Betrieben. Laut Panel förderten im 1. Halbjahr 2009 47% der hessischen Betriebe betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Dies entsprach hochgerechnet über 70.000 weiterbildenden Betrieben in Hessen und stellte zudem einen Anstieg im Vergleich zur Erhebung 2007 von zwei Prozentpunkten dar. Eine nachlassende Weiterbildungsaktivität unter den Vorzeichen der Wirtschaftskrise war damit nicht zu beobachten. Seit der Erhebung 2001 stieg zudem die betriebliche Weiterbildungsquote annähernd konstant an, da es 2001 nur 39% der Betriebe gewesen waren, die ihr Beschäftigten zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt und/oder die Kosten der Maßnahme übernommen hatten.

Eine ähnliche Tendenz wie in Hessen, wenn auch auf einem etwas geringeren Niveau, war bis 2007 auch in Westdeutschland zu erkennen. Allerdings war hier der Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2009 betriebliche Weiterbildung gefördert hatten, mit 44% einen Prozentpunkt geringer als im gleichen Zeitraum im Jahr 2007.

Abb. 9.1: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2009, Anteile an allen hessischen Betrieben in Prozent

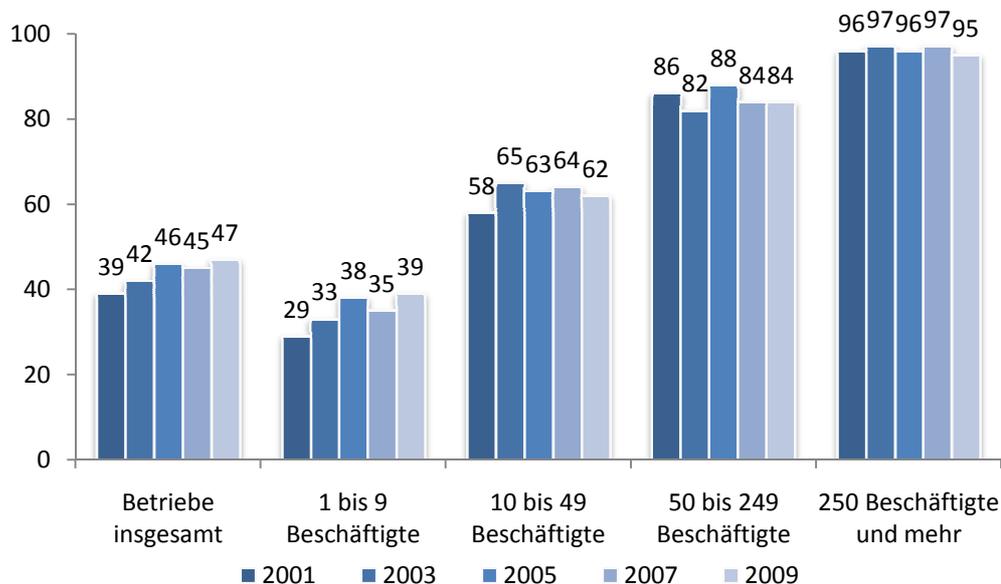


Quelle: IAB-Betriebspanel

Durchaus differenzierter wird die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung zwischen 2001 und 2009 bei einer Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen.

Im 1. Halbjahr 2009 war wie bereits in den vorherigen Erhebungen der Anteil weiterbildender Betriebe an den Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten mit 95% am größten. Es folgten die mittelgroßen Betriebe mit einer Weiterbildungsquote von 84%. Am geringsten war der Anteil weiterbildender Betriebe mit 39% an den Kleinstbetrieben. Erneut nahm somit der Anteil weiterbildender Betriebe mit steigender Betriebsgröße zu. Im Gegensatz zur allgemeinen Weiterbildungsquote konnte jedoch nicht in jeder Betriebsgrößenklasse ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung verzeichnet werden. Während insbesondere in Kleinstbetrieben das Weiterbildungsengagement zunahm, kam es bei den übrigen Betriebsgrößenklassen auf einem hohen Niveau entweder zu einer Stagnation der Weiterbildungsbeteiligung oder zu einem geringen Rückgang.

Abb. 9.2: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001 bis 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in Prozent

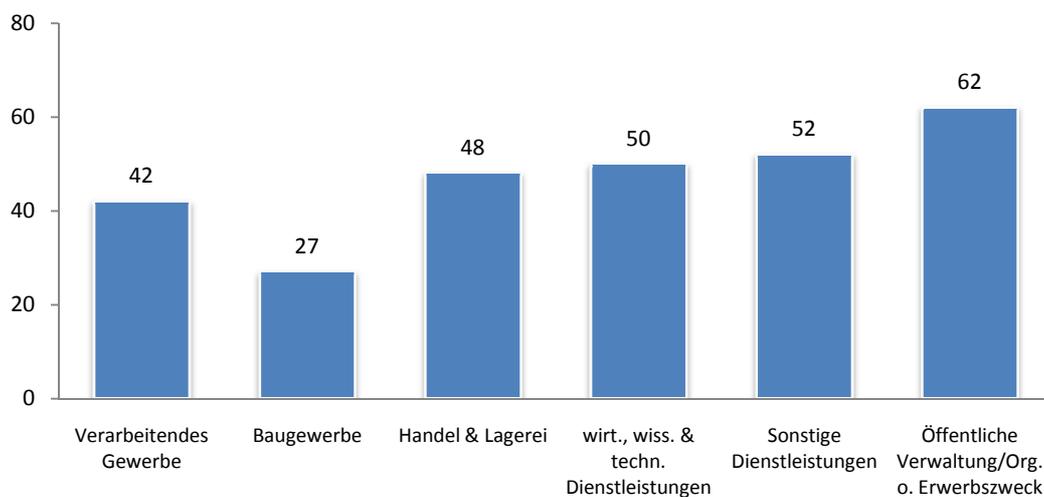


Quelle: IAB-Betriebspanel

Eine Betrachtung der hessischen Betriebe nach Wirtschaftszweigen zeigt ebenfalls ein differenzierteres Bild. Den größten Anteil weiterbildender Betriebe gab es im 1. Halbjahr 2009 bei den Betrieben der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbszweck. Hier förderten 62% der Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen. Den mit Abstand geringsten Anteil an weiterbildenden Betrieben gab es mit 27% im Baugewerbe. Das Verarbeitende Gewerbe hatte mit immerhin 42% den zweitniedrigsten Anteil an weiterbildenden Betrieben. Bei weiteren Branchen förderte jeweils etwa die Hälfte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während die andere Hälfte in 2009 weiterbildungsabstinent war.

Wie bereits einleitend erwähnt ist es aufgrund methodischer Umstellungen nicht uneingeschränkt möglich, die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich mit den Vorjahren zu betrachten. Ein Blick auf die betrieblichen Weiterbildungsquoten der Vorjahre zeigt jedoch, dass die grundsätzliche Struktur der Weiterbildungsanteile mit einem hohen Anteil an Fort- und Weiterbildung fördernden Betrieben in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck und dem niedrigen Anteil solcher Betriebe im Baugewerbe den Ergebnissen des Jahres 2009 entspricht.

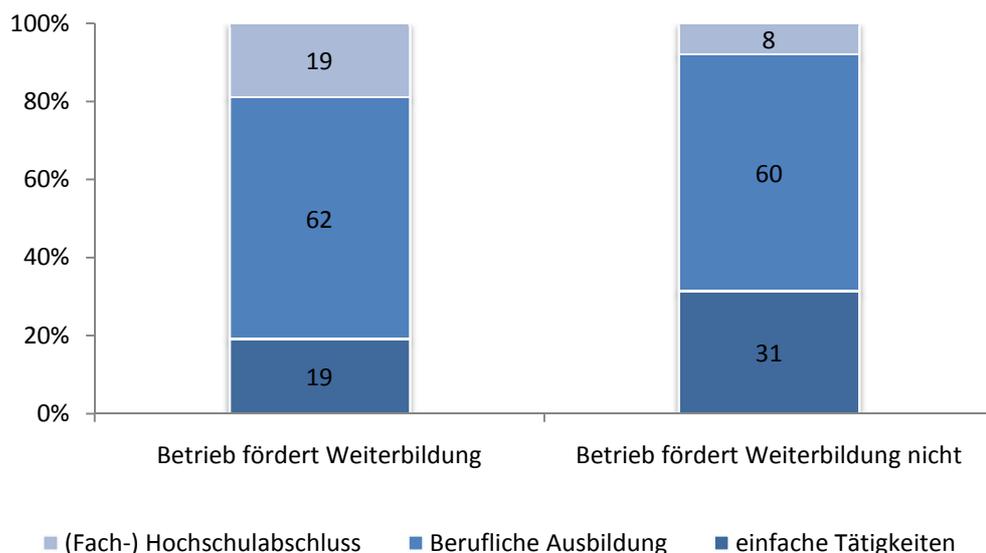
Abb. 9.3: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in 2009 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Neben der Betriebsgröße und den Wirtschaftsbranchen lassen die Daten des IAB-Betriebspanels vermuten, dass zudem die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben einen Einfluss auf die Förderung von betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hat. So weisen Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe einen wesentlich höheren Anteil an qualifizierten Beschäftigten aus als Betriebe, die nicht weiterbilden. Insbesondere (Fach-) Hochschulabsolventen sind mit einem Anteil von 19% an den Beschäftigten deutlich häufiger in weiterbildenden Betrieben vertreten. An den Beschäftigten in Betrieben, die keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, stellen sie nur 8%.

Abb. 9.4: Anteile der Beschäftigten verschiedener Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

9.2 Geförderte Beschäftigte

Während die vorgestellten Quoten der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung Aussagen über den Anteil an Betrieben erlaubt, die im 1. Halbjahr 2009 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten gefördert haben, geben diese Zahlen noch keine Auskunft über die Intensität der betrieblichen Weiterbildung und somit die Anzahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme an weiterbildenden Betrieben zwar auch mit einer Zunahme an geförderten Beschäftigten einhergehen, dies muss jedoch nicht der Fall sein, wenn die einzelnen Betrieben aufgrund betrieblicher oder finanzieller Überlegungen weniger Beschäftigte fortbildet haben als noch in den Vorjahren. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten eingehender betrachtet.

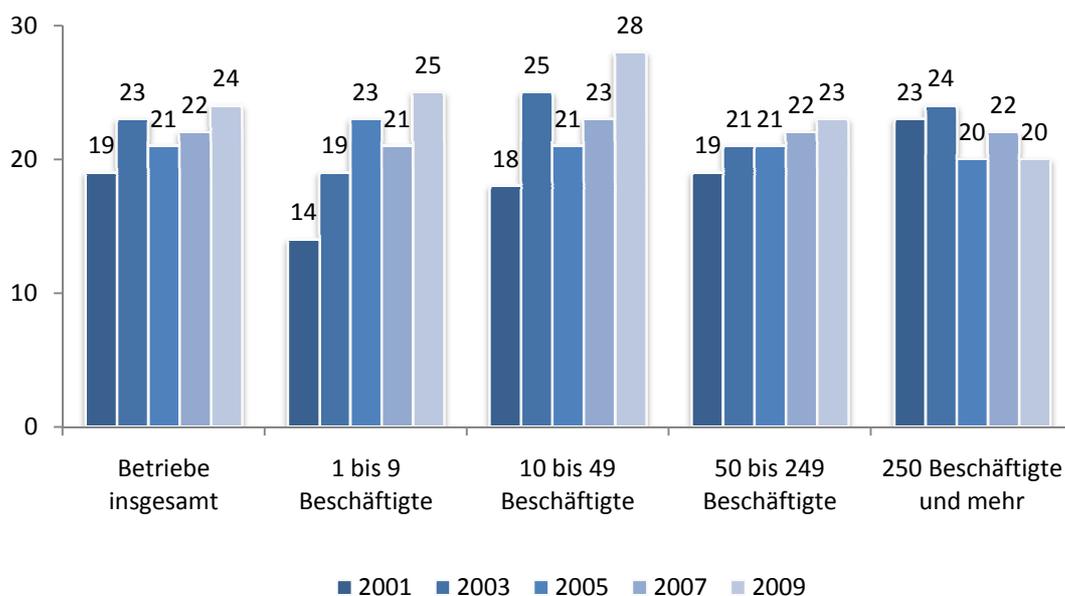
Im 1. Halbjahr 2009 wurden insgesamt 24% aller Beschäftigten in Hessen durch betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Dieser Anteil entsprach hochgerechnet rund 665.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Im Vergleich zu den Vorjahren ist dies ein eindeutig positiver Trend, seit 2001 ist der Anteil der geförderten Beschäftigten um 5 Prozentpunkte gestiegen. Auswirkungen der Finanzkrise auf die Weiterbildungsquote der Beschäftigten sind somit nicht zu erkennen. Zudem bestärken die Zahlen den Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsquote.

Eine Betrachtung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen zeigt jedoch erste Differenzen der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und der Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Die höchsten Weiterbildungsquoten gab es bei Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben mit 28% bzw. 25%. Dies ist insbesondere bei

den Kleinstbetrieben erwähnenswert, da diese 2003 noch mit 14% den niedrigsten Anteil an geförderten Beschäftigten hatten. In den Großbetrieben, die 2003 mit 23% noch den höchsten Anteil an weitergebildeten Beschäftigten hatten, wurden 2009 lediglich 20% der Beschäftigten fort- oder weitergebildet. Gerade die Großbetriebe, die eine hohe Weiterbildungsbeteiligung aufwiesen, hatten somit im Vergleich mit den Klein- und Kleinstbetrieben eine wesentlich geringere Weiterbildungsintensität und verzeichneten zudem zwischen 2003 und 2009 einen rückläufigen Anteil geförderter Beschäftigter.

In anderen Worten: Die hohe Beteiligung von Großbetrieben an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhöht nicht die Wahrscheinlichkeit eines/einer Beschäftigten eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu bekommen und ist im Vergleich zu den Vorjahren sogar gesunken. Der Zuwachs an Weitergebildeten geht demnach primär auf das Konto der kleineren Betriebe.

Abb. 9.5: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse in Prozent



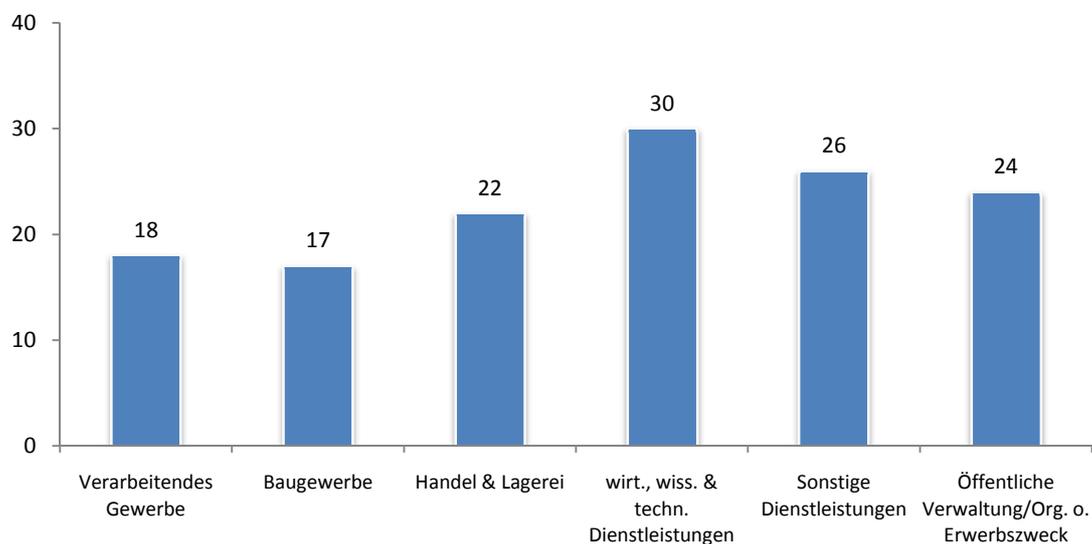
Quelle: IAB-Betriebspanel

Ein Vergleich der Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen zeigt ebenfalls leichte Diskrepanzen zwischen der Weiterbildungsquote der Beschäftigten und der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung.

Den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten hat der Bereich der wirtschaftsnahen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Während hier nur jeder zweite Betrieb Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hat, wurde annähernd jeder dritte Beschäftigte fortgebildet. Es herrschte somit eine hohe Weiterbildungsintensität vor. Im

Bereich der Öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbszweck, die zu 62% betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben, wurde nur etwa jeder vierte Beschäftigte weitergebildet. Die geringsten Weiterbildungsquoten gab es im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe. Während dies im Baugewerbe durch die geringe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nicht überrascht, legt der fast ebenso geringe Anteil an geförderten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe eine andere Interpretation nahe: Hier könnte tatsächlich aufgrund der konjunkturellen Lage der Kreis der Geförderten kleiner geworden sein, auch wenn die Betriebe grundsätzlich weiterhin Weiterbildungen fördern (vgl. Nüchter, Schmid 2010).

Abb. 9.6: Geförderte Beschäftigte in Hessen in 2009 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

9.3 Strukturelle Merkmale geförderter Beschäftigter

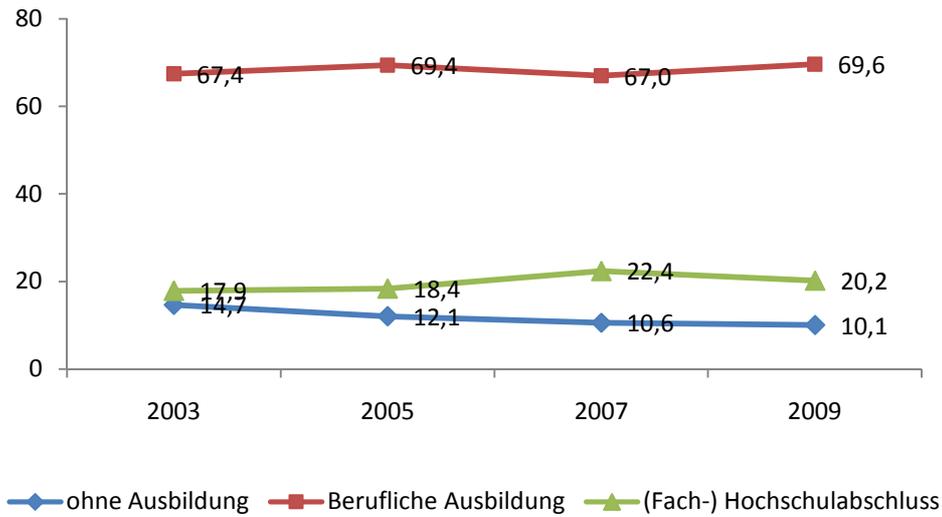
Neben der allgemeinen Weiterbildungsquote von Beschäftigten ist die Struktur der weitergebildeten Beschäftigten von besonderem Interesse. So profitieren nicht alle Beschäftigtengruppen im gleichen Maße von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Vielfältige Studien und Erhebungen zeigen, dass insbesondere die Qualifikation von Beschäftigten einen hohen Einfluss auf deren Weiterbildungswahrscheinlichkeit hat (vgl. u.a. Berichtssystem Weiterbildung IX 2006, S. 29f). Als Gründe für die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte werden zum einen die höheren und sich rascher wandelnden Qualifikationsanforderungen in qualifizierten Tätigkeiten und zum anderen die geringere Bildungsaffinität von geringer qualifizierten Beschäftigten genannt.

Eine Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt die grundlegende Tendenz einer höheren Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit einer höheren Qualifikation.

Von den im 1. Halbjahr 2009 geförderten Beschäftigten wiesen rund 70% eine abgeschlossene berufliche Ausbildung auf, über 20% hatten einen (Fach-) Hochschulabschluss (siehe Abbildung 7). Ein Vergleich dieser Anteile mit den Anteilen der Qualifikationsgruppen an den Gesamtbeschäftigten in Hessen (siehe Abbildung 8) zeigt, dass beide genannten Qualifikationsgruppen überproportional oft gefördert wurden, da ihre Anteile an den Gesamtbeschäftigten nicht ganz 56% bzw. etwa 15% betragen. Im Vergleich stellten Beschäftigte ohne Ausbildung zwar etwa 19% der Gesamtbeschäftigten in Hessen, jedoch lediglich 10% der geförderten Beschäftigten. In anderen Worten bedeutet dies, dass ein Beschäftigter mit einer einfachen Tätigkeit nur halb so häufig weiterqualifiziert wird wie sein bereits qualifizierter Kollege.

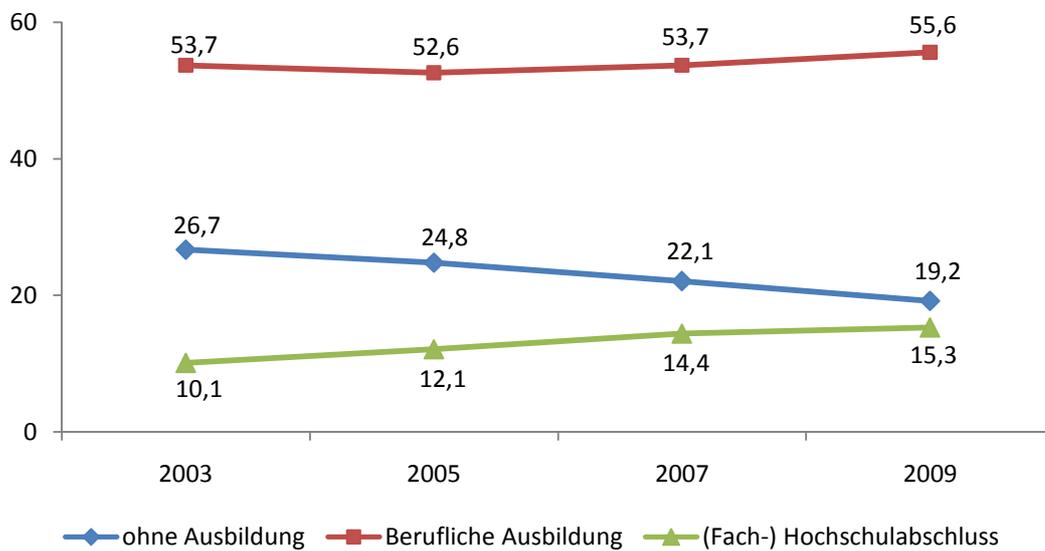
Eine ähnliche Struktur zeigte sich auch in den vorherigen Erhebungen. Da jedoch der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten in den letzten Jahren in Hessen stärker zurück ging als ihr Anteil an den geförderten Beschäftigten sind die Differenzen 2009 weniger ausgeprägt als zuvor.

Abb. 9.7: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Abb. 9.8: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009, Angaben in Prozent

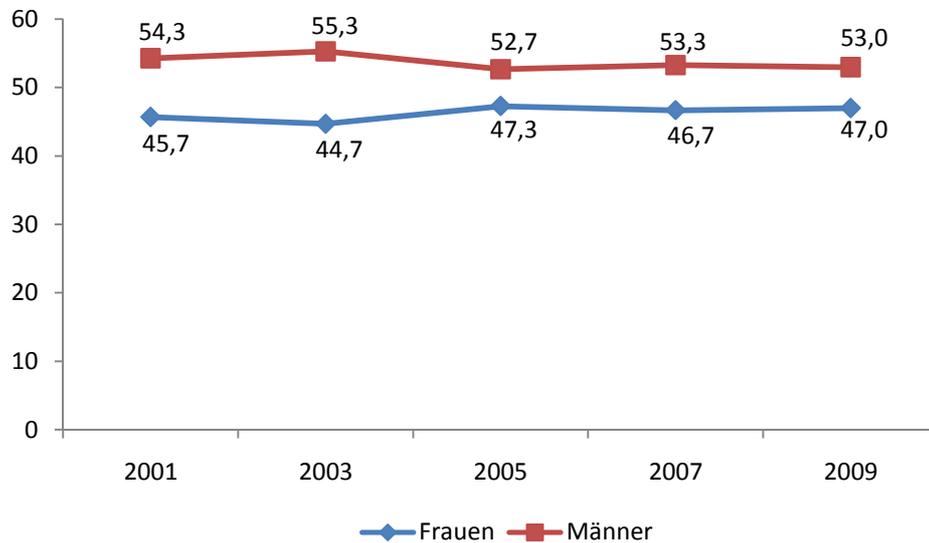


Quelle: IAB-Betriebspanel

Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigt hingegen, dass im 1. Halbjahr 2009 zwar deutlich mehr Männer als Frauen weitergebildet wurden, der Anteil von 47% weitergebildeten Frauen jedoch genau ihrem Anteil an den Gesamtbe-

schäftigten in Hessen entsprach. Es kann somit nicht von einer Benachteiligung von Frauen bei der betrieblichen Weiterbildung gesprochen werden.

Abb. 9.9: Anteile von Frauen und Männern an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001 bis 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

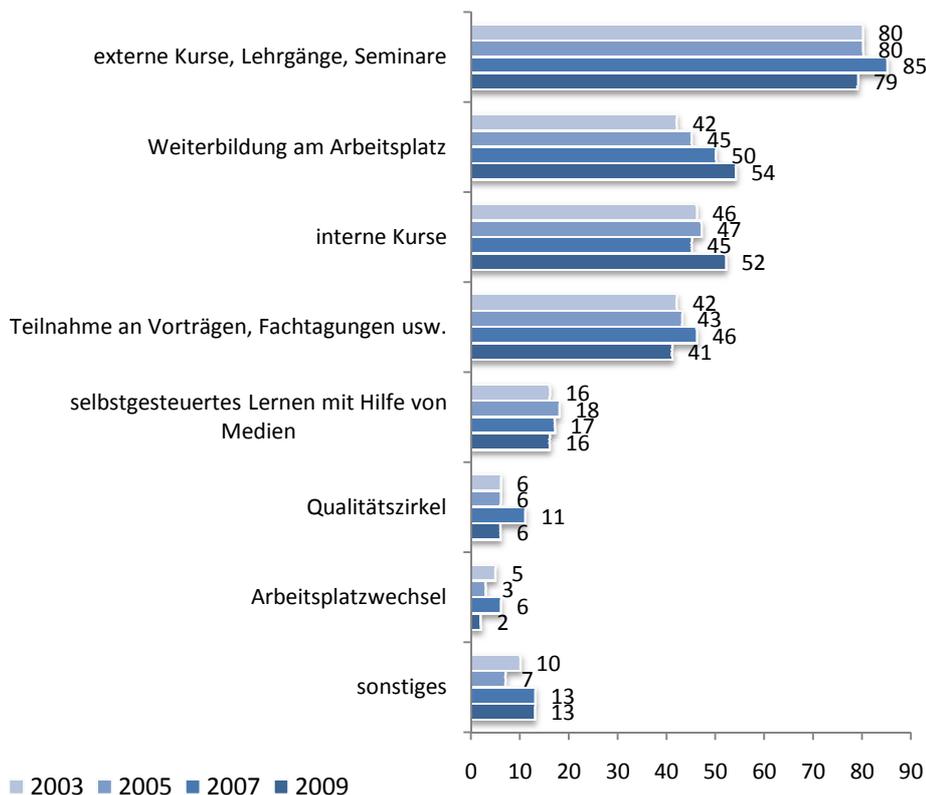
9.4 Formen betrieblicher Weiterbildung

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe erlaubt das IAB-Betriebspanel Aussagen über die Art der Weiterbildungsmaßnahme, ihren Zeitpunkt und die Übernahme der Kosten. Zeitpunkt und Kostenübernahme sind dabei von besonderem Interesse, da hier wie bereits einleitend erwähnt der betriebliche Kostenaspekt (Finanzierung/Durchführung von Weiterbildung oder Freistellung für Weiterbildung) erfasst wird. Beide Punkte werden seit 2005 im IAB-Betriebspanel erfasst. Die Angaben zur Art der Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen Rückschlüsse auf die betrieblichen Präferenzen bei Weiterbildungsmaßnahmen und deren Entwicklung im Zeitverlauf. Hier ist ein Vergleich der Entwicklung seit 2003 möglich.

Im 1. Halbjahr 2009 stellten 79 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Mitarbeiter/innen für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten diese ganz oder teilweise. Hiermit ist die Bedeutung von externen Kursen etc. im Vergleich zu den Vorjahren leicht zurückgegangen. Von steigender Bedeutung in den Betrieben sind hingegen interne Weiterbildungsmaßnahmen wie Weiterbildungen am Arbeitsplatz und interne Kurse bzw. Seminare. Boten 2003 nur 42% der Betriebe Weiterbildungen am Arbeitsplatz und 46% interne Kurse ihren Mitarbeiter/innen an, betragen die entsprechenden Anteile im 1. Halbjahr 2009 54% bzw. 52%. Insbesondere bei den Weiterbildungen am Arbeitsplatz ist der Anteil an Betrieben, die diese Möglichkeit nutzten, seit 2003 zu-

dem konstant gestiegen. Rücklaufend war der Anteil der Betriebe, der im 1. Halbjahr 2009 Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen usw. als Weiterbildungsmaßnahme nutzten. Er fiel von 46% im Jahr 2007 um 5 Prozentpunkte auf 41 Prozent im 1. Halbjahr 2009 ab. Eine mögliche Ursache für diese Entwicklungen könnten die höheren Kosten von externen Maßnahmen, zu denen sowohl externe Kurse bzw. Seminare als auch Fachtagungen zählen, im Vergleich zu internen Weiterbildungsmaßnahmen sein. Qualitäts- und Werkstattzirkel und Arbeitsplatzwechsel spielten im 1. Halbjahr 2009 wie in den vorherigen Erhebungen nur eine geringe Rolle. In beiden Fällen nutzte unter 10% der Betriebe diese Form der Weiterbildung. Die häufig in der öffentlichen Diskussion angesprochenen digitalen Weiterbildungsformen, die vom Beschäftigten selbst organisiert wird, wurde nur in 16% Prozent der Betriebe genutzt. Diese Form der Weiterbildung ist damit seit 2003 annähernd von konstanter, jedoch relativ geringer Bedeutung.

Abb. 9.10: Art der von den hessischen Betrieben geförderten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen in den Jahren 2003 bis 2009, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel

9.5 Übernahme der Weiterbildungskosten

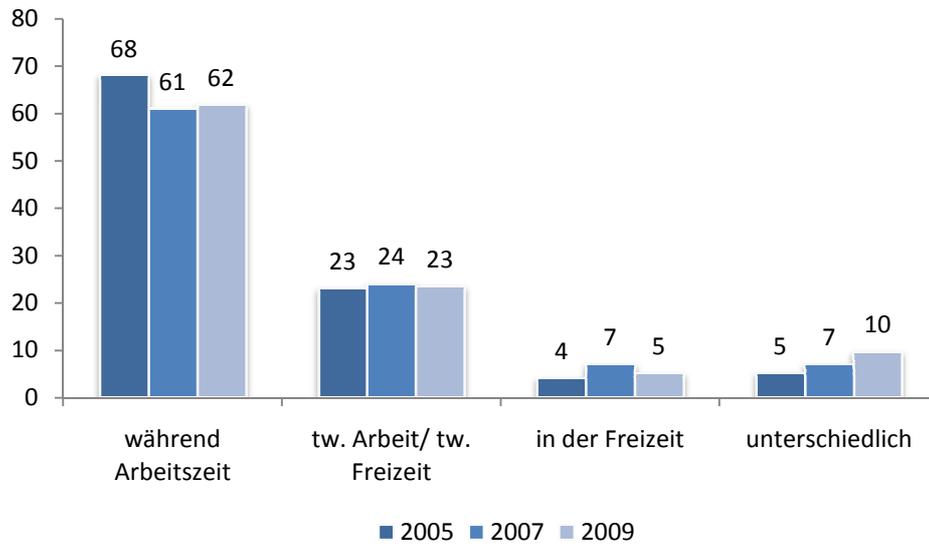
Bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeiter/innen gibt es verschiedene Übernahmemodelle der betrieblichen Kosten. Das Spektrum reicht von der Durchführung der Maßnahme in der Freizeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin auf

der einen Seite bis zur Freistellung der Teilnehmer/innen für die Zeit der Weiterbildungsmaßnahme. Gleiches gilt für die finanzielle Finanzierung der Maßnahme. Hier ist sowohl die alleinige Kostenübernahme durch den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin möglich als auch die volle Kostenübernahme durch den Betrieb. Eine Betrachtung der Verteilung der zeitlichen und finanziellen Aufwendungen auf Betrieb und Mitarbeiter/in ist somit von hohem Interessen.

In rund zwei Dritteln der Betriebe wurden 2009 Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich während der Arbeitszeit durchgeführt, weitere 5% der weiterbildenden Betriebe verlangten jedoch eine Durchführung in der Freizeit ihrer Mitarbeiter/innen. Weitere 23% der Betriebe vollzogen ein zeitliches „Kostensplitting“ bei dem sowohl die Freizeit der Angestellten als auch die Arbeitszeit im Betrieb für die Weiterbildungsmaßnahme aufgebracht wurden.

Im Vergleich mit den Vorjahren fällt 2009 insbesondere ein Anstieg des Anteils der Betriebe auf, die eine flexible und somit individuelle Lösung der zeitlichen Aufwendungen für eine Weiterbildungsmaßnahme bevorzugen. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich dieser Anteil verdoppelt. Zurückgegangen ist seit 2005 hingegen der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich während der Arbeitszeit durchführen lassen. Beides deutet darauf hin, dass in Zukunft häufiger zumindest ein Teil einer Weiterbildungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden wird.

Abb. 9.11: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen in den Jahren 2005, 2007 und 2009, Angaben in Prozent

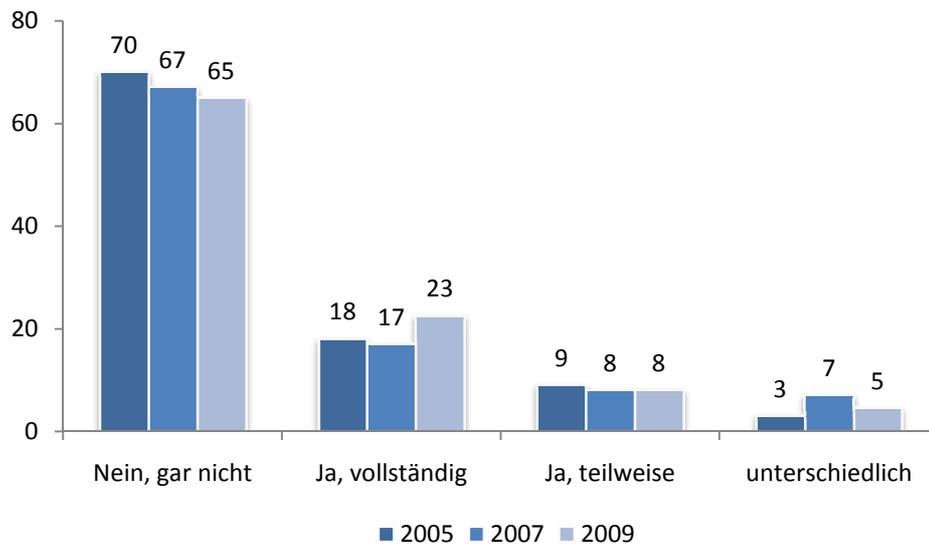


Quelle: IAB-Betriebspanel

Eine Verlagerung der Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Beschäftigten ist nicht nur bei den zeitlichen Aufwendungen zu erkennen, sondern zeigt sich zudem bei der Übernahme der finanziellen Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen.

In 2009 übernahmen 65% der weiterbildenden Betriebe die vollen Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten, 2005 betrug dieser Anteil noch 70% ist seitdem jedoch kontinuierlich zurückgegangen. Gestiegen ist hingegen der Anteil der Betriebe, die eine volle Kostenübernahme durch ihre Beschäftigten erwarten. Betrug dieser Anteil 2005 noch 18%, lag er 2009 bei 23%. Der Anteil der Betriebe, die eine geteilte Kostenübernahme praktizieren, ist hingegen auf einem geringen Niveau in den letzten Jahren in etwa konstant geblieben. Hessische Betriebe beteiligen sich somit deutlich seltener an den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen als noch 2005. Dies könnte ein Hinweis auf eine größere Kostensensibilität der Unternehmen im Vergleich zu den Vorjahren sein.

Abb. 9.12: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen in den Jahren 2005, 2007 und 2009, Angaben in Prozent



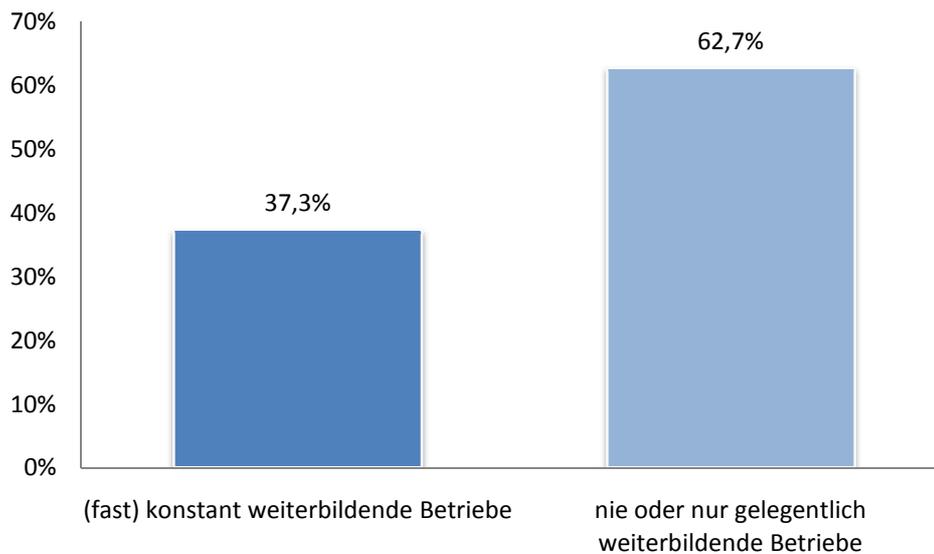
Quelle: IAB-Betriebspanel

9.6 Veränderungen im Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe zwischen 2001 und 2009

Die vorliegenden Daten des IAB-Betriebspanels erlauben nicht nur einen Vergleich des jährlichen Weiterbildungsverhaltens der hessischen Betriebe, sondern ermöglichen zudem einen genauen Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung von einzelnen Betrieben in den Jahren 2001 bis 2009. Für die Analyse wurden aufgrund von geringen Fallzahlen hierzu zwei Gruppen gebildet. Den Betrieben, die in mind. vier Jahren Weiterbildungsaktivitäten aufgewiesen haben, wurden jene Betriebe gegenübergestellt, die nie oder in höchstens drei Jahren Weiterbildung gefördert hatten.

Ein Vergleich der beiden Gruppen zeigt, dass während rund 37% der hessischen Betriebe (fast) konstant seit 2001 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt oder unterstützt haben, der erheblich größere Anteil von fast 63% eine geringe Weiterbildungspartizipation aufweist. In fast zwei Dritteln der Betriebe wurden demnach nie oder nur gelegentlich Weiterbildungsmaßnahmen angeboten oder gefördert.

Abb. 9.13: Verteilung der Betriebe nach ihren Weiterbildungsverhalten, Angaben in Prozent

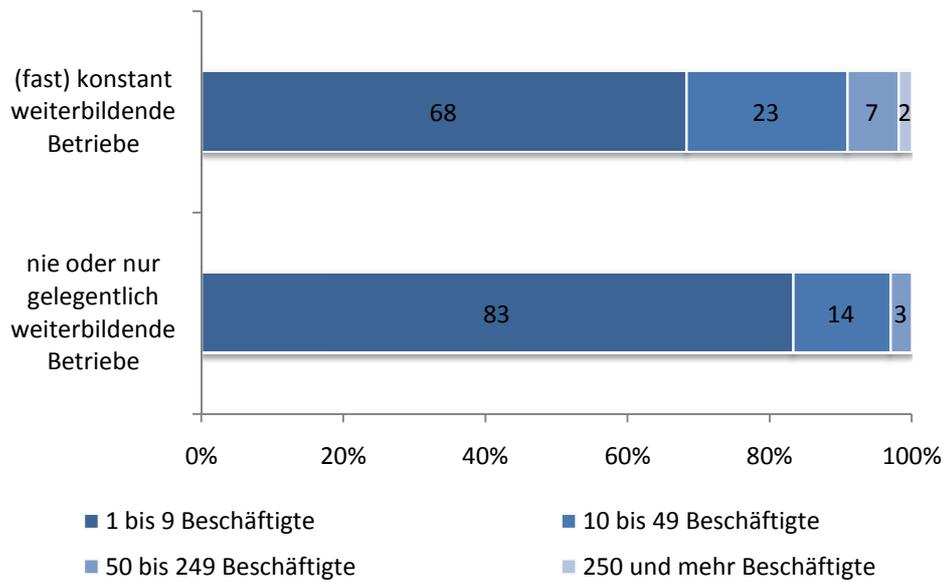


Quelle: IAB-Betriebspanel

Ob ein Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, kann unter anderem von strukturellen Merkmalen des Unternehmens abhängen. Im Folgenden werden beide Betriebsgruppen daher intensiver betrachtet. Eine Betrachtung nach Wirtschaftszweigen ist aufgrund der methodischen Umstellung der Klassifikation der Wirtschaftszweige von der Ausgabe 2003 auf die Ausgabe 2008 hierbei leider nicht möglich.

Eine Analyse der beiden Gruppen an Betrieben nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass der Anteil der Betriebe der verschiedenen Betriebsgrößenklassen an den (fast) konstant weiterbildenden Betrieben mit wachsender Beschäftigtenzahl steigt. Zwar stellen Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten sowohl an den (fast) konstant weiterbildenden Betrieben als auch an den nie oder nur gelegentlich weiterbildenden Betrieben die größten Anteile. Dies ist aber allein dadurch bedingt, dass sie nun mal mit Abstand die zahlenmäßig größte Gruppe darstellen. Ihr Anteil an den (fast) konstant weiterbildenden Betrieben ist jedoch erheblich geringer. Eine gegenteilige Tendenz zeigt sich bei den Betrieben der anderen Betriebsgrößenklassen. Hier liegt der Anteil an den (fast) konstant weiterbildenden Betrieben jeweils über dem an den Betrieben, die nie oder nur gelegentlich weiterbilden. Entsprechend stellen Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten zwar den geringsten Anteil an den (fast) konstant weiterbildenden Betrieben, dennoch haben sie die höchste Weiterbildungsbeteiligung, da kein Großbetrieb nie oder nur gelegentlich weiterbildet.

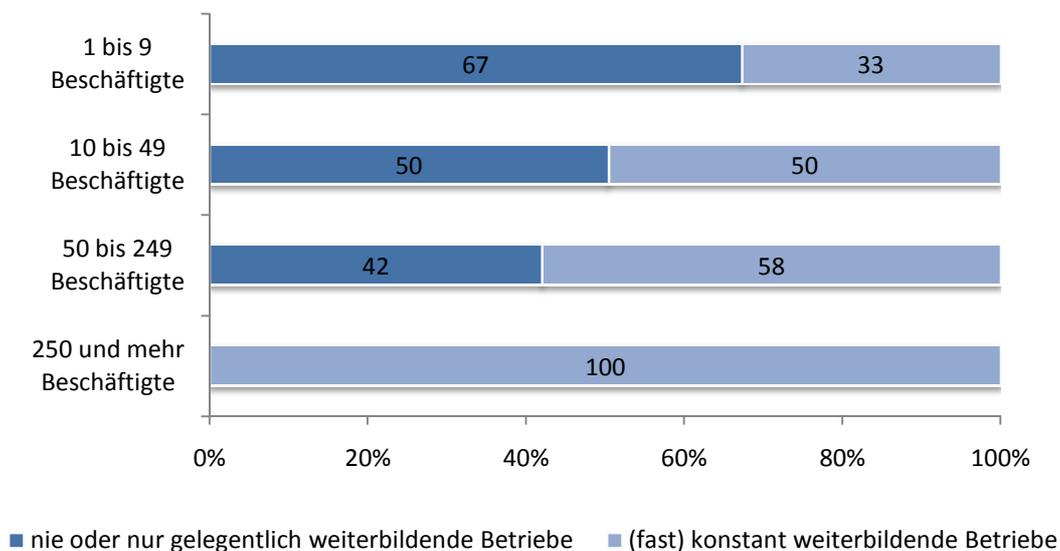
Abb. 9.14: Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Eine Analyse der beiden Betriebsgruppen nach Betriebsgrößenklassen bestätigt ebenfalls die bereits gewonnenen Erkenntnisse. Während die Weiterbildungswahrscheinlichkeit bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lediglich 33% beträgt, wächst der Anteil der (fast) konstant weiterbildenden Betrieben an den Betrieben einer Betriebsgrößenklasse mit steigender Beschäftigtenzahl und liegt bei Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten bei 100%.

Abb. 9.15: Weiterbildungswahrscheinlichkeiten der hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

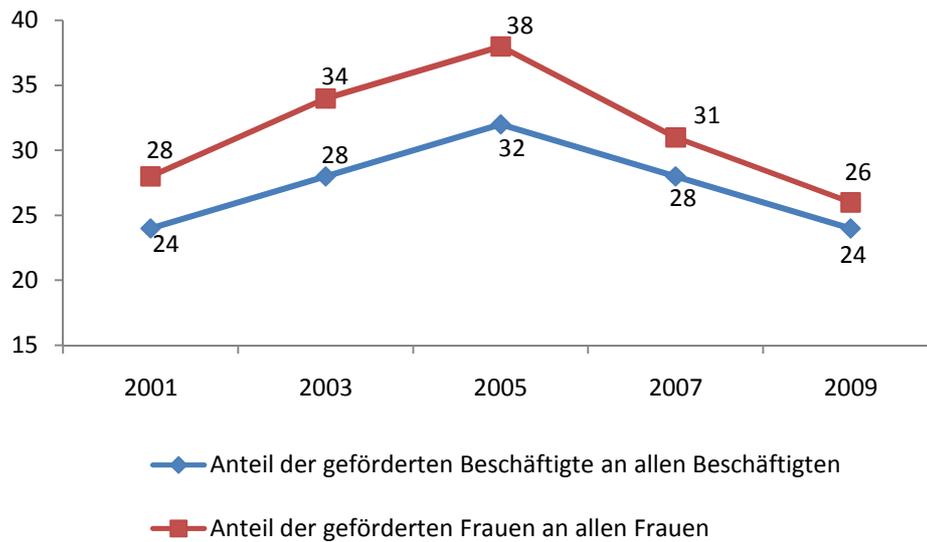
9.7 Struktur der geförderten Beschäftigten in fortlaufend weiterbildenden Betrieben

Neben den Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern oder durchführen, erlaubt eine Längsschnittbetrachtung der Daten des IAB-Betriebspanels auch eine Analyse der Struktur der geförderten Beschäftigten. Es lässt sich somit aufzeigen, welche Beschäftigtengruppen insbesondere von Unternehmen und Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt wurden bzw. ob und wie sich diese Gruppen im Laufe der Jahre entwickelt haben. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden für eine solche Analyse Geschlecht und Qualifikation der Beschäftigten eines Betriebes erfasst. Eine Aussage zur Altersstruktur der Beschäftigten ist auf Basis des IAB-Betriebspanels nicht möglich. Für die Analyse wurden speziell Betriebe betrachtet, die in den Jahren zwischen 2001 und 2009 konstant weitergebildet hatten.

Eine Betrachtung der Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in kontinuierlich weiterbildenden Betrieben insgesamt und der weiblichen Beschäftigten im Besonderen zeigt für beide Gruppen einen deutlichen Rückgang der Quote seit 2005, so dass sie 2009 in etwa wieder auf dem Niveau von 2001 lagen. Wurden 2005 noch 32% aller Beschäftigten und 38% der Frauen weitergebildet, waren es 2009 nur noch 24% bzw. 26%. Damit hat sich die Weiterbildungsentwicklung zwischen 2001 und 2005, die sich durch einen stetigen Anstieg der Weiterbildungsquote beider Gruppen auszeichnete, in den Folgejahren in das Gegenteil gekehrt. Bei den weiblichen Beschäftigten hat die Weiterbildungsquote 2009 in den fortlaufend weiterbildenden Betrieben zudem den niedrigsten Stand seit Be-

ginn der Erfassung erreicht. Dennoch muss erwähnt werden, dass in allen betrachteten Jahren die Weiterbildungsquote der Frauen über der allgemeinen Weiterbildungsquote lag und Frauen somit deutlich stärker gefördert werden als Männer.

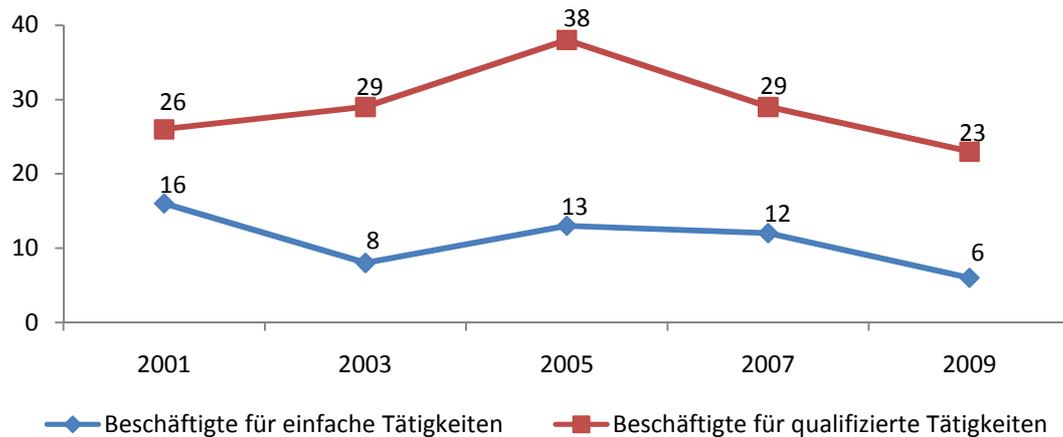
Abb. 9.16: Weiterbildungsquote der Beschäftigten und Frauen in fortlaufend weiterbildenden Betrieben im Zeitverlauf, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Im Jahr 2009 wurden in fortlaufend weiterbildenden Betrieben 23% der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten und 6% der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten weitergebildet. Wie bereits in den Vorjahren lag damit die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für Qualifizierte Tätigkeiten im Vergleich wesentlich höher als die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Dennoch ist auch bei den Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten seit 2005 ein kontinuierlicher Rückgang der Quote für beide Qualifikationsgruppen zu erkennen. In beiden Fällen haben die Weiterbildungsquoten 2009 ihren tiefsten Stand seit Beginn der Erfassung erreicht.

Abb. 9.17: Geförderte Beschäftigte nach Qualifikationsgruppen in fortlaufend weiterbildenden Betrieben im Zeitverlauf, Angaben in Prozent der jeweiligen Qualifikationsgruppe



Quelle: IAB-Betriebspanel

Die Längsschnittsanalyse zeigt damit, dass trotz des langfristigen Anstiegs der Weiterbildungsquote in Hessen, die Weiterbildungsquote in **konstant** weitergebildeten Beschäftigten nach einem Hoch im Jahre 2005 inzwischen wieder deutlich sinkt. Dies gilt sowohl für die Gesamtbeschäftigten, als auch für die weiblichen Beschäftigten, für höher qualifizierte und für geringqualifizierte. Im Hinblick auf die immer wieder hervorgehobene Notwendigkeit lebenslangen Lernens ist dies zwar keine erfreuliche, aber eine zu erwartende Entwicklung. Betriebe richten ihr Weiterbildungsengagement nach ihren aktuellen oder mittelfristigen Notwendigkeiten, nicht nach langfristigen Biographien der Beschäftigten. Bei aller Bedeutung betrieblicher Weiterbildung ist für die langfristige Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit jedenfalls zusätzliches individuelles Engagement erforderlich.

10 Betriebsbefragung zur Weiterbildung in Hessen - Methodik

Mit den Betriebsbefragungen zur Weiterbildung in Hessen wurde ein Instrument zur regelmäßigen Erfassung formeller betrieblicher Weiterbildung über die aktuelle ESF-Förderperiode hinweg geschaffen. Nach der ersten Befragung aus dem Jahr 2008 mit dem Primärziel, zunächst eine differenzierte Datengrundlage über das betriebliche Weiterbildungsgeschehen in Hessen zu bekommen, sollten mittels der nun vorliegenden zweiten Befragung mögliche Veränderungen im Weiterbildungsverhalten dargestellt werden und eventuell weiterhin bestehende oder sich verstärkende Problembereiche aufgezeigt werden. Dem vergleichenden Aspekt zwischen den Ergebnissen 2008 und 2010 kommt daher eine zentrale Rolle zu. Dies ist auch weitgehend möglich, allerdings hat sich durch die Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 (WZ 2008), das Problem ergeben, dass eine ausdifferenzierte sektorale Vergleichbarkeit der beiden Erhebungen nur bedingt gegeben ist. In einigen der hier definierten Wirtschaftszweige (Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Öffentliche Verwaltung) haben sich durch die Umstellung keine oder nur minimale Veränderungen ergeben, in anderen sind diese gravierender. Dies betrifft insbesondere die beiden Bereiche „Dienstleistungen für Unternehmen“ und „Sonstige Dienstleistungen“. Die in der neuen Klassifikation (und daher auch in der neuen Befragung) genutzte Wirtschaftsgruppe „wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen“ entspricht nur zu 85% der alten Bezeichnung „Unternehmensnahe Dienstleistungen, die neuen „Sonstigen Dienstleistungen“ nur zu 86% den alten „Sonstigen Dienstleistungen“. Wenn daher im Folgenden bei diesen beiden Wirtschaftsgruppen Vergleiche zwischen 2008 und 2010 gezogen werden, ist dies nur eine Annäherung. Ein korrekter und genauer Vergleich ist nicht möglich.

10.1 Fragebogen

Aufbau und Gestaltung des Fragebogens erfolgten in Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Wie oben erwähnt wurden spezifische Fragen zur Weiterbildung von Teilzeitarbeitskräften neu aufgenommen, gleiches gilt für zusätzliche Fragen zu dem Instrument Qualifizierungsschecks aus betrieblicher Sicht sowie zu dem Themenbereich „Fachkräftemangel“. Die Fragen zur betrieblichen Weiterbildung entsprechen weitgehend denen aus dem Jahr 2008, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Anschließend wurden wie vor zwei Jahren letzte Änderungen und Modifikationen in Zusammenarbeit mit dem die Befragung durchführenden Institut erarbeitet. Die Befragung erfolgte in Form telefonischer Interviews, der Fragebogen wurde dabei so gestaltet, dass die Interviewzeit 15 bis 20 Minuten nicht überschritt. Befragt wurde immer der Inhaber oder Geschäftsführer bzw. (falls vorhanden) der Personalverantwortliche des Betriebs. Da die Beantwortung des Fragebogens von den Betrieben teilweise zu recherchierendes

Zahlenmaterial erforderte, wurde beim ersten Telefonkontakt zumeist ein Termin für ein Telefoninterview ausgemacht, auf das sich der/die Befragte vorbereiten konnte.

10.2 Stichprobe

Die Stichprobe für die Befragung wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese basiert auf der Meldung der Betriebe zur Sozialversicherung und beinhaltet alle Betriebe, die zum Stichtag mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Die Untersuchungseinheit bei der Erhebung betrieblicher Weiterbildung ist somit der Betrieb und nicht das Unternehmen. Der Begriff Betrieb wird im Sinne einer organisierten Wirtschaftseinheit verwendet, in welcher Güter und Dienstleistungen erbracht werden. Dabei können mehrere Betriebe einem Unternehmen angehören, wobei der Betrieb dann eine örtliche, rechtlich unselbstständige Niederlassung eines Unternehmens darstellt. Der Betriebsbegriff wird nicht auf privatwirtschaftlich orientierte Gewerbe begrenzt, sondern umfasst ebenfalls öffentliche/gemeinnützige Betriebe, Verwaltungen und Vereine.

Angestrebt wurde wieder eine Interviewanzahl von insgesamt 2.000 Betrieben. Bezüglich der Erfassung der Betriebsstruktur in Hessen wurde wieder eine Ausdifferenzierung nach 6 Branchen und 4 Betriebsgrößenklassen gefordert, allerdings die angesprochene Neuklassifikation der Wirtschaftszweige berücksichtigt. Die Branchendifferenzierung orientierte sich hierbei am IAB-Betriebspanel Hessen und umfasst:

Befragung 2010	Befragung 2008
Verarbeitendes Gewerbe (C 10-33)	Verarbeitendes Gewerbe (WZ 15-37)
Baugewerbe (F 41-43)	Baugewerbe (45)
Handel und Reparatur (G 45-47)	Handel und Reparatur (WZ 50-52)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (J 58-63, L 68, M69-75, N 77-82)	Dienstleistungen für Unternehmen (WZ 28-32);
Sonstige Dienstleistungen (H 49-53, I 55-56, K 64-66, R 90-93, S 95-96)	Sonstige Dienstleistungen (WZ 50, 60-67, 80, 85, 90, 92, 93)
Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck	Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck (WZ 75 und 91).

Die Einteilung in Betriebsgrößenklassen blieb gegenüber der Befragung 2008 gleich und erfolgte ebenfalls analog der im IAB-Betriebspanel Hessen.

- Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte);
- Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte);
- Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte);
- Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte).

Die aus Förderprogrammperspektive wichtigen kleinen und mittleren Betriebe (KMU) lassen sich äquivalent zur EU Definition durch die Aggregation der ersten drei Größenklassen bilden.

Als regionales Unterscheidungskriterium wurden wieder die drei hessischen Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel gewählt.

Die Bruttostichprobe umfasste etwa 11.000 Betriebe in Hessen. Hieraus wurden 2.039 telefonische Interviews durchgeführt. Die folgende Tabelle zeigt die erreichte Ausschöpfungsstatistik:

Tabelle 10.1: Ausschöpfungsstatistik der Weiterbildungsbefragung

	Anzahl	in % der Bruttostichprobe	in % der bereinigten Bruttostichprobe
Bruttostichprobe geliefert	11005		
Telefonnummern nicht recherchierbar	959		
Bruttostichprobe telefoniert	10046		
neutrale Ausfälle			
kein Anschluss	452	4,5	
falsche Firma / Privatanschluss / Firma insolvent	476	4,7	
<i>neutrale Ausfälle gesamt</i>	928	9,2	
bereinigte Bruttostichprobe	9118	90,8	100,0
nicht-neutrale Ausfälle			
nicht erreicht	860	8,6	9,4
Teilnahme verweigert	4900	48,8	53,7
in Feldzeit nicht erreichbar	780	7,8	8,6
sonstige Ausfallgründe (z.B. keine Zahlen parat)	322	3,2	3,5
Abbruch	217	2,2	2,4
<i>nicht-neutrale Ausfälle gesamt</i>	7079	70,5	77,6
Interviews	2039	18,5	22,4

Die Daten wurden in einem ersten Schritt vom durchführenden Befragungsinstitut geprüft und bereinigt. Anschließend erfolgte nochmals eine Datenprüfung durch das IWAK.

10.3 Hochrechnungsverfahren

Der Stichprobenansatz ist disproportional, d.h. um eine hinreichende Anzahl an Besetzungszahlen in den wichtigsten Teilgruppen zu erzielen, werden Großbetriebe überrepräsentiert, Kleinbetriebe entsprechend unterrepräsentiert. Dies wurde durch eine entsprechende Gewichtung ausgeglichen. Die Gewichtung erfolgt in Form einer Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Die Soll-Strukturen (d.h. die tatsächliche Verteilung der Betriebe in Hessen) wurde hierbei von der Bundesagentur geliefert.

Um auch repräsentative regionale Auswertungen zu ermöglichen, wurden mehrere Gewichtungen vorgenommen. Zum einen wurde auf die Gesamtzahl und Struktur aller Betriebe in Hessen gewichtet und hochgerechnet. Zum anderen erfolgte nochmals jeweils eine eigene Gewichtung für die drei Regierungsbezirke.

Bei der Hochrechnung kommen das Betriebs- und Beschäftigtenkonzept zur Anwendung, d.h. es sind repräsentative Aussagen sowohl in Form von „trifft für X% aller hessischen Betriebe zu“ wie auch „trifft auf X% aller Beschäftigten in Hessen zu“ möglich.

Die Befragung begann Anfang 2010. Als Strukturdaten wurden daher die Zahlen für Hessen 2009 gewählt. Nicht aufgenommen wurden die Betriebe und Beschäftigten aus den Wirtschaftszweigen „Land- und Forstwirtschaft“ sowie „Energie, Bergbau“, da hierfür die Fallzahlen für eine repräsentative Auswertung zu klein sind. Demnach ergibt sich folgende Verteilung der Betrieben und Beschäftigten nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen:

Tabelle 10.2: Betriebe in Hessen zum 30.6.2009 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.572	5.145	11.513	260	14.490
Baugewerbe	12.169	2.021	101	11	14.302
Handel und Reparatur	28.228	9.160	1.704	161	39.253
Wirtschaftsnahe und wissenschaftl. Dienstl.	25.129	6.069	1.445	222	32.928
Sonstige Dienstleistungen	29.229	9.795	1.803	353	41.180
Öffentliche Verwaltung/ Org. o. E.	2.976	1.770	823	243	5.812
Gesamt	105.303	33.960	17.389	1.250	147.965

Tabelle 10.3: Beschäftigte in Hessen zum 30.6.2009 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Wirtschaftszweige	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	36.057	90.617	159.144	205.304	491.122
Baugewerbe	47.601	36.014	10.120	6.201	99.936
Handel und Reparatur	128.586	165.798	167.927	132.013	594.325
Wirtschaftsnahe und wissenschaft. Dienstl.	96.708	128.496	140.320	139.148	504.672
Sonstige Dienstleistungen	128.879	188.988	172.394	234.917	725.277
Öffentliche Verwaltung/ Org. o.E.	12.369	37.458	79.927	196.837	326.590
Gesamt	450.200	647.371	729.832	914.420	2.741.922

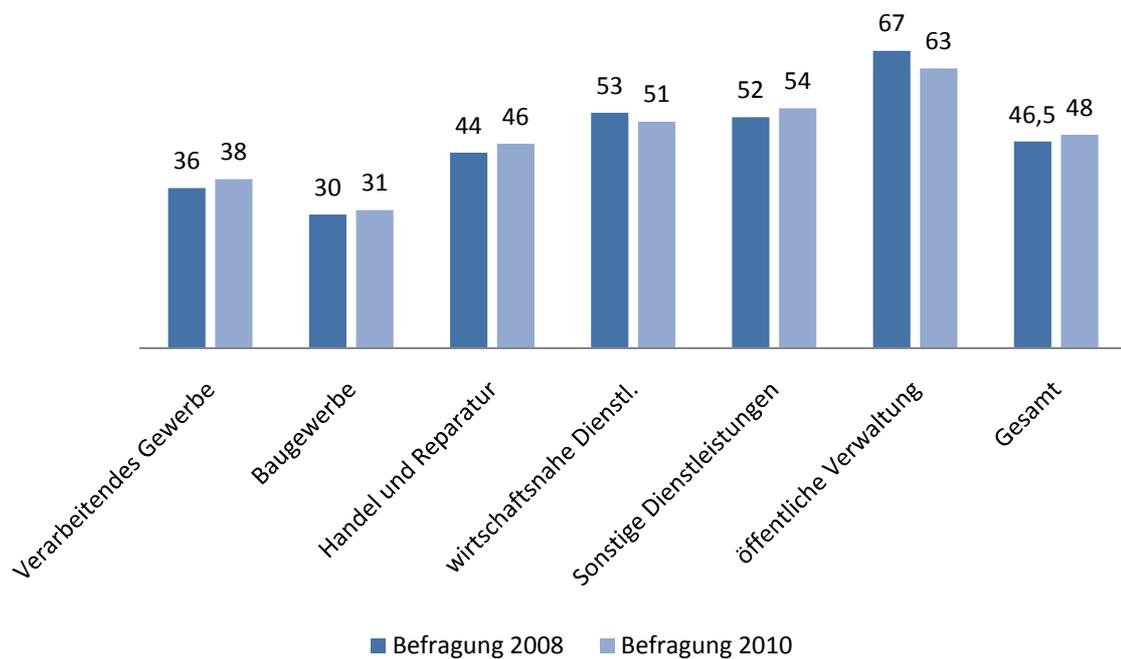
11. Ergebnisse der Betriebsbefragung in Hessen 2010

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse für ganz Hessen dargestellt und versucht, Entwicklungstendenzen seit der letzten Befragung herauszuarbeiten. Die neu aufgenommenen Themenfelder (Teilzeit, Qualifizierungsschecks, Fachkräftemangel) werden extra behandelt. Anschließend erfolgt noch eine kurze regionalisierte Analyse auf Regierungsbezirksebene, wobei sich die Darstellung dann auf regionale Unterschiede konzentriert. Sind keine Abweichungen vom hessischen Durchschnitt zu beobachten, werden sie nicht nochmals ausführlich behandelt.

Laut Befragung 2008 hatten 46,5% aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen selber durchgeführt, (mit) finanziert oder Beschäftigte für solche Maßnahmen freigestellt. Dieser Wert ist inzwischen auf etwa 48% gestiegen.

Weiterhin ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den dienstleistungsnahen Branchen deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe. Den höchsten Wert erreicht wie bei der letzten Befragung der Bereich der Öffentlichen Verwaltung. Zugleich ist dieser Bereich, der einzige, der einen Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen hat. Dies gilt zwar auch für die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, diese sind wie erwähnt aber nicht direkt mit den damals erhobenen Dienstleistungen für Unternehmen vergleichbar. Es bleibt festzuhalten, dass der Anteil weiterbildender Betriebe in den Dienstleistungssektoren über 50% liegt, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe jedoch deutlich niedriger. Auch wenn dort jeweils leichte Anstiege der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen sind, bleibt der Abstand zu den anderen Branchen weitgehend gleich.

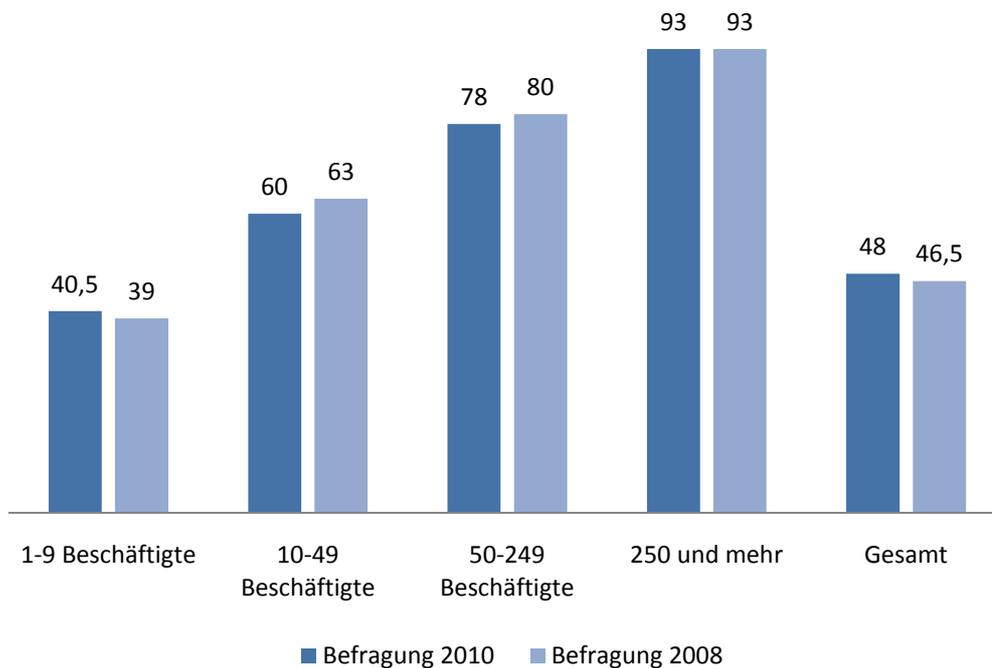
Abb. 11.1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Interessant ist eine Differenzierung nach Betriebsgröße: Es zeigt sich, dass der Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung allein auf einen leichten Anstieg bei den Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) zurückzuführen ist. In allen anderen Betriebsgrößenklassen ist sie im Vergleich zur letzten Befragung gesunken bzw. gleich geblieben. Dies Ergebnis entspricht auch dem längerfristig zu beobachtenden Trend anhand der IAB-Betriebspaneldaten (vgl. Kapitel 1). Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich über das ganze Jahr 2007 betrachtet eine leichte Verschiebung zugunsten der kleineren Betriebe. Die erheblichen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen kleinen und großen Betrieben bleiben jedoch bestehen. Werden die kleineren drei Betriebsgrößen wiederum zu KMU zusammengefasst, liegt dort die Beteiligung mit ca. 50% wieder nahe am Durchschnitt für alle Betriebe deutlich unter der bei den Großbetrieben (93%).

Abb. 11.2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quellen: eigene Betriebsbefragung, IAB Betriebspanel

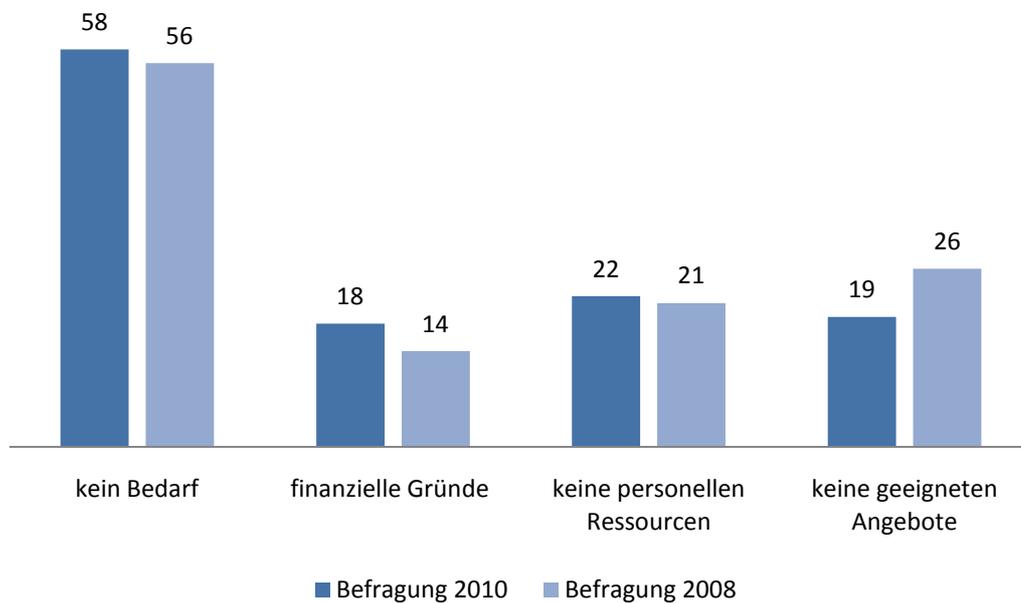
11.1 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung

Die nicht weiterbildenden Betriebe in Hessen wurden analog zu 2008 gefragt, warum sie keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. finanzieren.

Trotz des leichten Anstiegs bei der Weiterbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben: Der Großteil der nicht-weiterbildenden Betriebe stammt immer noch aus dieser Betriebsgrößenklasse. Wie schon 2008 werden die Aussagen bezüglich der Gründe für die Weiterbildungsabstinz von Einschätzungen der Kleinst- und Kleinbetrieben dominiert, repräsentative Aussagen über Großbetriebe sind hier nicht mehr möglich.

Die häufigste Ursache für die Nicht-Beteiligung ist immer noch, dass von betrieblicher Seite kein akuter Weiterbildungsbedarf gesehen wird (58% aller nicht weiterbildenden Betriebe). Dies war schon 2008 der häufigste Grund und der Anteil ist sogar noch um zwei Prozentpunkte angestiegen. Hier gilt also zunehmend, dass es für einen Teil der Betriebe schwierig sein dürfte, Anreize für eine betriebliche Weiterbildungsbeteiligung zu setzen solange die Entscheidungsträger keinen Bedarf sehen.

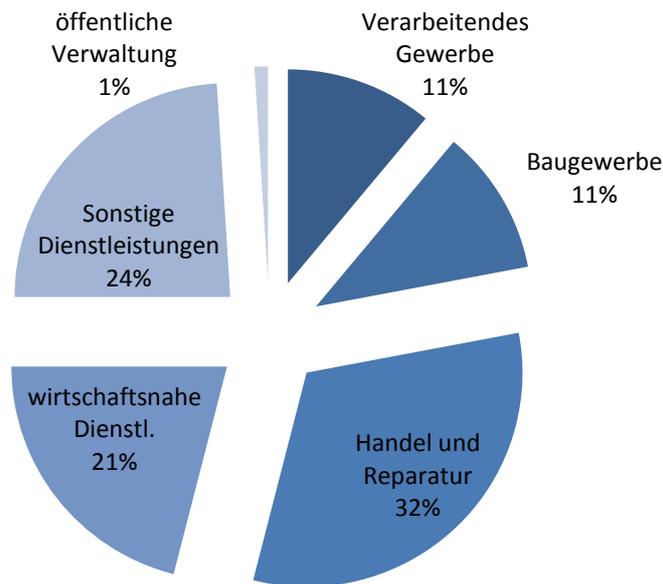
Abb. 11.3: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildender Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragungen

Kostenaspekte spielen bei 18% der Betriebe eine Rolle für ihre Weiterbildungsabstinenz, auch dies wurde damit häufiger genannt als noch 2008 (14%). Angesichts der auch 2009 noch anhaltenden Wirtschafts- und Finanzkrise erscheint dies jedoch immer noch ein geringer Wert. Da bei diesen Betrieben scheinbar prinzipieller Bedarf besteht, stellt sich die Frage aus welchen Sektoren diese Betriebe überwiegend kommen, damit gegebenenfalls Fördermaßnahmen zielgerichtet eingesetzt werden können. Wie schon bei der Befragung 2008 finden sich solche Betriebe überwiegend bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur. Aus diesen beiden Branchen kommen 56% der Betriebe, die aufgrund finanzieller Restriktionen auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen verzichten.

Abb. 11.4: Sektorale Verteilung der Betriebe, die finanzielle Restriktionen als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten

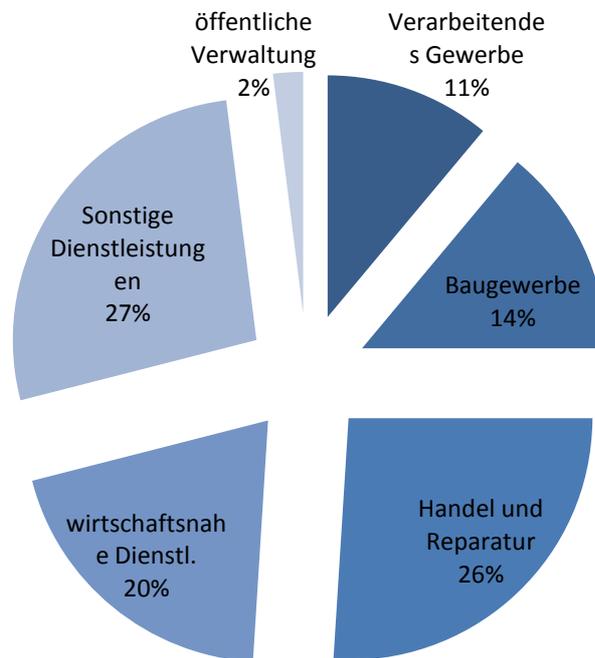


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Etwa 21% der Betriebe nannten die Freistellungsproblematik als wesentlichen Grund für ihre Nicht-Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Dies entspricht dem Ergebnis der ersten Betriebsbefragung.

Erfreulich ist, dass der Anteil der Betriebe, die als Ursache für ihre Weiterbildungsabstimmung angaben, es gäbe keine geeigneten Weiterbildungsangebote von 26% (Befragung 2008) auf 19% verringert hat. Dies ist ein Hinweis darauf, dass entweder die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt gestiegen ist und/oder sich die Weiterbildungsangebote quantitativ und qualitativ verbessert haben. Dennoch sind diese 19% immer noch ein nicht unbedeutender Wert und hier scheinen weiterhin Handlungsbedarfe zu bestehen. Ein mangelndes Angebot wird wiederum vor allem von Betrieben aus den Dienstleistungssektoren beklagt, wie folgende Abbildung zeigt:

Abb. 11.5: Sektorale Verteilung der Betriebe, die ein unzureichendes Weiterbildungsangebot als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten

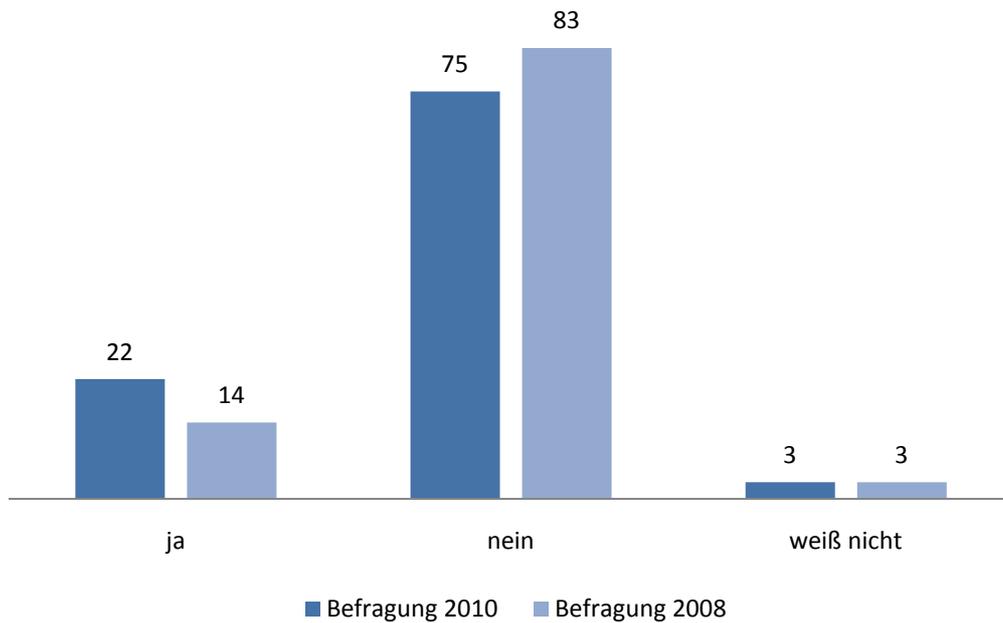


Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.2 Geplante Weiterbildung 2010 von bislang nicht weiterbildungsaktiven Betrieben

Die Betriebe, die sich 2009 nicht an Weiterbildung beteiligten, wurden gefragt, ob Weiterbildungsaktivitäten denn für 2010 geplant seien. 22% dieser Betriebe bejahten dies, ein deutlich höherer Wert als noch bei der Befragung 2008. Die Erfahrungen der letzten Befragung zeigen jedoch, dass solchen Angaben mit einer gewissen Skepsis begegnet werden muss. Dort hatten 14% der nicht-weiterbildenden Betriebe angekündigt, künftig Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Von den bereits weiterbildenden Betrieben gaben nur 2% an, künftig auf Weiterbildungsaktivitäten verzichten zu wollen. Die betriebliche Weiterbildungsquote hätte demnach deutlich stärker ansteigen müssen, als sie es nach den neuesten Ergebnissen getan hat. Warum diese Pläne nicht oder nur teilweise realisiert werden konnten, können wir anhand der Ergebnisse nicht beantworten. Ein Faktor dürfte sicherlich darin liegen, dass dies im Wesentlichen Kleinstbetriebe sind, die häufig über keine formalisierte und mittelfristig-strategische Weiterbildungs- und Personalplanung verfügen.

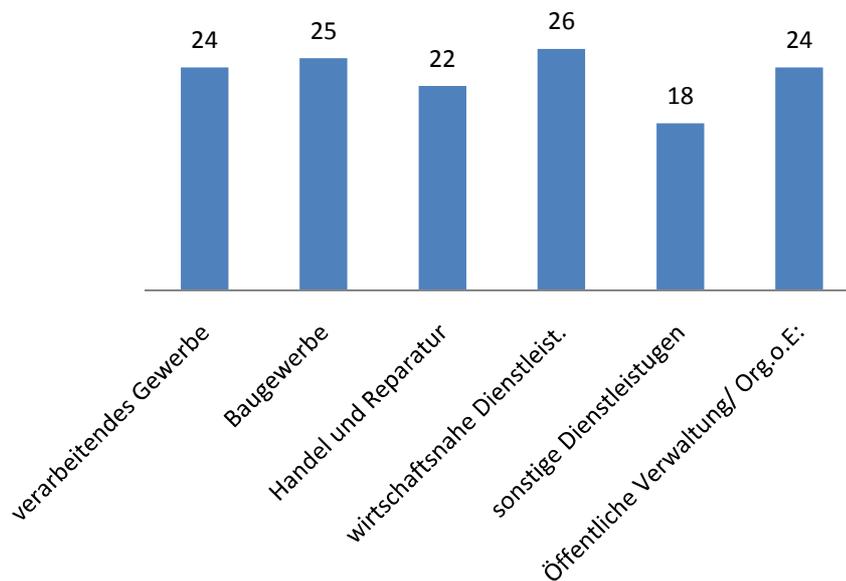
Abb.11.6: Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2010 geplant, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Bezüglich der erwarteten künftigen Weiterbildungsbeteiligung ergeben sich bei einer sektoralen Betrachtung keine großen Unterschiede. Ausnahme sind die Sonstigen Dienstleistungen, hier gibt es einen vergleichsweise geringen Anteil an Betrieben, die momentan nicht weiterbildungsaktiv sind, aber im Laufe des Jahres 2010 Weiterbildungsmaßnahmen planten.

Abb. 11.7: Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2010 geplant nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller nicht-weiterbildenden Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.3 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung - Weiterbildungsquoten

Bei aller Bedeutung der Erhöhung der Anzahl weiterbildungsaktiver Betriebe: Es gilt weiterhin die bereits im Bericht zu ersten Befragung getroffene Feststellung, dass eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nicht unbedingt zu einer Erhöhung des Anteils weitergebildeter Beschäftigter führen muss (vgl. Baden, Schmid 2008).

Wichtiger erscheint daher, die Erfassung der Entwicklung der Nutzungsintensität, d.h. die tatsächliche Anzahl und Struktur der weitergebildeten Beschäftigten.

Im Folgenden wird die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Hessen nach den folgenden Differenzierungen dargestellt:

- Geschlecht der Beschäftigten;
- Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung;
- Qualifikation der Beschäftigten;
- Alter der Beschäftigten.

Diese werden wiederum kombiniert mit betrieblichen Merkmalen (Größe, Wirtschaftszweigzugehörigkeit, Region) dargestellt. Die Gesamtbeschäftigten in Hessen 2009 verteilten sich wie folgt nach den oben beschriebenen Strukturmerkmalen:

Tabelle 11.1: Verteilung der Beschäftigten nach Strukturmerkmalen 2009, Angaben in Prozent aller Beschäftigten

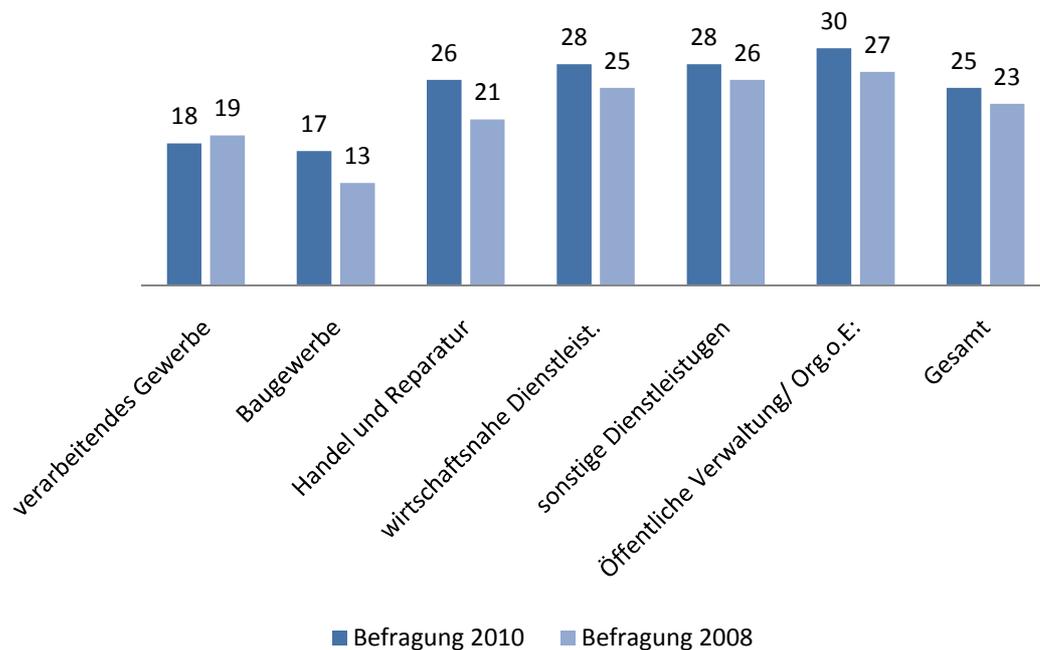
Merkmal	Prozent
Frauen	46
Männer	54
unter 45 Jahre	60
45-55 Jahre	27
55 Jahre und älter	13
ohne Berufsabschluss	16
mit Berufsabschluss	56
mit (Fach-) Hochschulabschluss	15
tätige Inhaber, Geschäftsführung	6
Auszubildende	5
Vollzeit	74
Teilzeit	26

11.3.1 Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Nach den Ergebnissen der Befragung 2010 lag der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2009 bei knapp 25%. Dies ist ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2008 um fast 2 Prozentpunkte. Dass nicht nur der Anteil weiterbildender Betriebe, sondern auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten zugenommen hat ist sicherlich ein positives Ergebnis. Dennoch ist zu fragen, ob sich diese Entwicklung in allen Betrieben gleichmäßig vollzieht und ob auch alle Beschäftigtengruppen davon profitieren. Im Folgenden wird zunächst die betriebliche Ebene (Wirtschaftszweige, Betriebsgröße) differenziert betrachtet, anschließend erfolgt eine Analyse der verschiedenen Beschäftigtengruppen.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2008 in nahezu allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes. Den stärksten Anstieg verzeichnete der Bereich Handel und Reparatur, hier ist die Weiterbildungsquote um 5 Prozentpunkte gestiegen. Wie vor zwei Jahren gilt weiterhin, dass eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote vor allem im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe zu beobachten ist und die höchsten Quoten sich in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Dienstleistungssektoren finden.

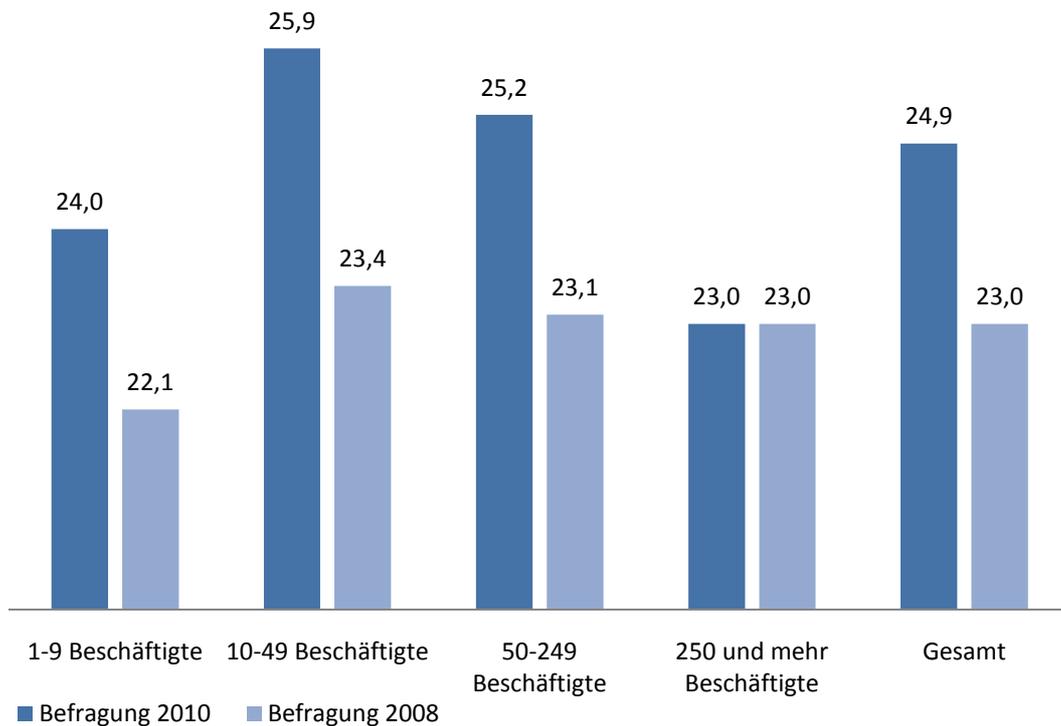
Abb. 11.8: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Wirtschaftszweig



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Nach den Ergebnissen der letzten Befragung waren nur geringe Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen feststellbar. Dies hat sich inzwischen geändert. Während bei allen drei kleineren Größenklassen die Weiterbildungsquote teilweise deutlich angestiegen ist, ist sie bei den Großbetrieben konstant geblieben. Großbetriebe haben inzwischen die niedrigste Weiterbildungsquote aller Betriebsgrößenklassen, allerdings bilden sie absolut gesehen aufgrund ihres hohen Beschäftigtenanteils immer noch die meisten Beschäftigten weiter. Der beobachtete Zuwachs der Weiterbildungsquote in Hessen ist aber ausschließlich auf die Aktivitäten von KMU zurückzuführen. Die höchste Weiterbildungsquote innerhalb der KMU haben Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigten (25,9%).

Abb. 11.9: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent

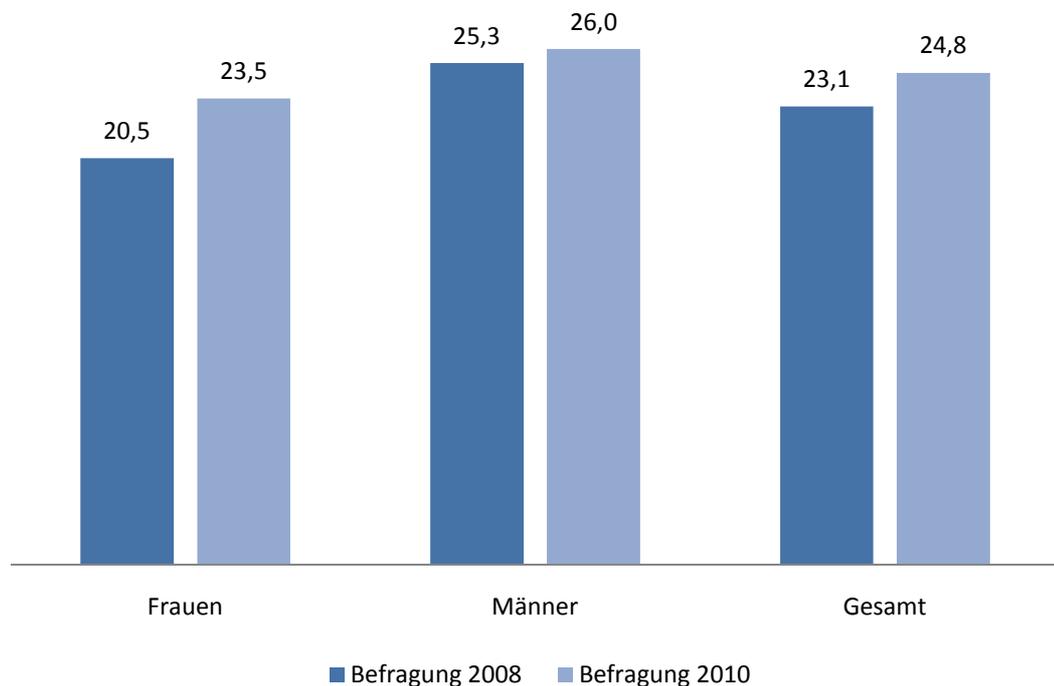


Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.3.2 Weiterbildungsquoten nach Geschlecht

Es bestehen immer noch Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht. Nach den neuesten Ergebnissen kommen Frauen auf eine Weiterbildungsquote von 23,5%, Männer dagegen auf 26,0%. Auch 2008 war die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen unterdurchschnittlich. Der Abstand hat sich inzwischen allerdings verringert. Betrug er bei der Befragung 2008 noch 4,8 Prozentpunkte, sind es nun nur noch 2,5 Prozentpunkte. Dass ein solcher Abstand weiterhin besteht ist im Wesentlichen bedingt durch die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten (siehe unten), die zum Großteil aus Frauen bestehen. Werden diese nicht berücksichtigt ergibt sich für Frauen sogar eine leicht höhere Weiterbildungsquote als für Männer.

Abb. 11.10: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Geschlecht, Angaben in Prozent

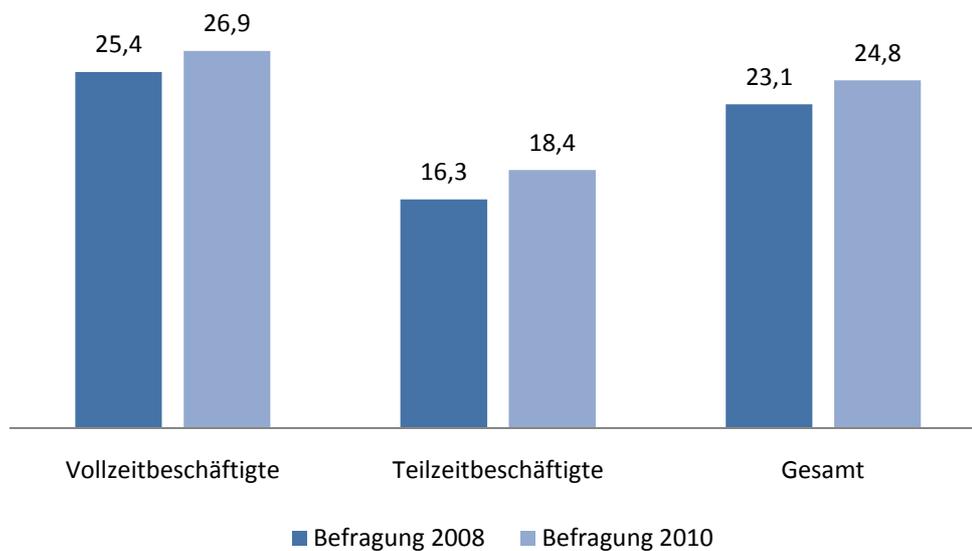


Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.3.3 Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Ein Ergebnis der Befragung 2008 war, dass Teilzeitbeschäftigte deutlich geringer an betrieblicher Weiterbildung partizipierten als Vollzeitbeschäftigte. Inzwischen hat sich auch die Weiterbildungsquote bei den Teilzeitbeschäftigten erhöht. Da aber auch insgesamt die Weiterbildungsbeteiligung gestiegen ist, hat sich an dem 2008 festgestellten Befund nichts Wesentliches geändert: Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung dieser Beschäftigtengruppe liegt immer noch deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten. Es bleibt also festzuhalten, dass 2009 diese Quote von 16,2% auf 18,4% gestiegen ist, aber Aufgrund des Anstiegs der Weiterbildungsquote für Vollzeitbeschäftigte sich der Abstand zwischen den Weiterbildungsquoten dieser beiden Beschäftigtengruppen nur geringfügig verändert hat.

Abb. 11.11: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent



Quelle: eigene Betriebsbefragung

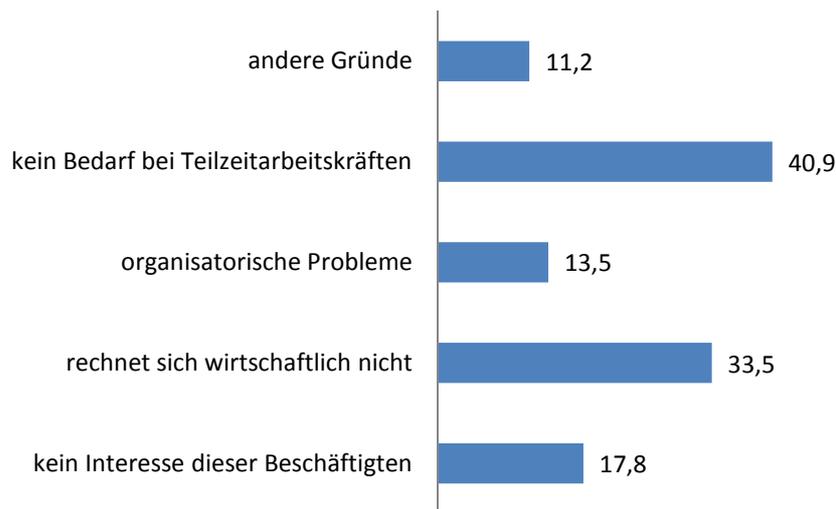
11.3.3.1 Ursachen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften

Die Ursachen für die geringe Weiterbildungsquote von Teilzeitarbeitskräften aus betrieblicher Sicht und die Möglichkeiten zur Erhöhung dieser Quote, wurden im Rahmen der aktuellen Erhebung ebenfalls abgefragt. Dies diente allerdings in erster dem Projekt „Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten in Hessen“, in dem eine ausführliche Analyse und Bestandsaufnahme des Weiterbildungsverhaltens von Teilzeitarbeitskräften sowohl aus betrieblicher Sicht als auch aus Sicht der Beschäftigten selber erfolgen soll. Auf eine differenzierte Darstellung wird daher im Folgenden verzichtet und nur die wichtigsten Ergebnisse dargestellt.

Die Betriebe wurden zunächst gefragt, warum aus Ihrer Sicht Teilzeitbeschäftigte nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Ähnlich wie bei den Aussagen auf Basis aller Beschäftigten war der wichtigste Grund, dass kein Weiterbildungsbedarf bei Teilzeitbeschäftigten gesehen wird (40,9%). Es folgen wirtschaftliche Gründe (33,5%), für viele Betriebe rechnen sich Weiterbildungsaktivitäten für diese Beschäftigtengruppe einfach nicht. Betrachtet man betriebliche Weiterbildung als Investitionsentscheidung mit entsprechender Renditeerwartung, dann war dies zu erwarten. Bei ohnehin verkürzter produktiver Einsatzzeit der Beschäftigten im Betrieb werden solche Maßnahmen aus betrieblicher Sicht sehr schnell unrentabel, selbst wenn hier eigentlich Weiterbildungsbedarf gesehen wird.

Dass bei den Teilzeitbeschäftigten selber Anreizprobleme bestehen, sich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, gaben nur knapp 18% der Betriebe als Ursache an. Im Gegensatz zu Teilen anderer bildungsferner Gruppen wie (beispielsweise bei den Geringqualifizierten) scheint die Eigenmotivation zur Weiterbildungsteilnahme bei dem überwiegenden Teil der Teilzeitarbeitskräfte vorhanden.

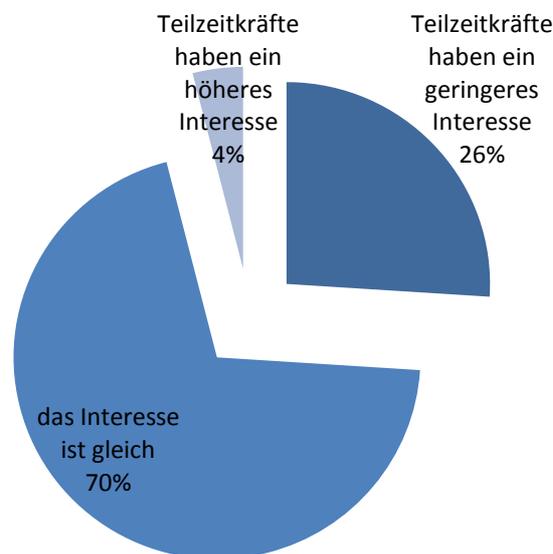
Abb. 11.12: Ursachen für die Nicht-Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Um den Motivationsaspekt der Beschäftigten nochmals hervorzuheben, haben wir die Betriebe explizit gefragt, wie sie das Interesse von Teilzeitarbeitskräften an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten einschätzen. Fast 2/3 der Betriebe gaben dabei an, dass sie bei Teilzeitbeschäftigten mindestens gleich starkes Interesse wie bei Vollzeitbeschäftigten sehen. Mangelnde Motivation als Ursache für die Weiterbildungsabstinz von Teilzeitarbeitskräften scheint damit nur eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Abb. 11.13: Wie würden Sie das Interesse von Teilzeitkräften an Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich mit Vollzeitkräften beurteilen?



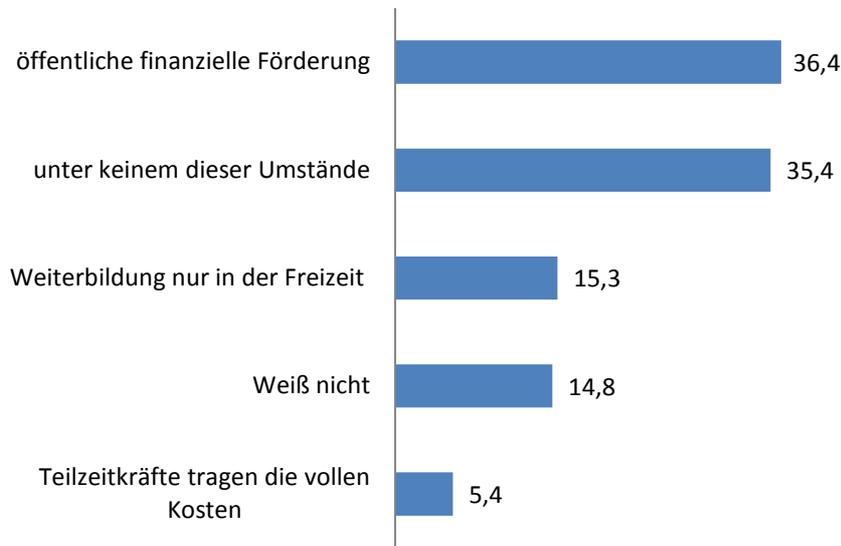
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Wenn nun bei einem Teil der Betriebe durchaus Weiterbildungsbedarf für Teilzeitbeschäftigte gesehen wird und die Beschäftigten selber bereit sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, dann stellt sich die Frage, mit welchen Maßnahmen die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe erhöht werden kann.

Aus betrieblicher Sicht scheinen die Möglichkeiten hierzu begrenzt. Über 35% gaben an, dass dies nicht möglich sei, weitere 15% schlossen dies zwar nicht grundsätzlich aus, wussten aber selber auch nicht wie dies erreicht werden könnte.

Eine Verlagerung der Weiterbildungskosten auf die Teilzeitarbeitskräfte selber scheint nur für einen kleinen Teil der Betriebe ein gangbarer Weg. Was bleibt sind verstärkte staatliche Fördermaßnahmen für Teilzeitarbeitskräfte. Immerhin 36% der Betriebe nannten dies als sinnvolle Möglichkeit.

Abb. 11.14: Wie können Betriebe motiviert werden, Teilzeitkräfte stärker in ihre Weiterbildungsaktivitäten zu integrieren? Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Dass innerbetriebliche Umorganisation mit der Schaffung spezifischer Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte für die meisten Betriebe kein gangbarer Weg ist, zeigt auch die Frage nach den Unterschieden in Umfang, Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten. 90% der Betriebe, die Weiterbildungen für Teilzeitbeschäftigte durchführte, gab an, dass sich diese in der betrieblichen Organisation nicht von der für Vollzeitbeschäftigte unterschied (z.B. hinsichtlich Ort, Dauer oder Finanzierung). Auch scheint sich der Umfang bzw. die Intensität der Weiterbildung für Teilzeitarbeitskräfte nicht beliebig reduzieren zu lassen (um sie bspw. rentabler zu machen), nur 19% der Betriebe gaben an, der Weiterbildungsumfang für Teilzeitbeschäftigte sei geringer als der für Vollzeitarbeitskräfte gewesen.

Abb. 11.15: Entspricht der Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen bei Teilzeitkräften dem der von Vollzeitkräften?

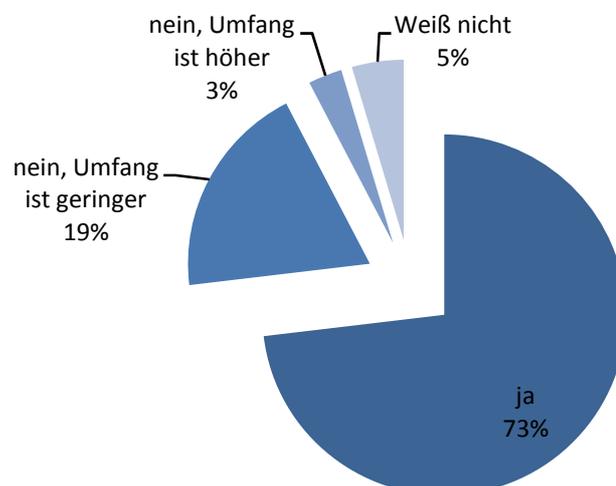
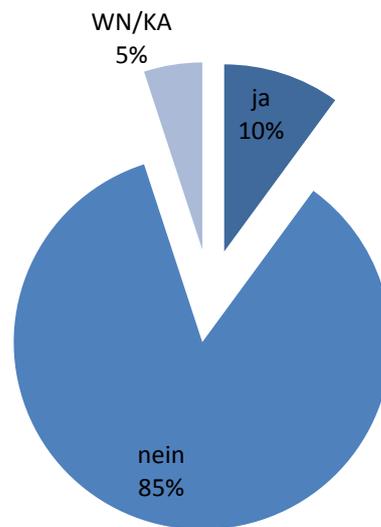


Abb. 11.16: Bestehen Unterschiede in der betrieblichen Organisation von Weiterbildung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten?

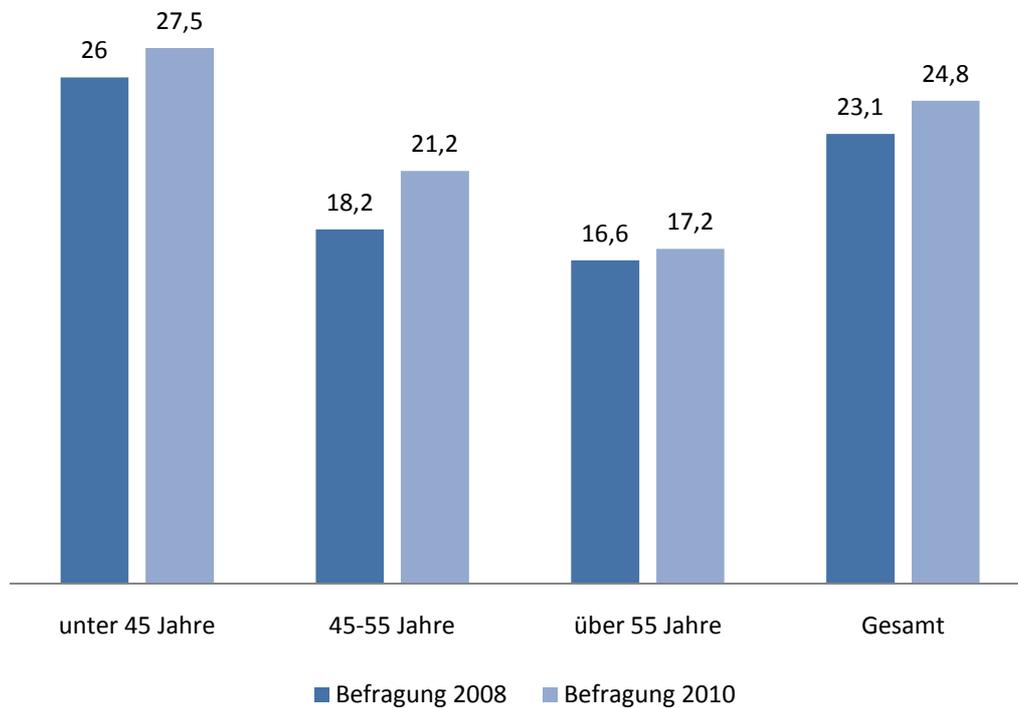


Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.3.4 Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten

Auch nach der aktuellen Betriebsbefragung sinkt die Weiterbildungsbeteiligung immer noch mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Während die Weiterbildungsquote bei den unter 45-jährigen bei inzwischen 27,5% liegt (gegenüber 26% im Jahr 2007), beträgt sie bei den 45-55-jährigen nur 21,2% und bei den über 55-jährigen sogar nur 17,2%. Damit ist bei allen Altersgruppen 2009 die Weiterbildungsquote gegenüber 2007 angestiegen. Den geringsten Zuwachs haben hierbei die über 55-jährigen zu verzeichnen (+ 0,6 Prozentpunkte), ihre relative Situation hat sich damit gegenüber den anderen Altersgruppen verschlechtert. Erfreulich der beobachtete Zuwachs bei den 45 bis 55-jährigen. Hier stieg die Weiterbildungsquote um 3 Prozentpunkte und damit deutlich stärker als bei den Beschäftigten unter 45 Jahren.

Abb. 11.17: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Alter der Beschäftigten, Angaben in Prozent



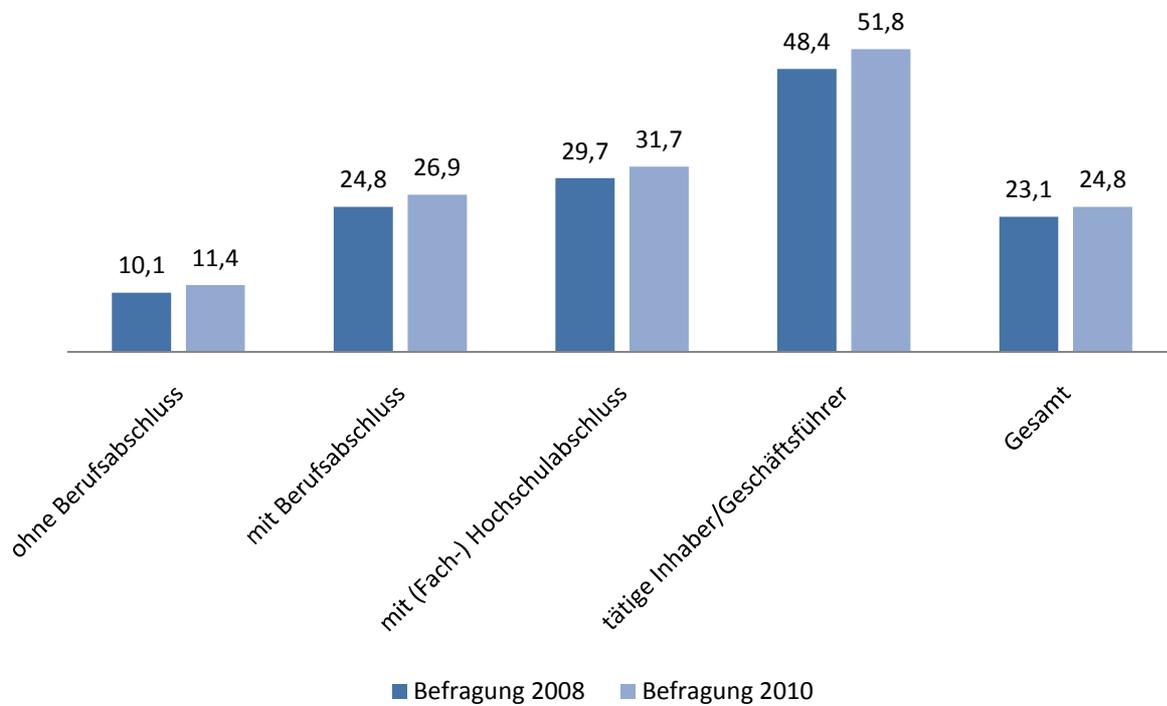
Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.3.5 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten

Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich weiterhin auf bereits qualifizierte Beschäftigte. Zwar gilt auch bei einer Ausdifferenzierung nach Qualifikation, dass 2009 gegenüber 2007 die Weiterbildungsbeteiligung aller Qualifikationsgruppen angestiegen ist. Den geringsten Anstieg hatte aber die Gruppe der Geringqualifizierten zu verzeichnen. Die schon im Bericht zur letzten Befragung angeführte Befürchtung, dass sich der Abstand zwischen den Geringqualifizierten und den höher Qualifizierten weiter verstärken wird, hat sich damit bestätigt. Trotz des Anstiegs der Weiterbildungsquote bei den Geringqualifizierten von 10,1% auf 11,4% ist letzteres immer noch kein akzeptables Niveau. Diese Beschäftigtengruppe stellt immer noch 16% der Gesamtbeschäftigten und auch wenn ihr Anteil nach der aktuellen Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektion des BIBB/IAB bis zum Jahre 2025 deutlich abnehmen wird (vgl. Bildungsbericht 2010), ist dies immer noch eine zahlenmäßig große Gruppe, die ohne Qualifizierungsmöglichkeiten zunehmend von Arbeitslosigkeit bedroht sein wird. Zudem wird nach der genannten Projektion bis zum Jahr 2025 zwar kein dramatischer Fachkräftemangel in Deutschland erwartet. Ab 2015 werden sich jedoch im mittleren Qualifikationssegment (mit abgeschlossener Berufsausbildung) in einigen Bereichen zunehmend Probleme ergeben, den Fachkräftebedarf zu

decken. Dort entstehende Lücken können dann zum Teil nur durch das Segment der (bislang) Geringqualifizierten geschlossen werden, da im hochqualifizierten Bereich teilweise ebenfalls Engpässe zu erwarten sind. Dazu bedarf es adäquater Aus- und Weiterbildungsaktivitäten bei den Geringqualifizierten. Die Betriebe selber werden das nicht in ausreichendem Maße leisten, das zeigen die Entwicklungen der vergangenen Jahre in diesem Bereich und es ist aus betriebsindividueller Sicht auch gar nicht zu erwarten. Betriebe bilden nach ihrem individuellen und aktuellen oder kurzfristig zu erwartenden Bedarf weiter, nicht nach gesamtwirtschaftlichen und langfristigen Entwicklungen. Für diese Beschäftigtengruppe sind damit weiterhin staatliche Förderungen im Weiterbildungsbe- reich unabdingbar.

Abb. 11.18: Weiterbildungsquoten in Hessen 2009 nach Qualifikation, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Qualifikationsgruppe

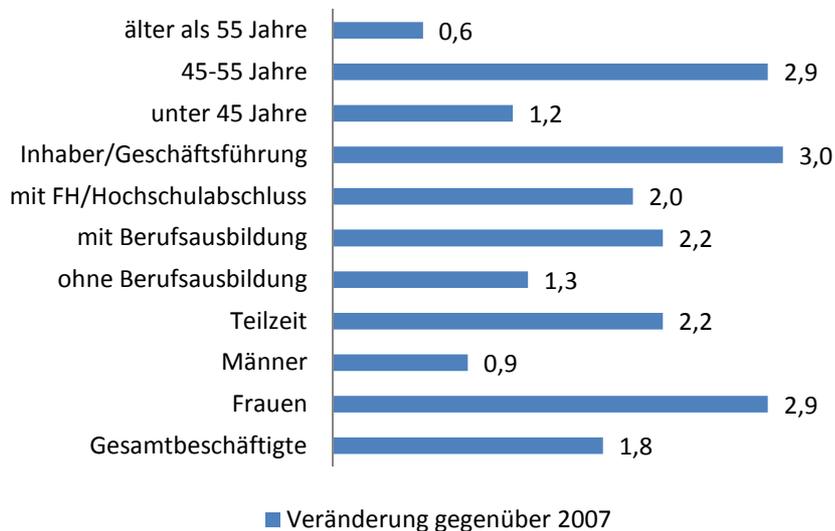


Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.4 Fazit

Insgesamt ergeben sich zwischen 2007 und 2009 insgesamt folgende Veränderungen in den Weiterbildungsquoten der hier differenzierten Beschäftigtengruppen:

Abb. 11.19: Veränderung der Weiterbildungsquoten in Hessen zwischen 2007 und 2009 nach spezifischen Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Von dem allgemein beobachteten Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung haben damit zwar alle hier betrachteten Beschäftigtengruppen profitiert, allerdings manche überdurchschnittlich und manche nur unterdurchschnittlich. Deutlich verbessert hat sich gegenüber 2007 die Weiterbildungsquote der Frauen. Ebenfalls überdurchschnittlich angestiegen ist sie bei höher oder hochqualifizierten Beschäftigten und – etwas überraschend – bei den 45-55-jährigen Beschäftigten. Doch auch wenn die Betriebe scheinbar vermehrt Anstrengungen unternehmen, auch diese Gruppe in ihre Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen, bleibt immer noch ein großer Abstand zu der Weiterbildungsbeteiligung der jüngeren Beschäftigten. Es gibt damit keinen Anlass, diese Gruppe aus dem Fokus von Fördermaßnahmen zu nehmen.

Die Hauptproblemgruppen bleiben weiterhin die älteren Beschäftigten über 55 Jahre und die Geringqualifizierten. Bei beiden haben sich nur sehr geringfügige Verbesserungen ergeben.

11.5 Weitere Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen

Im Folgenden werden die allgemeinen Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen weiter nach den betrieblichen Eigenschaften Wirtschaftszweigzugehörigkeit und Betriebsgröße ausdifferenziert. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Gefahr von Ungenauigkeiten mit zunehmender Ausdifferenzierung ansteigt. Nachkommastellen werden deshalb nicht mehr ausgewiesen. Ein graphischer Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2007 erfolgt dabei nicht, da eine direkte Vergleichbarkeit wie ausgeführt nur teilweise gegeben ist und dies zudem zu Unübersichtlichkeiten bei der Darstellung führt. Wenn sich bedeutsame und vergleichbare Veränderungen gegenüber 2007 ergeben haben, wird dies im Text ausgeführt.

11.5.1 Ausdifferenzierungen nach Geschlecht

Nach den Ergebnissen 2007/08 waren insbesondere in den Dienstleistungsbranchen geschlechtsspezifische Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten beobachtbar. Männer nahmen in diesen Sektoren anteilig deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Frauen. Die aktuelle Befragung zeigt nun, dass die Weiterbildungsquote von Frauen gerade in diesem Bereich besonders angestiegen ist. Hier fand eine Angleichung statt, ohne dass die Frauenquote die der Männer erreicht.

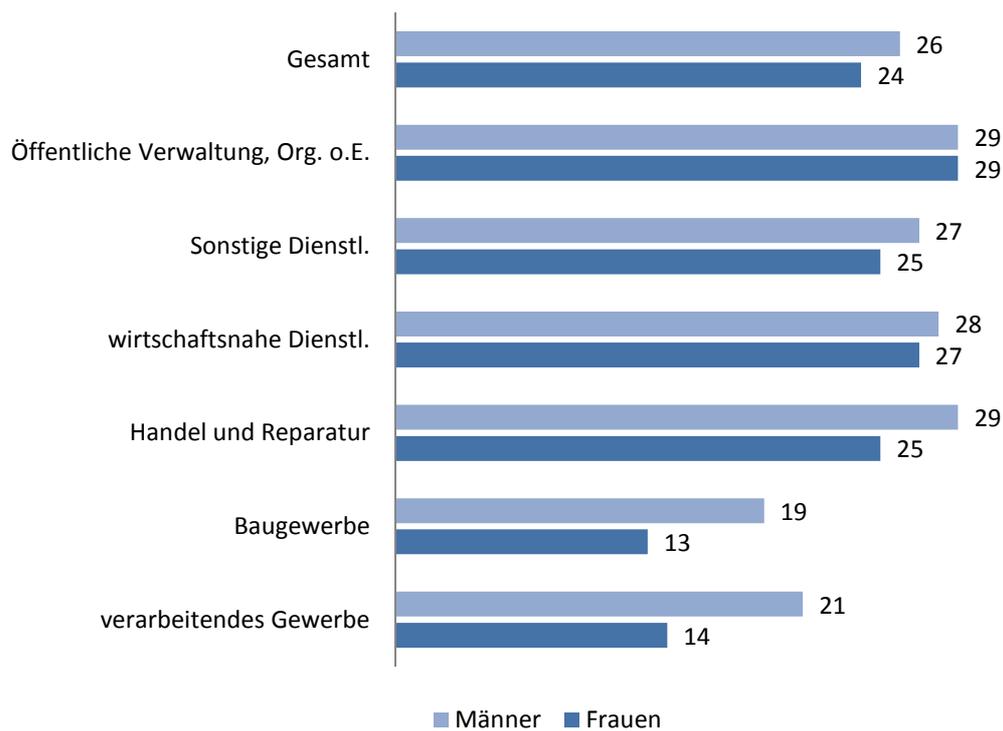
Im Bereich Handel und Reparatur und im Baugewerbe ist eine gegenteilige Entwicklung beobachtbar: Hier haben sich die Unterschiede zwischen Männern und Frauen zuungunsten der Frauen verändert. Im Baugewerbe liegt dies daran, dass hier die Weiterbildungsquote der Frauen stagnierte, während die der Männer deutlich anstieg. Im Handel stieg die Quote sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern, bei letzteren aber stärker. Im Verarbeitenden Gewerbe waren sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen keine nennenswerten Veränderungen gegenüber 2007 feststellbar. Entsprechend liegt hier die Weiterbildungsquote der Männer weiterhin deutlich über der der Frauen. In der Öffentlichen Verwaltung sind dagegen keine oder nur sehr geringe geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar.

Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in den Dienstleistungsbranchen ist sicherlich als positives Signal zu werten, da sie überwiegend in diesen Branchen tätig sind. Gleiches gilt für den öffentlichen Sektor. Die Entwicklung im Handel erscheint eher negativ, auch dies ist ein Sektor mit einem hohen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten.

Die geringen Weiterbildungsquoten von Frauen im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe sind zwar scheinbar verfestigt und die Unterscheide zu Männern relativ groß.

Rein quantitativ fällt dies aber nicht so sehr ins Gewicht, da hier nur vergleichsweise wenige Frauen arbeiten. Dennoch ist zu fragen warum dies in diesen Branchen so ist. Vermutlich liegen hier Korrelationen mit dem Qualifikationsniveau vor, d.h. hier arbeiten auch wenig hochqualifizierte Frauen. Genau quantifizieren können wir dies anhand der vorliegenden Daten aber nicht.

Abb. 11.20: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent der Beschäftigten

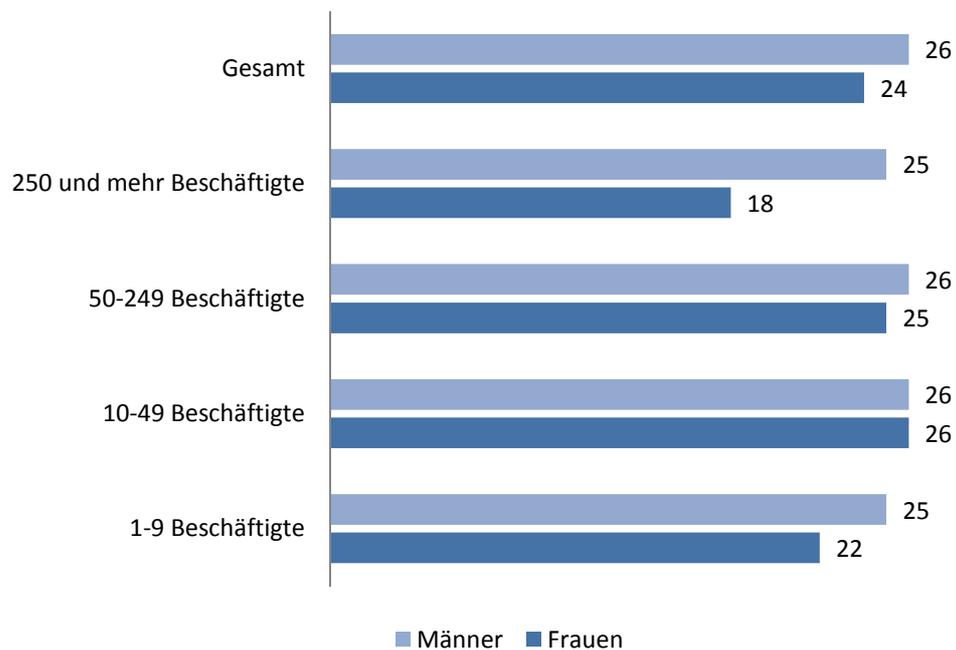


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen bestanden 2007 bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten die größten Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten. Hier lag die Weiterbildungsquote von Frauen deutlich unter der der Männer. Dies ist auch immer noch der Fall, die Unterschiede haben sich minimal verringert, da bei den Frauen eine leichte Zunahme und bei den Männern eine leichte Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Diese Veränderungen sind jedoch so gering, dass sie auch durch statistische Ungenauigkeiten hervorgerufen sein könnten.

Die stärksten Veränderungen gab es bei den mittelgroßen Betrieben mit 50-249 Beschäftigten. Hier stieg die Weiterbildungsquote von Frauen deutlich an und liegt nun 7 Prozentpunkte über der aus dem Jahr 2007. Der beobachtete Gesamtanstieg der Frauenweiterbildungsquote vollzog sich damit überwiegend in dieser Betriebsgrößenklasse.

Abb. 11.21: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009



Quelle: eigene Betriebsbefragung

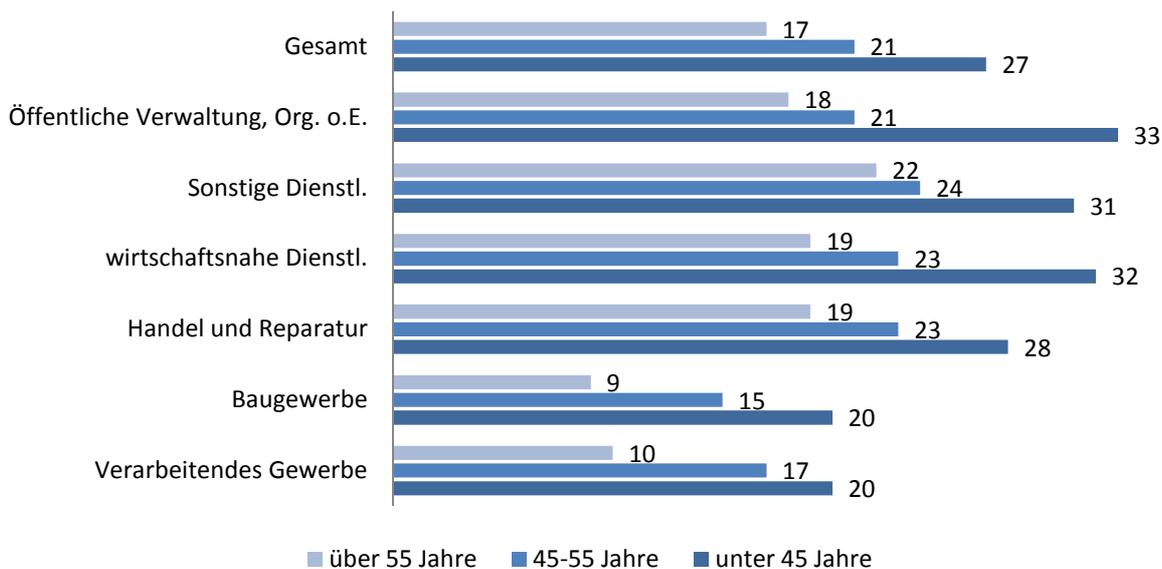
11.5.2 Ausdifferenzierung nach Alter der Beschäftigten

Nach Alter und Wirtschaftszweigen differenziert ergeben sich weitgehend ähnliche Ergebnisse wie 2007, nur auf einem etwas höheren Niveau: Die dienstleistungsnahen Branchen und der Bereich der öffentlichen Verwaltung weisen nach wie vor große Unterschiede in den altersspezifischen Weiterbildungsquoten auf. So liegt die Weiterbildungsquote im öffentlichen Sektor bei den unter 45-jährigen um 15 Prozentpunkte höher als die der über 55-jährigen, bei den wirtschaftsnahen Dienstleistungen beträgt der Abstand 13 Prozentpunkte. Analog zu den Ergebnissen 2007 bedeutet dies jedoch nicht, dass dort Ältere im Vergleich zu ihrer Gesamtweiterbildungsquote nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren, vielmehr sind dort die Weiterbildungsquoten für Jüngere überdurchschnittlich hoch.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass

- die Weiterbildungsquote der unter 45-jährigen in allen Sektoren im Vergleich zu 2009 angestiegen ist. Die Ausnahme stellt das Verarbeitende Gewerbe dar, hier stagnierte die Weiterbildungsquote bei den Jüngeren;
- ähnliches für die Gruppe der 45-55-jährigen gilt, auch hier sind branchenübergreifend höhere Weiterbildungsquoten als noch 2007 feststellbar, dies gilt auch (wenn auch nur leicht) für das Verarbeitende Gewerbe. Ausnahme bildet der Bereich der Öffentlichen Verwaltung, hier ist die Quote leicht gesunken;
- sich bei den über 55-jährigen kein eindeutiges Bild ergibt. Hier ist bspw. Die Weiterbildungsquote im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Sektor gegenüber 2007 deutlich gesunken, im Bereich Handel und Reparatur und bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen angestiegen. Die unterschiedlichen sektoralen Entwicklungen gleichen sich insgesamt in etwa aus, so dass bei den über 55-jährigen keine nennenswerte Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeileiligung feststellbar ist.

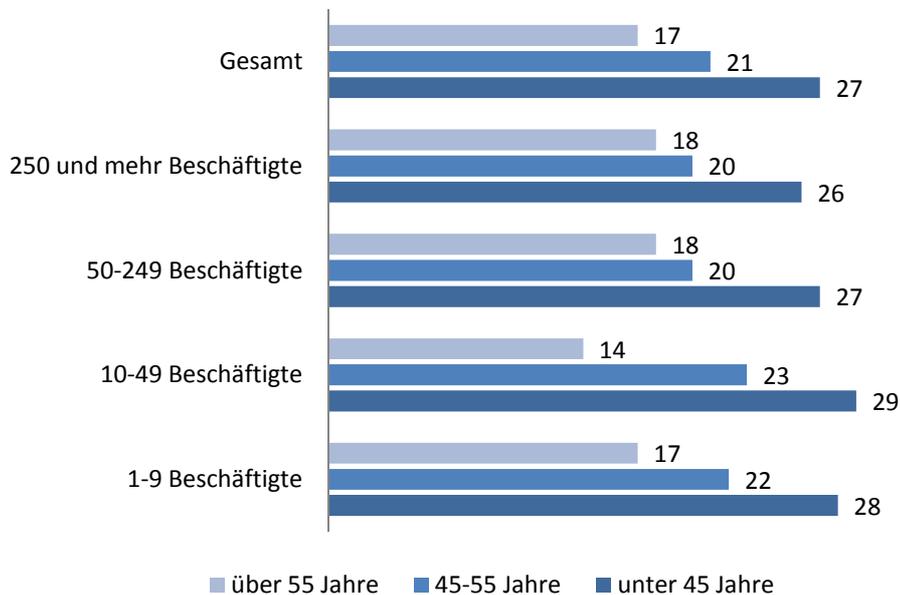
Abb. 11.22: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, 3 Altersgruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die altersspezifischen Weiterbildungsquoten unterscheiden sich in den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum von den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe. Die Betriebsgröße scheint nur geringen Einfluss auf die Ausprägung altersspezifischer Weiterbildungsquoten zu haben. Dies entspricht den Ergebnissen aus dem Jahr 2007.

Abb. 11.23: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, 3 Altersgruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.6 Ausdifferenzierung nach Qualifikationsgruppen

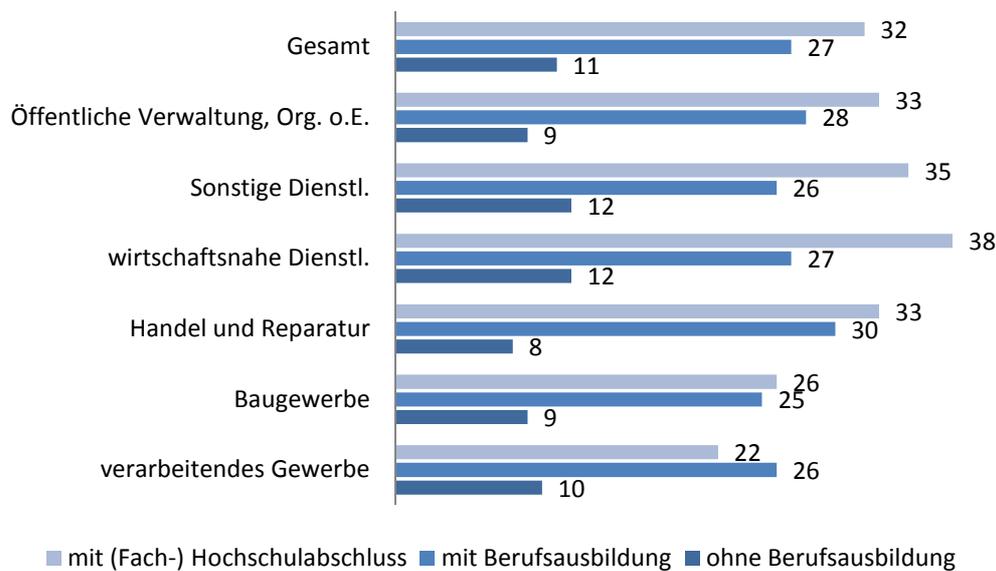
Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten liegt im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe immer noch unter dem schon sehr niedrigen Niveau auf Basis aller Betriebe. Dies überrascht nicht, ist doch in beiden Sektoren die gesamte Weiterbildungsquote unterdurchschnittlich.

Anders sieht es im Bereich Handel und Reparatur aus. Dieser Wirtschaftszweig hatte gegenüber 2007 einen starken Anstieg der Weiterbildungsaktivitäten zu verzeichnen und inzwischen eine relativ hohe Weiterbildungsquote, allerdings haben die Beschäftigten ohne Berufsabschluss nicht hiervon profitiert. Ihre Weiterbildungsbeteiligung liegt fast auf dem gleichen Niveau wie noch 2007.

Nur in Teilen der Dienstleistungsbranchen hat sich die Weiterbildungssituation für Geringqualifizierte etwas verbessert, ohne jedoch den Abstand zu den anderen Qualifikationsgruppen verkürzen zu können.

Für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung hat sich insbesondere im Handel die Weiterbildungsbeteiligung spürbar erhöht. In allen anderen Branchen ist sie gegenüber 2007 leicht angestiegen bzw. stagnierte (im Verarbeitenden Gewerbe). Ähnliches gilt für die hochqualifizierten Beschäftigten.

Abb. 11.24: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2009

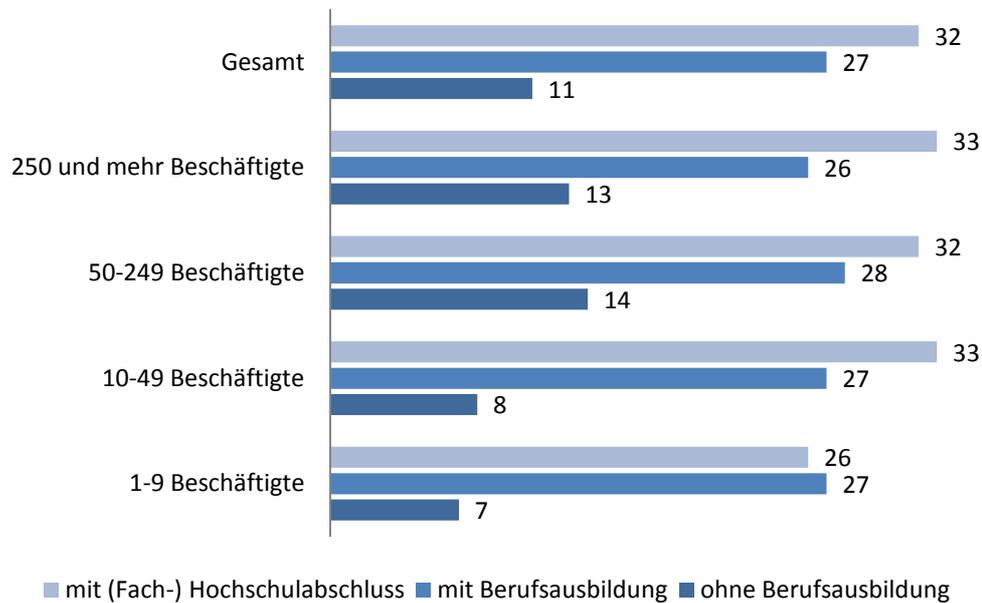


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die erste Befragung 2008 ergab, dass die Betriebsgröße einen erheblichen Einfluss auf die Weiterbildungsquoten spezifischer Qualifikationsgruppen hatte. Dies galt in erster Linie für die Geringqualifizierten, die umso seltener an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen, je kleiner der Betrieb war. In Kleinstbetrieben lag die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten gerade mal bei 4%. Nach den neuesten Ergebnissen stimmt dieser Befund zwar immer noch, die Quoten haben sich allerdings etwas angeglichen. Zwar werden Geringqualifizierte in Kleinstbetrieben immer noch anteilig am wenigsten weitergebildet, aber ihre Weiterbildungsquote ist in dieser Betriebsgrößenklasse um 3 Prozentpunkte auf nunmehr 7% angestiegen. Auch bei den Betrieben mit 10-49 Beschäftigten stieg die Weiterbildungsquote überdurchschnittlich an und zwar um 2 Prozentpunkte auf 8%. Bei den mittleren und Großbetrieben sind diesbezüglich stagnierende Prozentwerte festzustellen.

Wie oben bereits dargestellt, ist der Anstieg der Weiterbildungsquoten in Hessen fast ausschließlich auf KMU zurückzuführen. Dies gilt auch für den beobachteten leichten Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten. Dieser hat sich fast ausschließlich in Kleinst- und Kleinbetrieben vollzogen.

Abb. 11.25: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009



Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.7 Fazit

Durch die weitere Ausdifferenzierung konnten einige allgemeine Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen relativiert und aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Potenzial für eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung besteht.

Was die Weiterbildungsquote von Frauen betrifft, wurde noch bei der letzten Befragung 2008 konstatiert, dass sich hier insbesondere der Wirtschaftszweig „Sonstige Dienstleistungen“ durch eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote von Frauen auszeichnete. Auch wenn gerade in den Dienstleistungsbranchen aufgrund der angesprochenen Änderung der Wirtschaftszweigklassifikation möglich sind, bleibt jedoch festzuhalten, dass die Weiterbildungsquote von Frauen gerade in diesem Bereich deutlich angestiegen ist. Dafür hat sich die Weiterbildungssituation im Bereich Handel und Reparatur zuungunsten der Frauen entwickelt.

Die Differenzierung nach Alter und Betriebsstrukturmerkmalen hat ähnliche Ergebnisse wie 2008 gezeigt, nur auf einem etwas höheren Niveau. Wirtschaftszweige, die sich bei der Gesamtbetrachtung durch relativ hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen (Dienstleistungssektoren, Öffentliche Verwaltung) gehen bei dem Einbezug spezifischer Beschäftigtengruppen in ihre Weiterbildungsaktivitäten weiterhin selektiv vor. Damit ergeben sich in diesen Branchen auch starke Unterschiede in den altersspezifischen Weiterbil-

dungsquoten. Insgesamt ist über nahezu alle Branchen hinweg die Weiterbildungsquote der 45-55-jährigen angestiegen, bei den über 55-jährigen ergab sich dagegen ein uneinheitliches Bild: Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Öffentlichen Sektor sind die Weiterbildungsquoten gesunken, im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungen dagegen angestiegen.

Nach der Untersuchung hat die Betriebsgröße weiterhin keinen größeren Einfluss auf die altersspezifischen Weiterbildungsquoten. Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind hier -wie auch schon 2008 - nur sehr gering ausgeprägt.

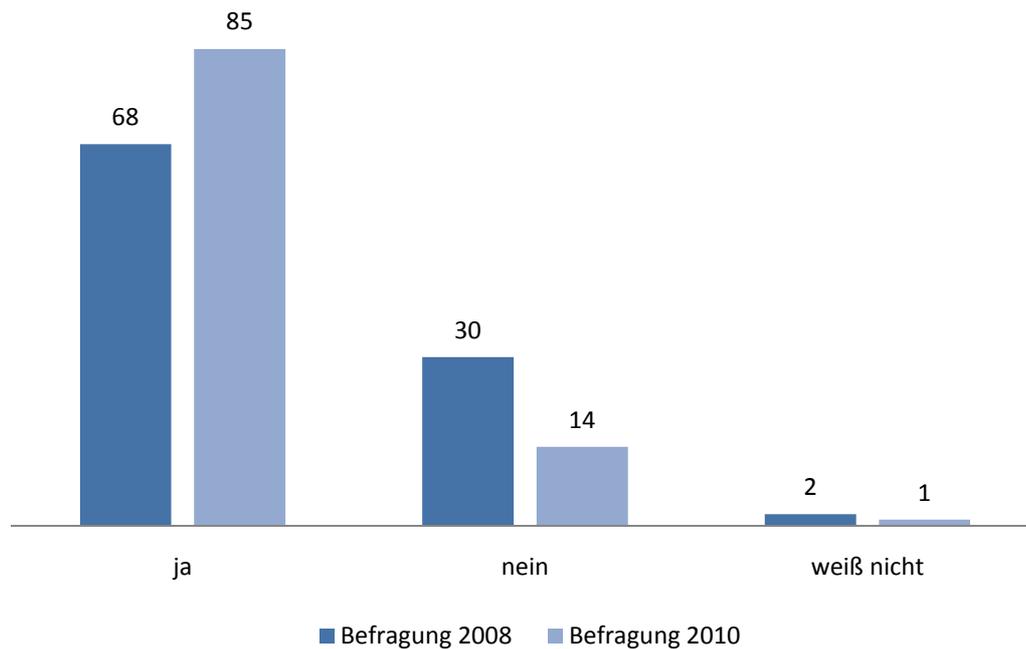
Die Einteilung der Beschäftigten nach verschiedenen Qualifikationsgruppen hat gezeigt, dass die Weiterbildungsquote der Gruppe der Beschäftigten mit Berufsabschluss in den einzelnen Sektoren und Betriebsgrößenklassen in etwa den Gesamtergebnissen entspricht. Analog zu diesen hat sich für diese Gruppe die Situation vor allem im Bereich Handel und Reparatur verbessert.

2008 war es noch so, dass eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen bei den geringqualifizierten gravierende Unterschiede zeigte: Je kleiner der Betrieb, desto geringer war die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten. Dies ist zwar immer noch der Fall, jedoch haben sich hier gerade bei Kleinst- und Kleinbetrieben spürbare Verbesserungen ergeben. So stieg die Weiterbildungsquote bei Betrieben mit 1-9 Beschäftigten auf 7% an. Auch wenn dies immer noch ein sehr niedriger Wert ist, bleibt festzuhalten, dass die geringfügige Verbesserung der Weiterbildungssituation von Geringqualifizierten ausschließlich von den kleineren Betrieben verursacht wurde.

11.8 Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Nach der Befragung im Jahr 2008 konnten etwa 68% der Betriebe ihren Qualifizierungsbedarf durch die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen decken, bei etwa 30% bestand weiterhin nicht gedeckter Bedarf. Dies hat sich inzwischen deutlich verändert. Inzwischen gaben 85% der Betriebe an, ihren Bedarf durch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten decken zu können, nur 14% sahen weiterhin ungedeckten Bedarf. Über das Ausmaß des nicht gedeckten Qualifizierungsbedarfs können wir allerdings weiterhin keine Aussagen treffen. Es bleibt aber festzuhalten, dass die Betriebe nach eigener Einschätzung zumindest den aktuellen Qualifizierungsbedarf erheblich besser decken können als noch vor zwei Jahren.

Abb. 11.26: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2009, Angaben in Prozent aller weiterbildender Betriebe

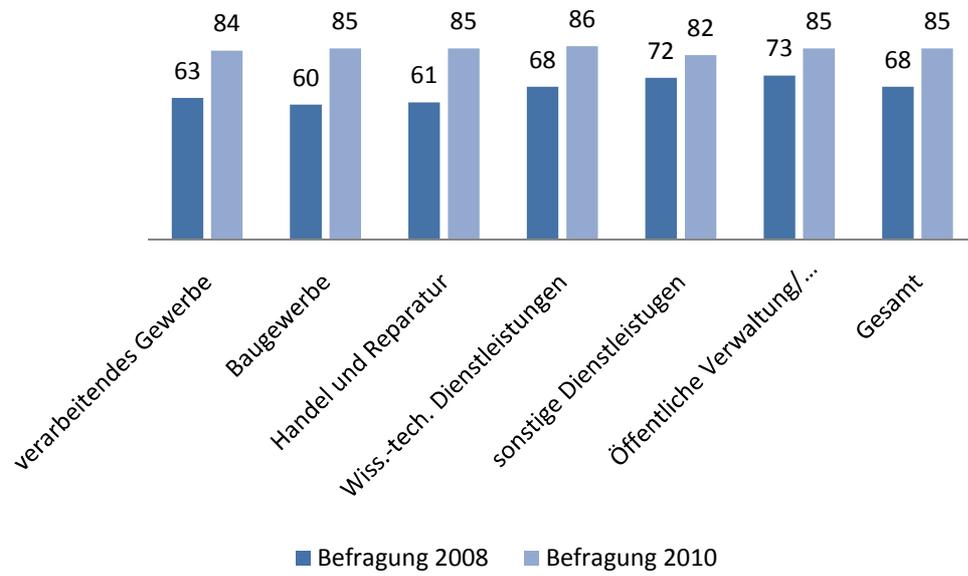


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die sektoralen Unterschiede bei der Deckung des Qualifizierungsbedarfs sind immer noch gering. Sie sind auch unabhängig von dem aktuellen Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, d.h. auch Betriebe aus Sektoren, die sich durch eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote auszeichnen sehen ihren Bedarf in etwa genauso gut gedeckt, wie Betriebe aus Wirtschaftszweigen mit hoher Weiterbildungsaktivität.

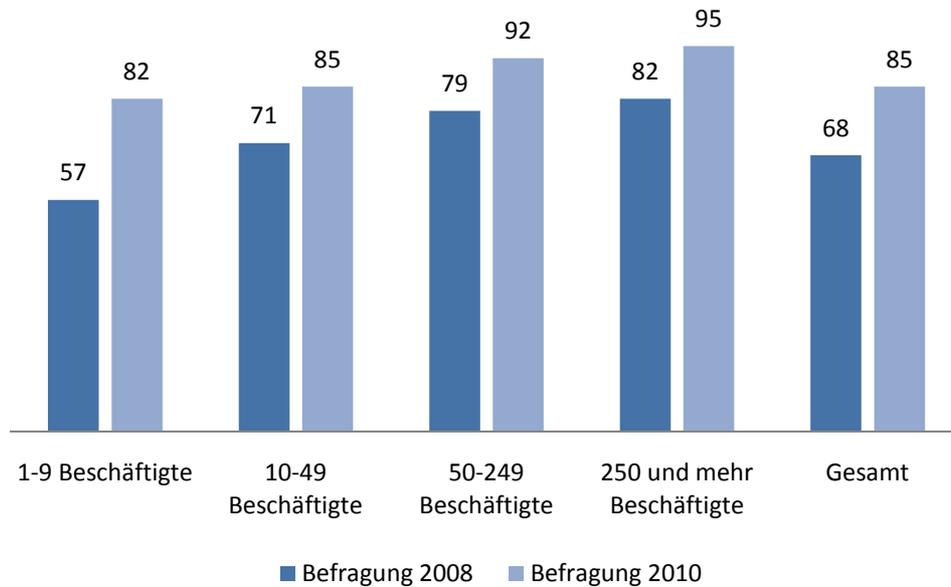
Zwischen Betriebsgröße und Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten besteht analog zur Befragung 2008 ein enger Zusammenhang. Je größer der Betrieb, desto häufiger konnte der Weiterbildungsbedarf gedeckt werden. Großbetriebe sehen so gut wie gar keinen zusätzlichen Bedarf mehr. Nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch die Zielerreichung steigt mit der Größe der Betriebe somit deutlich an.

Abb. 11.27: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2009 nach Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Abb. 11.28: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2009 nach Betriebsgrößenklassen



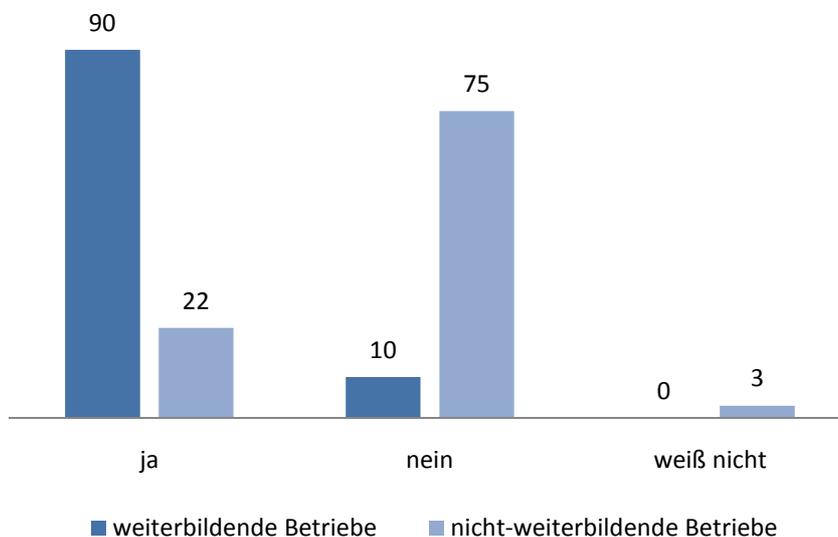
Quelle: eigene Betriebsbefragung

11.9 Weiterbildung im Jahr 2010 - Erwartete Entwicklungen

Oben wurde angeführt, dass etwa 22% der 2009 nicht weiterbildenden Betriebe planen, sich im Jahr 2010 an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen. Analog wurde für die weiterbildungsaktiven Betriebe erhoben, ob sie 2010 weiterhin Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und inwieweit sie mit einem Anstieg bzw. einem Rückgang ihres Weiterbildungsengagements rechnen.

90% der 2009 weiterbildungsaktiven Betriebe werden nach eigenen Angaben auch 2010 Weiterbildung anbieten, 10% werden ihr Weiterbildungsengagement beenden. Dies ist im Vergleich zu 2007/08 ein geringerer Wert. Damals gaben noch 95% der weiterbildenden Betriebe an, ihr Engagement auch im Folgejahr fortsetzen zu wollen. In der folgenden Abbildung sind die Antworten der bereits weiterbildungsaktiven und der 2009 nicht aktiven Betriebe zusammengefasst. Würden die Pläne tatsächlich vollzogen, ergäbe sich auf Basis aller Betriebe in Hessen für 2010 ein Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung auf etwa 55%. Oben wurde jedoch bereits aufgeführt, dass solche betriebliche Aussagen mit großer Unsicherheit belastet sind und in diesem Umfang wohl nicht eintreffen werden.

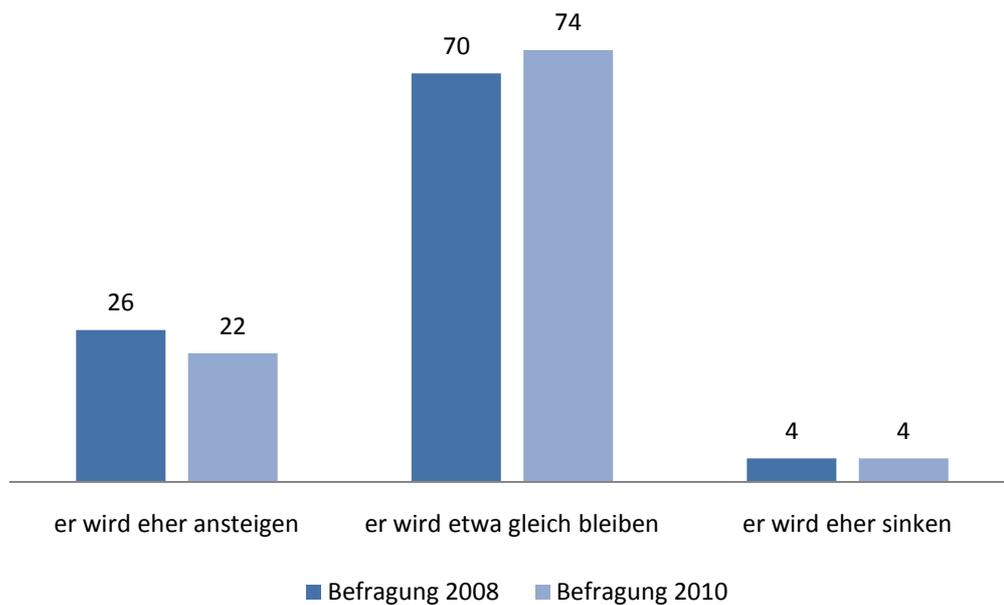
Abb. 11.29: Planen Sie auch 2010 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen?; Angaben in Prozent



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Der Großteil der weiterbildenden Betriebe plant somit auch für 2010 Weiterbildungsmaßnahmen. Nach Einschätzung der Betriebe werden diese auch in ihrer Intensität zunehmen: Etwa 22% dieser Betriebe plant einen Ausbau der betrieblichen Weiterbildung, nur 4% werden ihr Angebot einschränken. Im Jahr 2008 gaben noch 26% der Betriebe an, dass sie ihre Weiterbildungsaktivitäten ausweiten werden.

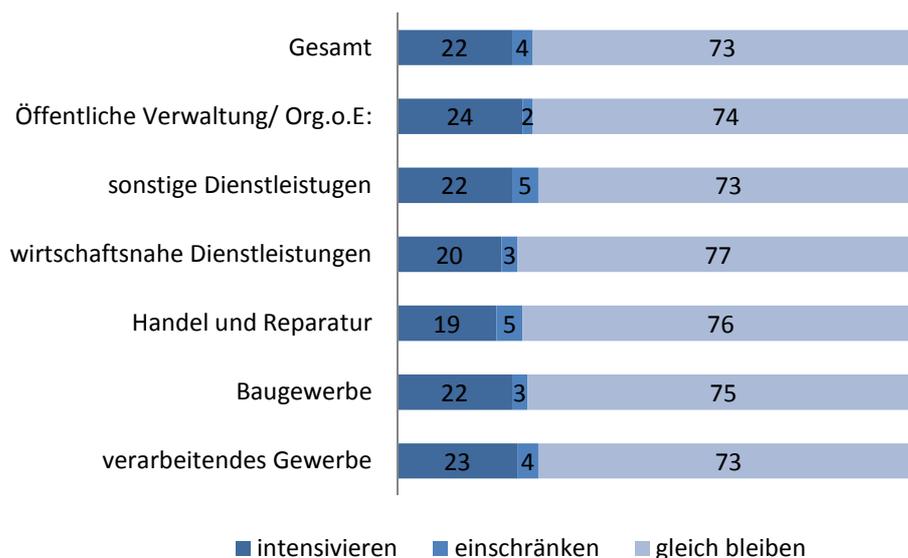
Abb. 11.30: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr....., Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sind hierbei weiterhin gering. Vergleichsweise größere Zurückhaltung üben die Betriebe aus Bereich Handel und Reparatur und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen.

Abb. 11.31: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2010 im Vergleich zu 2009....., nach Wirtschaftszweigen



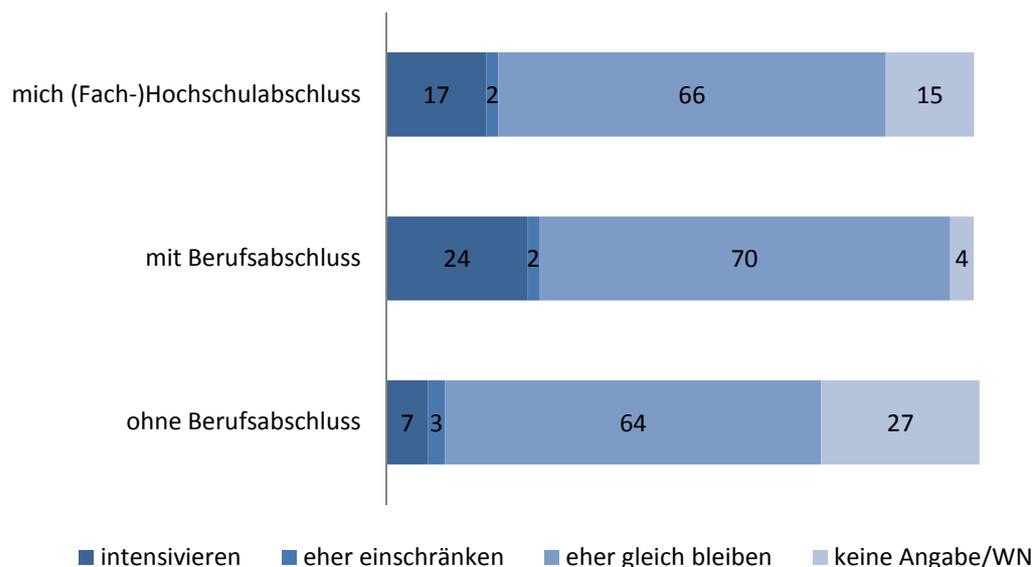
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Weiterbildungsintensität wird vermutlich insbesondere bei den Großbetrieben ansteigen, 46% dieser Betriebe gaben an, dass sie ihre Aktivitäten ausweiten werden. Bei den Kleinstbetrieben liegt dieser Wert mit 18% dagegen unter dem Durchschnitt. Dies entspricht weitgehend den Ergebnissen der letzten Betriebsbefragung.

Insgesamt ist zu vermuten, dass betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität in Hessen nach Angaben der Betriebe vermutlich weiter ansteigen werden. Auf die Unsicherheiten, die mit solchen Aussagen verbunden sind, wurde schon mehrfach hingewiesen. Zudem stellt sich die Frage, welche Beschäftigtengruppen von dieser Intensivierung profitieren. Die Entwicklung seit 2007 hat gezeigt, dass zwar insgesamt alle Beschäftigtengruppen in erhöhte Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe einbezogen wurden, dass es aber – zumindest was die Älteren und die Geringqualifizierten betrifft – nicht zu einer Angleichung der Bildungsbenachteiligten an die durchschnittliche Weiterbildungsquote führte, sich die Selektivität betrieblicher Weiterbildung eher verstärkt hat.

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung wird sich dies vermutlich weiter fortsetzen. 24% der weiterbildenden Betriebe gaben an, sie werden ihre Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung ausweiten, bezüglich der Hochqualifizierten waren es 17%. Eine Einschränkung der Weiterbildungsmaßnahmen für diese beiden Qualifikationsgruppen erwarten nur jeweils 2% der Betriebe. Anders bei den Geringqualifizierten: Hier gingen nur 7% von einer Ausweitung, dafür aber 3% von einer Einschränkung aus.

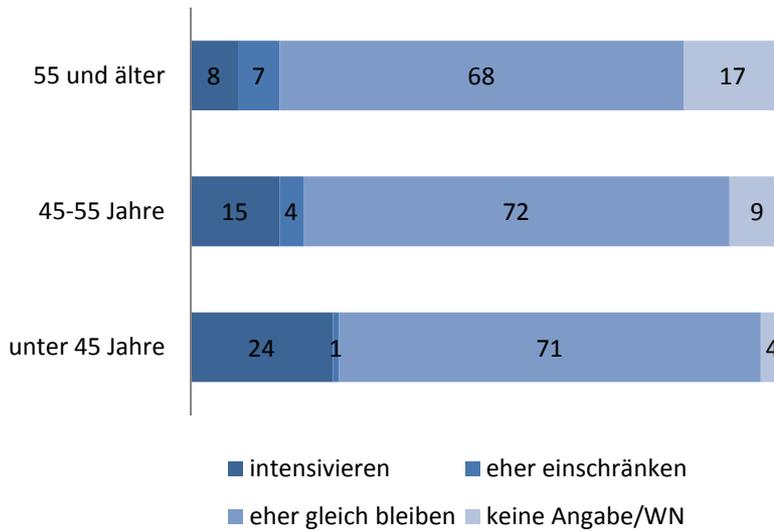
Abb. 11.32: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2010 im Vergleich zu 2009....., nach Qualifikationsgruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Ähnliches zeigt sich bei einer Differenzierung nach Alter der Beschäftigten. Die über 55-jährigen werden vermutlich in weit unterdurchschnittlichem Maße von einer Intensivierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen profitieren.

Abb. 11.33: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2010 im Vergleich zu 2009....., nach Altersgruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

12 Regionalisierte Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden erfolgt eine Darstellung der wichtigsten Ergebnisse differenziert nach den 3 hessischen Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel.²

Gemäß den Gesamtergebnissen haben sowohl die Beschäftigtenstruktur als auch die Betriebsstruktur (Verteilung der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen) Einfluss auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten, daher werden zunächst mögliche regionale Unterschiede diesbezüglich dargestellt.

Bei der Betrachtung der Zahl der Betriebe zeigt sich die besondere (quantitative) Bedeutung des Regierungsbezirks Darmstadt: Hier sind 2/3 der hessischen Betriebe (94.000) zu finden. Wird die prozentuale Verteilung der Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk zur Analyse herangezogen ist auffällig, dass sich der Regierungsbezirk Darmstadt durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Kleinstbetrieben auszeichnet. Zudem sind hier Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes im Vergleich zu den anderen beiden Regionen stark unterdurchschnittlich vertreten. Dafür hat der Regierungsbezirk einen sehr hohen Anteil an Betrieben aus dem Bereich der wirtschaftsnahen Dienstleistungen.

Die Betriebsgrößenstruktur dürfte demnach negative Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Regierungsbezirk Darmstadt haben, die sektorale Struktur dagegen eher positive.

Tabelle 12.1: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Darmstadt, in Prozent

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 u. m. Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	4,9	2,5	1,0	0,1	8,5
Baugewerbe	7,3	0,8	0,1	0,0	8,2
Handel u. Reparatur	20,1	4,9	1,1	0,1	26,1
wirtsch. + wissenschaftl. Dienstleistungen	21,4	5,2	1,4	0,2	28,3
Sonstige Dienstleistungen	18,2	5,3	1,1	0,2	24,8
Öffentliche Verwaltung/Org. o. E.	2,4	1,1	0,5	0,2	4,1
Summe	74,2	19,8	5,1	0,9	100,0

² Bei einigen ausdifferenzierten Fragestellungen sind aufgrund der eingeschränkten Fallzahlen (insbesondere bei Filterfragen) repräsentative Aussagen nicht mehr möglich.

Tabelle 12.2: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Gießen, in Prozent

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 u. m. Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	6,9	6,3	1,4	0,2	14,9
Baugewerbe	9,6	2,1	0,1	0,0	11,8
Handel u. Reparatur	16,9	8,3	1,4	0,1	26,8
wirtsch. + wissenschaftl. Dienstleistungen	10,5	3,4	0,6	0,0	14,5
Sonstige Dienstleistungen	22,3	6,6	0,7	0,2	29,8
Öffentliche Verwaltung/Org. o. E.	0,6	0,6	0,8	0,2	2,3
Summe	66,9	27,4	4,9	0,8	100,0

Tabelle 12.3: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Kassel, in Prozent

I	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 u. m. Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	4,4	3,6	0,9	0,2	9,1
Baugewerbe	9,3	2,1	0,0	0,0	11,5
Handel u. Reparatur	18,2	7,7	1,2	0,1	27,2
wirtsch. + wissenschaftl. Dienstleistungen	11,4	2,0	0,2	0,1	13,7
Sonstige Dienstleistungen	21,5	9,7	1,9	0,3	33,3
Öffentliche Verwaltung/Org. o. E.	2,7	1,9	0,6	0,0	5,2
Summe	67,4	27,0	4,9	0,7	100,0

In den folgenden Tabellen ist die regionale Verteilung der Beschäftigten nach Beschäftigtenmerkmalen (Alter, Qualifikation) dargestellt. Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt sich wiederum die besondere (quantitative) Bedeutung des Regierungsbezirks Darmstadt: Hier sind 67 % aller hessischen Beschäftigten tätig. In Gießen sind es 15% und in Kassel 18%.

Tabelle 12.4: Beschäftigtenstruktur in den hessischen Regierungsbezirken nach Alter und Qualifikation, absolut

Alter/Ausbildung ¹	Hessen			
	davon Regierungsbezirk:			
	Darmstadt	Gießen	Kassel	
	1	2	3	4
Insgesamt	2.173.571	1.457.229	316.825	399.517
dav. mit Berufsausbildung	1.200.804	745.629	193.469	261.706
ohne Berufsausbildung	307.589	196.802	55.332	55.455
Fach- und Hochschulabschluss	271.410	211.873	28.183	31.354
keine Zuordnung möglich	393.768	302.925	39.841	51.002
dar. 45 - 54 Jahre				
Insgesamt	588.641	386.091	89.018	113.532
dav. mit Berufsausbildung	359.941	220.288	59.226	80.427
ohne Berufsausbildung	63.717	40.907	12.107	10.703
Fach- und Hochschulabschluss	73.886	57.506	7.555	8.825
keine Zuordnung möglich	91.097	67.390	10.130	13.577
55 und mehr				
Insgesamt	291.965	192.488	44.649	54.828
dav. mit Berufsausbildung	183.313	115.213	29.575	38.525
ohne Berufsausbildung	36.472	23.600	6.867	6.005
Fach- und Hochschulabschluss	32.493	24.891	3.406	4.196
keine Zuordnung möglich	39.687	28.784	4.801	6.102

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Werden die absoluten Zahlen in Prozentanteile umgerechnet zeigen sich folgende regionalen Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur:

- Der Regierungsbezirk Darmstadt hat mit Abstand den höchsten Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten. 16% der Beschäftigten des Regierungsbezirks verfügen über einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss, das ist fast doppelt so hoch wie in den anderen beiden Bezirken.
- Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist in Gießen am höchsten, die regionalen Unterschiede sind hierbei aber nicht sehr stark ausgeprägt.
- Die Bezirke Kassel und Gießen haben leicht höhere Anteile an älteren Beschäftigten als der Regierungsbezirk Darmstadt. Die Älteren in Darmstadt sind zudem etwas besser qualifiziert. Aber auch hier sind die Unterschiede nicht sehr groß.

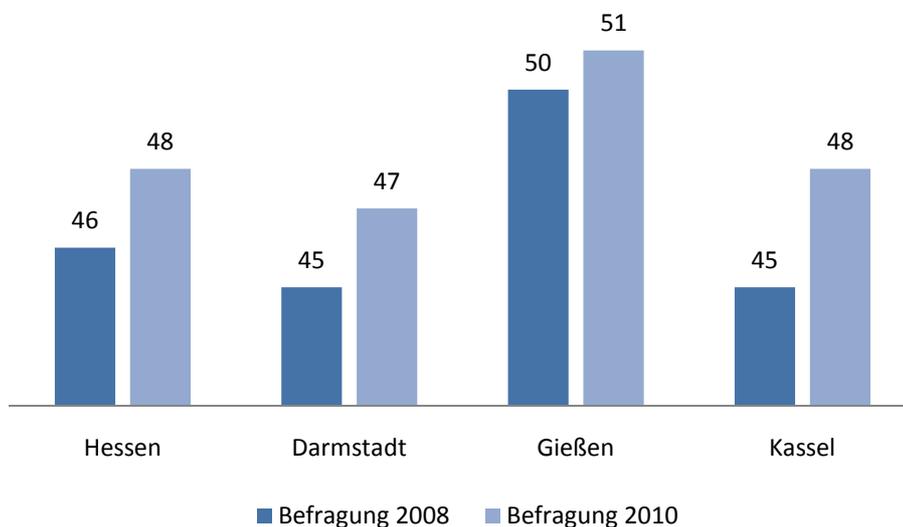
Tabelle 12.5: Beschäftigtenstruktur nach Alter und Qualifikation in den hessischen Regierungsbezirken, Angaben in Prozent

Insgesamt	Darmstadt	Gießen	Kassel
Insgesamt	67	15	18
dav. mit Berufsausbildung	51	61	66
ohne Berufsausbildung	14	17	14
Fach- und Hochschulabschluss	15	9	8
keine Zuordnung möglich	21	13	13
dar. 45 - 54 Jahre			
Insgesamt	26	28	28
dav. mit Berufsausbildung	57	67	57
ohne Berufsausbildung	11	14	11
Fach- und Hochschulabschluss	15	8	15
keine Zuordnung möglich	17	11	17
55 und mehr	-	-	
Insgesamt	13	14	14
dav. mit Berufsausbildung	60	66	70
ohne Berufsausbildung	12	15	11
Fach- und Hochschulabschluss	13	8	8
keine Zuordnung möglich	15	11	11

12.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Regionen

Die betriebliche Beteiligung in den drei Regierungsbezirken ist immer noch unterschiedlich: Der Regierungsbezirk Gießen zeichnet sich weiterhin durch eine überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung aus, der Bezirk Darmstadt liegt unter dem Durchschnitt. In allen drei Regierungsbezirken ist eine Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung beobachtbar, der Abstand zwischen den drei Regionen hat sich aber kaum verändert. Im Regierungsbezirk Darmstadt scheint insgesamt die –bezogen auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten– negative Betriebsgrößenstruktur (viele Kleinstbetriebe) stärkeren Einfluss zu haben, als die eher positive sektorale Struktur (hoher Dienstleistungsanteil).

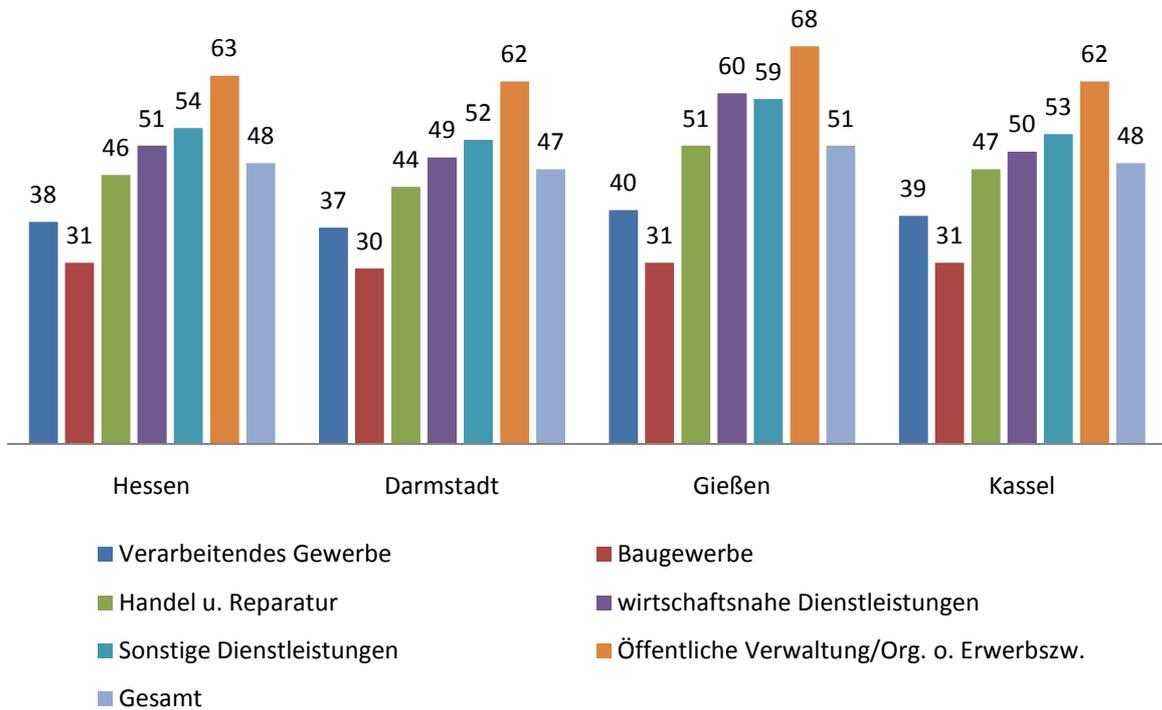
Abb. 12.1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2009 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent alle Betriebe des jeweiligen Bezirks



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Werden die Ergebnisse weiter nach Wirtschaftszweigen ausdifferenziert, zeigen sich strukturell sehr ähnliche Ergebnisse wie vor zwei Jahren: Der hohe Gesamtwert für Gießen ist in erster Linie durch eine überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den Dienstleistungssektoren begründet. Aber auch in nahezu allen anderen Branchen liegt der Wert für Gießen über dem Durchschnitt. Im Regierungsbezirk Darmstadt sind auch keine extremen Abweichungen feststellbar, die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung liegt in allen Branchen leicht unter dem hessischen Durchschnitt.

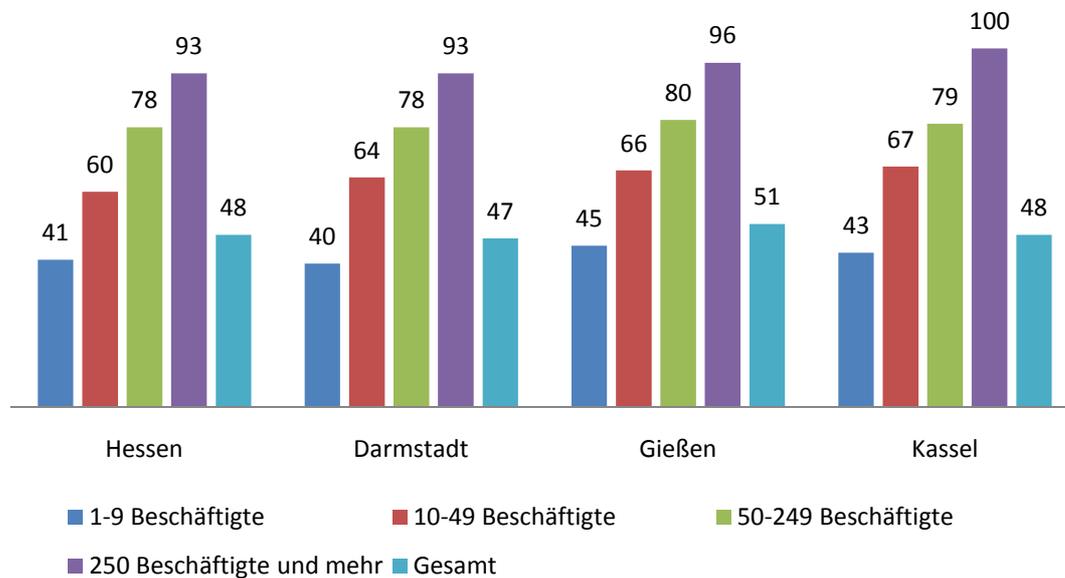
Abb. 12.2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2009 nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Unterschiede zwischen den Regierungsbezirken sind vor allem durch die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben begründet. Bei Kleinstbetrieben liegt der Wert im Regierungsbezirk Darmstadt leicht unter dem Durchschnitt, was aufgrund der hohen Anzahl an Kleinstbetrieben den Gesamtwert ebenfalls unter den Durchschnitt drückt. Anders in Kassel und Gießen: Hier ist gerade bei Kleinstbetrieben eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung beobachtbar.

Abb. 12.3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2009 nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen



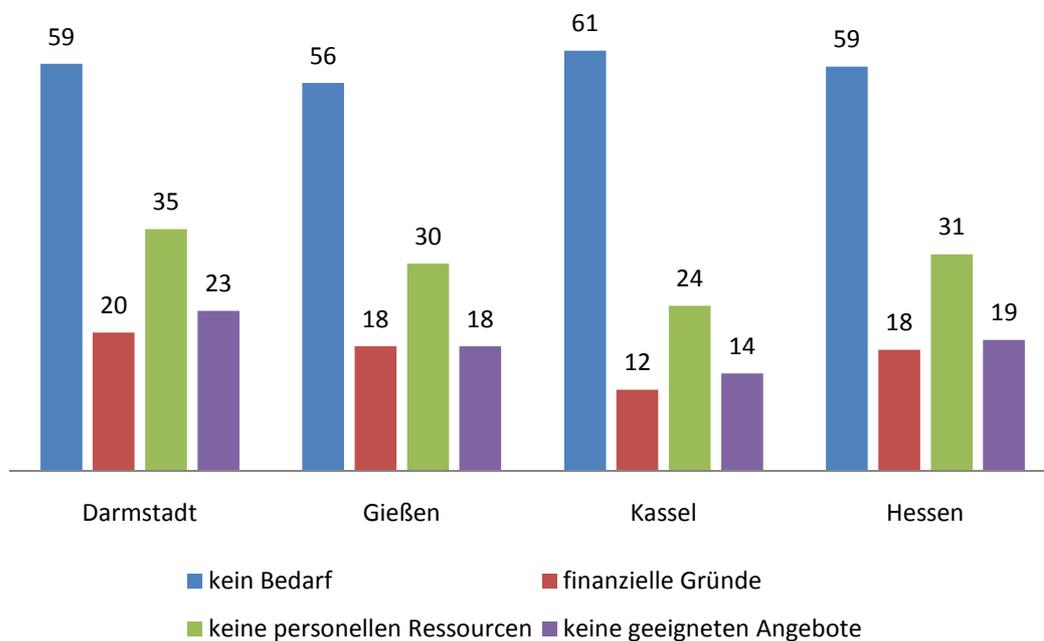
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Insgesamt bestätigen sich die Ergebnisse aus dem letzten Jahr: Die regionalen Unterschiede sind demnach nicht in erster Linie durch die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur begründet. Der höhere Wert im Regierungsbezirk Gießen wird nicht durch eine „günstige“ Wirtschaftsstruktur verursacht, sondern dadurch, dass sich Kleinstbetriebe und Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich häufiger an Weiterbildung beteiligen als die entsprechenden Betriebe in den anderen beiden Regierungsbezirken. Ob und inwieweit hierfür bspw. unterschiedliche Strukturen im Arbeitskräfteangebot, im Weiterbildungsangebot oder betriebsindividuelle Gründe maßgeblich sind, können wir nicht beantworten.

12.2 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Regionen

In allen drei Regionen wurde der nicht vorhandene Weiterbildungsbedarf als häufigste Ursache für die betriebliche Nicht-Beteiligung genannt, wenn auch in unterschiedlicher Häufigkeit. Bezüglich der zu hohen Kostenbelastung von Weiterbildung bzw. der Freistellungsproblematik wurde diese vor allem von Betrieben aus dem Regierungsbezirk Darmstadt genannt. Gleiches gilt für ein unzureichendes Weiterbildungsangebot.

Abb. 12.4: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2007 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk, Mehrfachnennungen

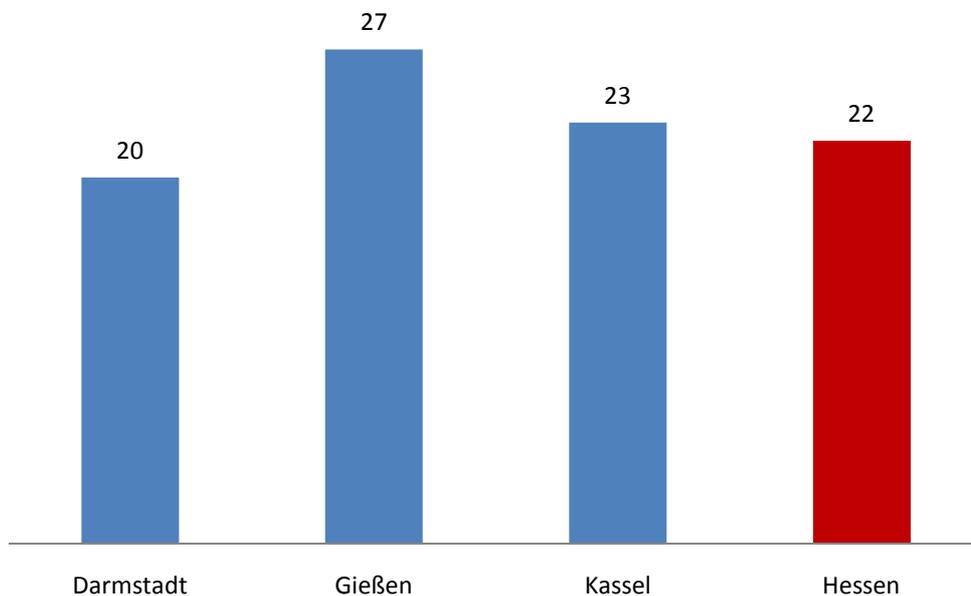


Quelle: eigene Betriebsbefragung

12.3 Geplante Weiterbildung 2010 nach Regionen

Nur 20% der 2009 nicht weiterbildungsaktiven Betriebe aus dem Regierungsbezirk Darmstadt gaben an, sich 2010 an betrieblicher Weiterbildung beteiligen zu wollen. Dies ist ein unterdurchschnittlicher Wert. Allerdings ist hierbei wieder zu berücksichtigen, dass die Angaben der Betriebe nicht unbedingt auch eintreffen werden. Bei der Befragung 2008 gaben aus dem Bezirk Darmstadt noch überdurchschnittlich viele Betriebe an, im Folgejahr Weiterbildungsmaßnahmen durchführen zu wollen, was eine regionale Angleichung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung erwarten ließ. Dem ist tatsächlich aber nicht so.

Abb. 12.5: Geplante Weiterbildung 2010 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk



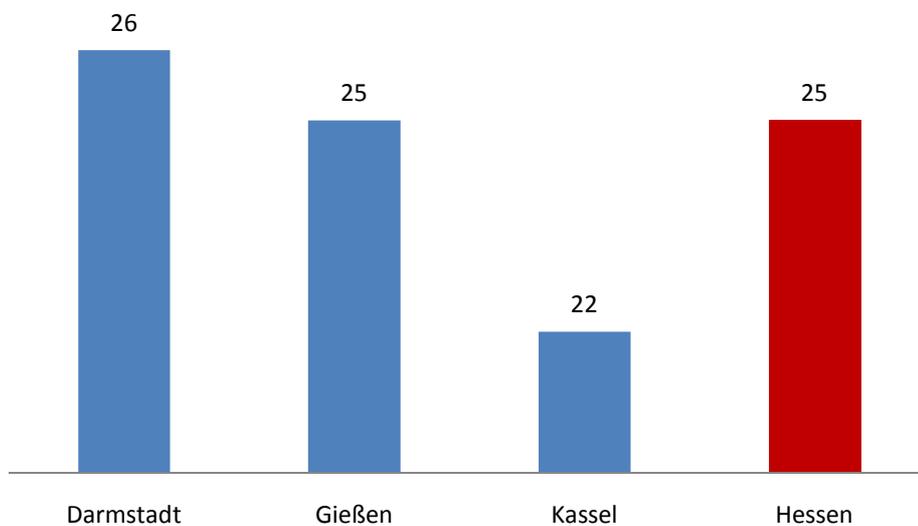
Quelle: eigene Betriebsbefragung

12.4 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung nach Regionen

2007 lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten im Regierungsbezirk Darmstadt mit 24% etwa 3 Prozentpunkte über der der anderen beiden Regierungsbezirke. Auch 2009 zeichnete sich dieser Regierungsbezirk durch die höchste Weiterbildungsquote aus (26%), er lag dabei aber nur knapp vor dem Regierungsbezirk Gießen (25%). Die niedrigste Weiterbildungsquote hatte der Regierungsbezirk Kassel mit 22%.

Hier schienen sich die oben beschriebenen Unterschiede in der regionalen Qualifikationsstruktur auszuwirken, in Darmstadt sind wie beschrieben einen vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten hochqualifiziert.

Abb. 12.6: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken



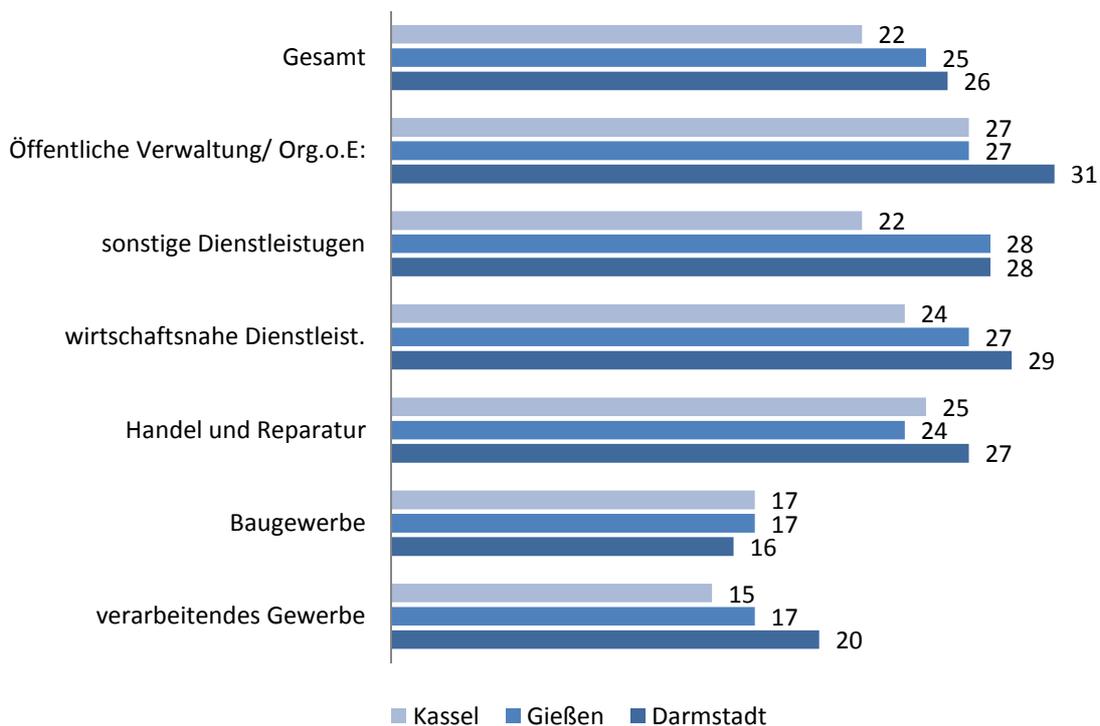
Quelle: eigene Betriebsbefragung

12.5 Regionale Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass sich der Regierungsbezirk Darmstadt durch eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote in fast allen Wirtschaftszweigen auszeichnet. Ausnahmen stellen lediglich das Baugewerbe und die sonstigen Dienstleistungen dar. Ein ähnliches Bild ergab sich auch bei der Befragung 2008, nur auf einem etwas geringeren Niveau.

Die Weiterbildungsquoten im Regierungsbezirk Kassel fallen dagegen in nahezu allen Branchen deutlich ab. Ausnahme sind hier lediglich der Handel und das Baugewerbe.

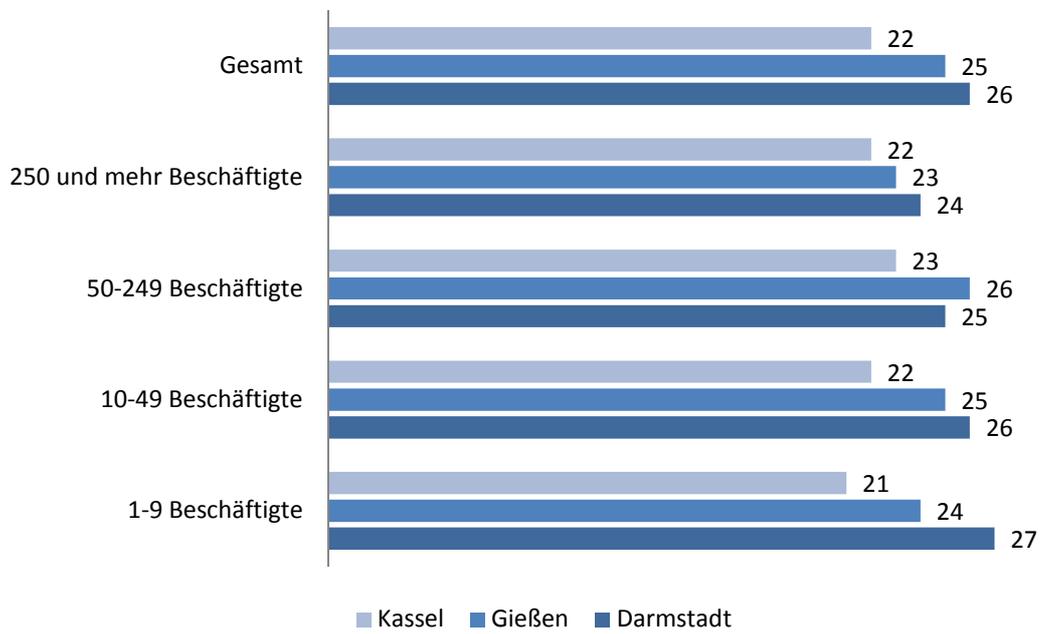
Abb. 12.7: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszeigen 2009



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigt sich ein ähnliches Bild: Für den Regierungsbezirk Darmstadt ergibt sich eine gleichmäßig hohe Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen, wobei diese in Kleinstbetrieben am höchsten ausfällt. Auch hier gilt, dass die Quoten nach Betriebsgrößenklassen in Gießen nur gering unter den Ergebnissen für Darmstadt liegen, in Kassel sind sie dagegen signifikant niedriger.

Abb. 12.8: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen 2009

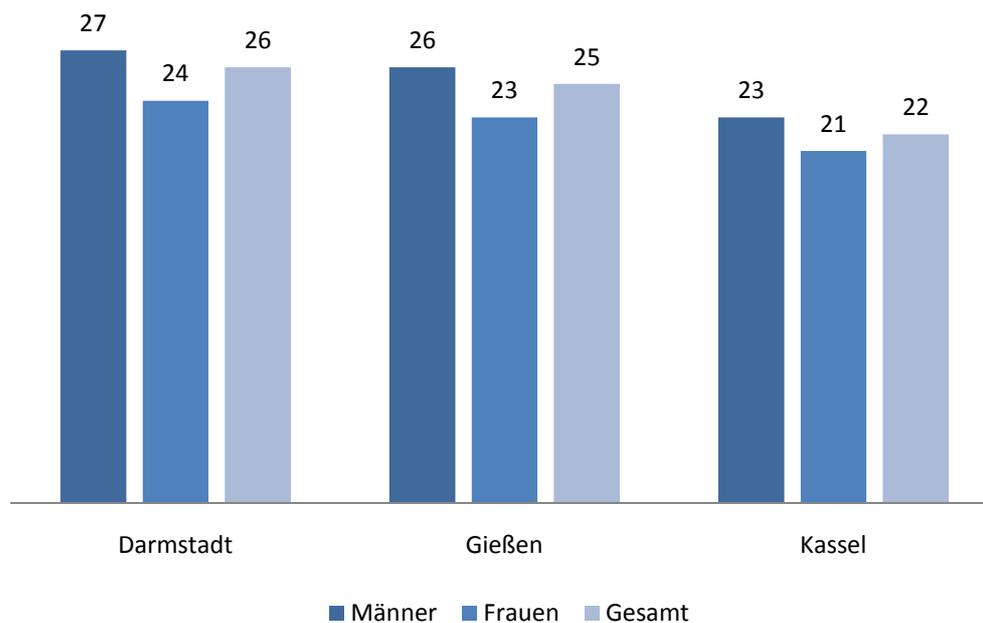


Quelle: eigene Betriebsbefragung

12.6 Regionale Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

Die Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zwischen den Regierungsbezirken sind nur gering. In allen drei Teilregionen werden Männer häufiger weitergebildet als Frauen, der Abstand zwischen der Teilnahmequote von Männern und der von Frauen ist in allen Regierungsbezirken in etwa gleich.

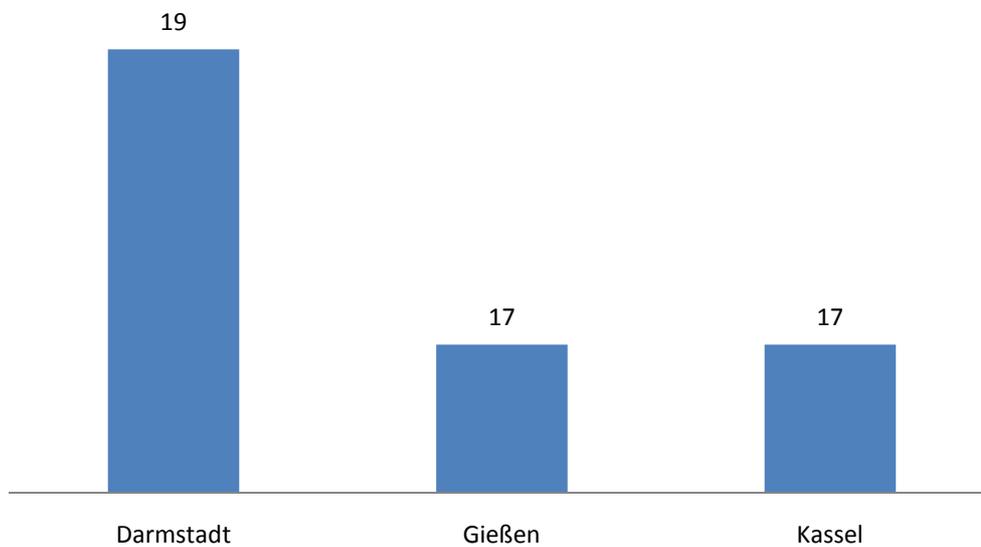
Abb. 12.9: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Geschlecht 2009



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Ähnliches gilt für eine Differenzierung nach Teilzeitbeschäftigung. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel sind die Weiterbildungsquoten nahezu identisch, in Darmstadt liegt sie etwas darüber. Auch dies entspricht weitgehend den Ergebnissen der letztjährigen Befragung.

Abb. 12.10: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Teilzeitbeschäftigung 2009

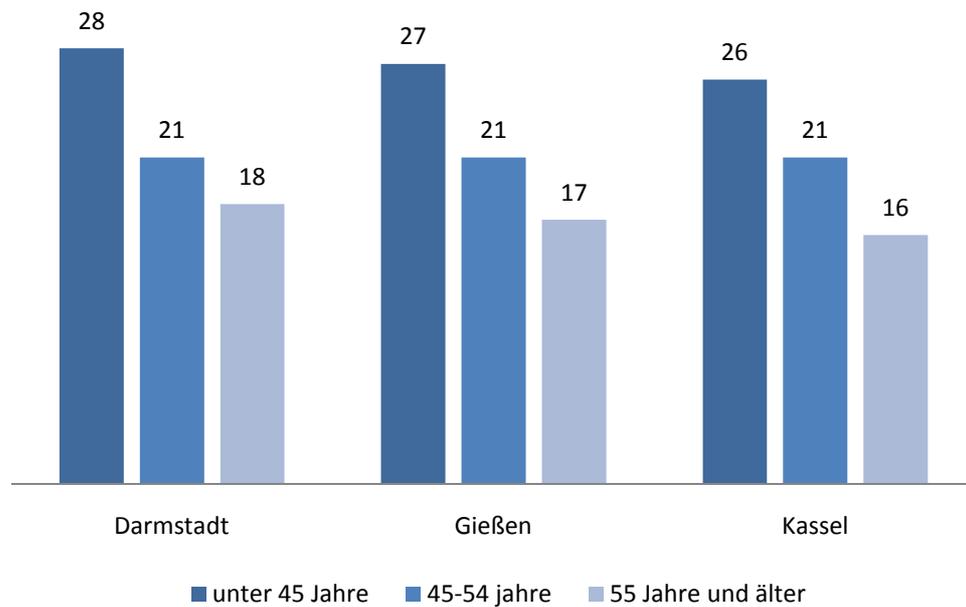


Quelle: eigene Betriebsbefragung

12.7 Regionale Weiterbildungsquoten nach Alter und Qualifikation der Beschäftigten

Die Ergebnisse für die Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Altersgruppen in den drei Regierungsbezirken entsprechen denen auf Basis aller hessischen Betriebe: Jüngere beteiligen sich in allen Teilregionen überdurchschnittlich häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, mit zunehmendem Alter nimmt die Teilnahmequote ab. Die Abstände zwischen den drei Altersgruppen sind in allen drei Regierungsbezirken ähnlich groß, das Niveau der Beteiligungsquoten ist im Regierungsbezirk Darmstadt für alle Altersklassen höher als in den beiden anderen Regionen. Ein ganz ähnliches Ergebnis ergab sich bereits 2008, mit nur etwas geringeren Weiterbildungsquoten. Die Beteiligung Älterer an betrieblicher Weiterbildung ist demnach weitgehend unabhängig von regionalen Gegebenheiten.

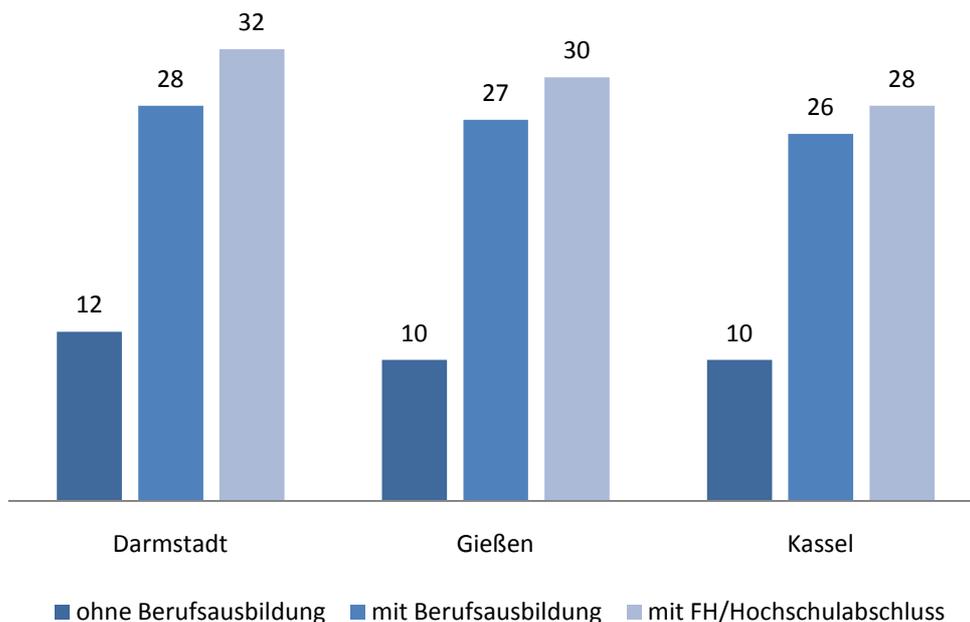
Abb. 12.11: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Alter der Beschäftigten 2009



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Im Gegensatz zur Differenzierung nach Alter der Beschäftigten waren 2008 bei einer Unterteilung in Qualifikationsgruppen durchaus regionale Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten festzustellen. Die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten lag damals im Regierungsbezirk Darmstadt deutlich über dem hessischen Durchschnitt und auch über der in den anderen beiden Regierungsbezirken. Diese Unterschiede haben sich inzwischen nivelliert, die Weiterbildungsquote für Geringqualifizierte liegt in allen drei Regierungsbezirken nahe dem Durchschnitt.

Abb. 12.12: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Qualifikation der Beschäftigten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

12.8. Fazit

Regionale Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung sind weiterhin vorhanden. Der insgesamt beobachtete Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen hat zu keiner nennenswerten Annäherung dieser Unterschiede geführt. Immer noch liegt die Beteiligung der Betriebe in Gießen deutlich über dem hessischen Durchschnitt. Dies ist nicht durch eine besonders „günstige“ Wirtschaftsstruktur begründet, hier hat Gießen mit seinen vergleichsweise hohen Anteilen an Betrieben aus dem Produzierenden Gewerbe eher Nachteile.

Bei den Ursachen für die Nichtbeteiligung an Weiterbildung ergaben sich keine nennenswerten regionalen Unterschiede, die Rangfolge der Nennungen entsprach in allen Teilregionen den Gesamtergebnissen für Hessen, nur in der Häufigkeit der Nennungen ergeben sich Differenzen.

Auch was die Weiterbildungsquote betrifft, sind regionale Differenzen feststellbar, sie sind allerdings nicht besonders hoch ausgeprägt und haben sich im Vergleich zur letzten Befragung noch etwas verringert. Der Regierungsbezirk Darmstadt steht diesbezüglich an der Spitze der drei Teilregionen, Gießen erreicht aber fast einen ähnlich hohen Wert. Lediglich der Regierungsbezirk Kassel fällt hier etwas ab.

Die höhere Weiterbildungsquote im Regierungsbezirk Darmstadt wird nicht durch einzelne Wirtschaftszweige hervorgerufen, vielmehr zeichnet sich der Bezirk durch eine über durchschnittliche Quote über fast alle Sektoren hinweg aus. Ähnliches gilt bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen.

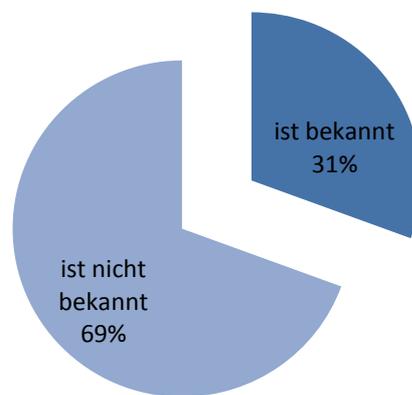
Differenzierungen nach Alter, Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen ergaben keine regionalen Besonderheiten, wobei das Niveau der ermittelten Werte im Regierungsbezirk Darmstadt jeweils etwas über dem hessischen Durchschnitt, in den beiden anderen Regierungsbezirken dafür unter diesem lag. Dies war auch schon bei der letzten Befragung der Fall. Damals ergaben sich aber wohl regionale Unterschiede in den Weiterbildungsquoten der jeweiligen Qualifikationsgruppen. Diese haben sich inzwischen allerdings ebenfalls angeglichen.

13 Das Instrument „Qualifizierungsscheck“ aus betrieblicher Sicht

Die aktuelle Betriebsbefragung wurde auch genutzt, um Informationen über den Bekanntheitsgrad des Instruments „Qualifizierungsschecks“ bei den hessischen Betrieben sowie deren Einschätzung hierzu zu eruieren.

Knapp 31% der hessischen Betriebe gab an, dieses Instrument zu kennen. Die weiteren Antworten und Ausführungen deuten jedoch darauf hin, dass ein kleiner Teil dieser Betriebe die „Qualifizierungsschecks“ mit anderen, ähnlich gelagerten Programmen (Bildungsprämie, WeGebAU) verwechselt und der tatsächliche Bekanntheitsgrad etwas darunter liegt.

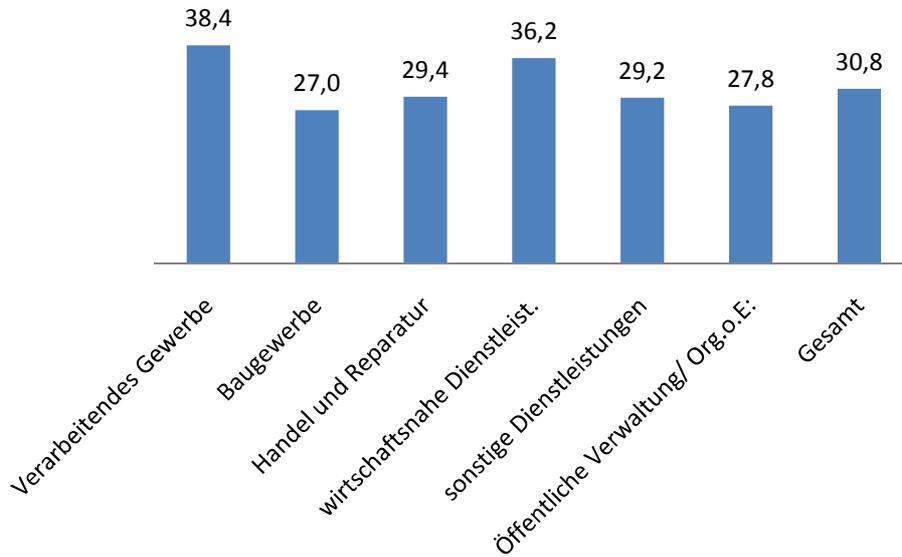
Abb. 13.1: Bekanntheit des Instruments „Qualifizierungsschecks“, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Überdurchschnittlich hoch liegt der Bekanntheitsgrad der Qualifizierungsschecks bei Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes sowie im Bereich der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Vergleichsweise unbekannt ist das Instrument im Baugewerbe, im Handel und im öffentlichen Sektor bzw. bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter.

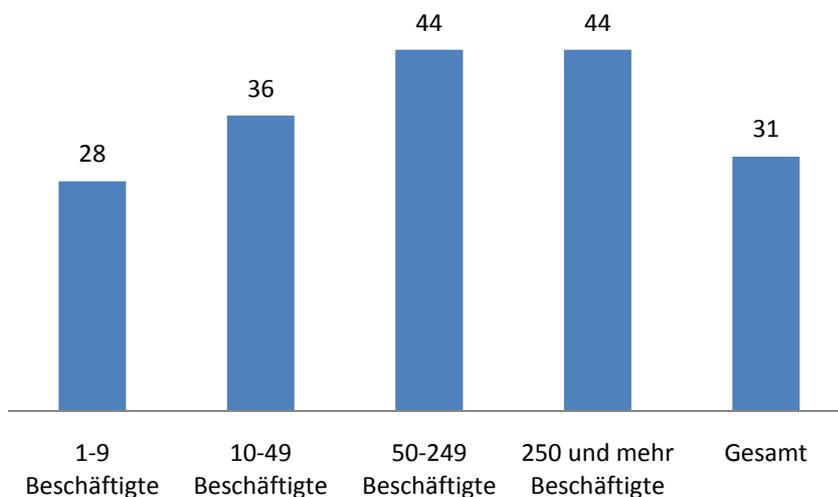
Abb. 13.2: Bekanntheitsgrad des Instruments Qualifizierungsschecks nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Bekanntheitsgrad der Qualifizierungsschecks. Selbst bei Großbetrieben, deren Mitarbeiter nicht durch das Instrument gefördert werden, liegt der Bekanntheitsgrad überdurchschnittlich hoch. Diese fallen jedoch aufgrund ihrer geringen Anzahl kaum ins Gewicht, so dass sich am durchschnittlichen Bekanntheitsgrad fast nichts ändert wenn man ihn nur auf KMU bezieht. Dann liegt er immer noch über 30%.

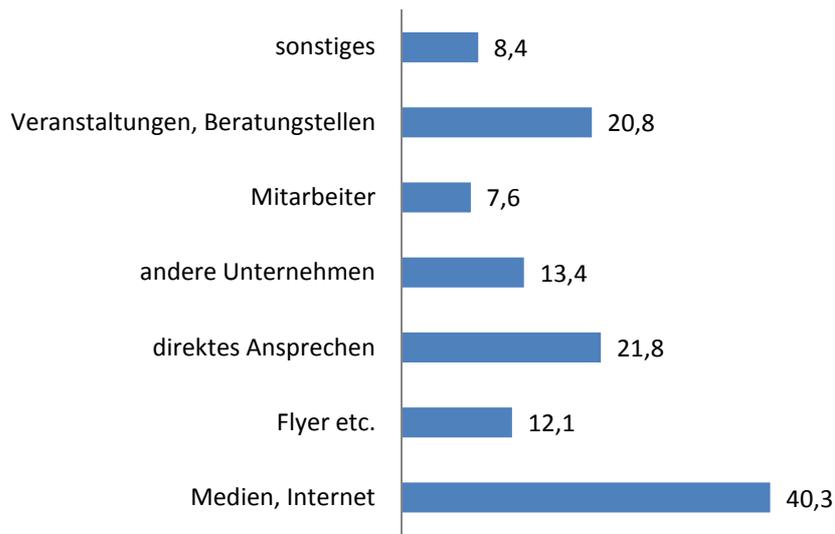
Abb. 13.3: Bekanntheitsgrad des Instruments Qualifizierungsschecks nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Wir haben die Betriebe gefragt, über welche Wege sie denn von dem Instrument erfahren. Mit Abstand am Häufigsten genannt wurde hierbei „über Medien bzw. das Internet“ (über 40%). Es folgen die direkte Ansprache des Unternehmens durch Berater bzw. Beratungsstellen sowie die Information über andere Unternehmen. Dass der Betrieb durch seine eigenen Mitarbeiter auf das Instrument aufmerksam gemacht wurde, nannte nur eine Minderheit der Befragten (unter 8%).

Abb. 13.4: Von dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ erfahren über..., Angaben in Prozent aller Betriebe, die das Instrument kennen, Mehrfachnennungen möglich



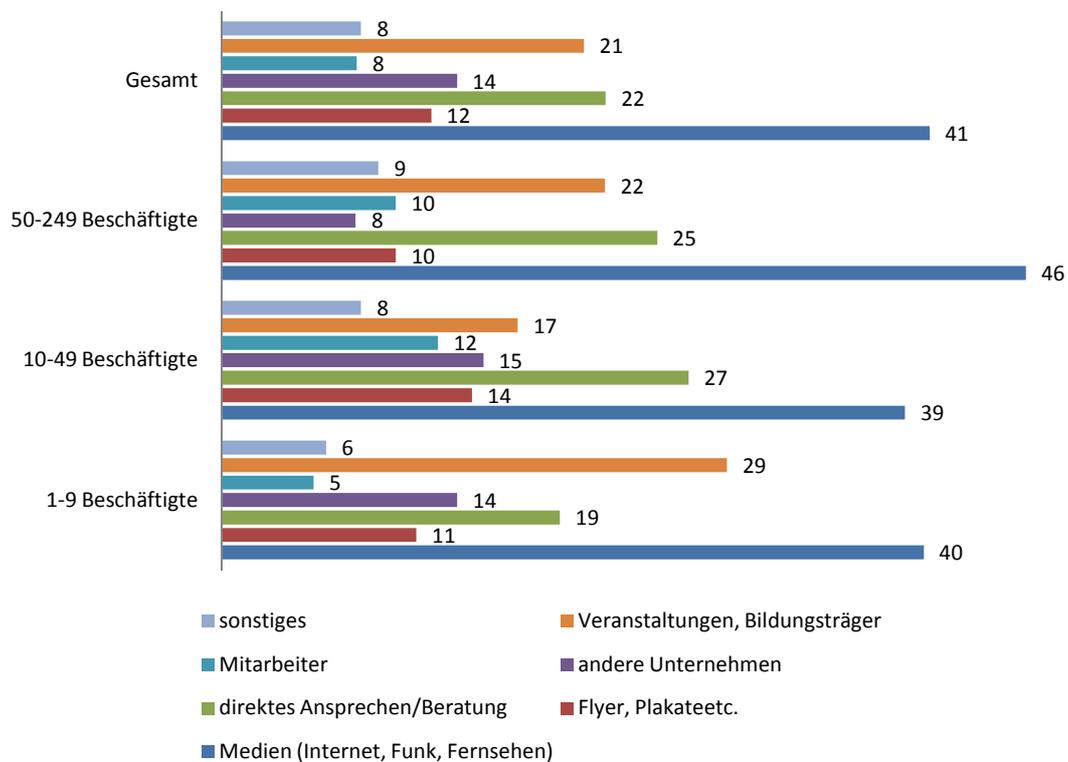
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich kaum Unterschiede zu den Gesamtergebnissen, auf eine graphische Darstellung wird daher verzichtet. Etwas anders sieht es bei den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen aus. Auch wenn in allen Betriebsgrößenklassen die Information über Medien/Internet am Häufigsten genannt wurde, ergeben sich ansonsten doch einige relevante Unterschiede:³

- Die Information über Veranstaltungen und Bildungsträger spielt bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten eine überdurchschnittlich große Rolle. Gleiches gilt für die Informationsweitergabe durch andere Unternehmen.
- Direkte Beratung bzw. direkte Ansprache des Betriebs wurde dagegen von kleineren und mittelgroßen Betrieben überdurchschnittlich häufig genannt.

³ auf die Darstellung der Ergebnisse von Großbetrieben wird im Folgenden verzichtet, da ihre Beschäftigten nicht zur Zielgruppe des Instruments gehören

Abb. 13.5: Von dem Instrument „Qualifizierungsscheck“ erfahren über..., nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die das Instrument kennen, Mehrfachnennungen möglich

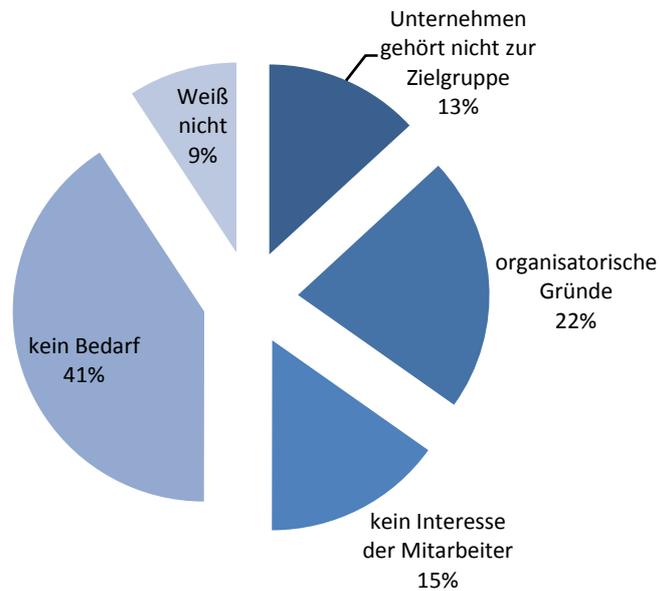


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Auch wenn der Bekanntheitsgrad bei den hessischen Betrieben sicherlich noch erhöht werden kann, scheint das Problem auf betrieblicher Seite nicht so sehr in unzureichender Information über das Instrument zu liegen, sondern in der mangelhaften Unterstützung des Instruments. Bewusst gefördert bzw. für die Beschäftigten genutzt wird es tatsächlich nur von einer kleinen Minderheit. Nur etwa 1,2% aller Betriebe gaben an, dass sie ihre Beschäftigten mittels des Instruments unterstützen (bspw. durch finanzielle Beteiligung an den Kosten oder aber auch durch Information und Motivation). Die geringe Fallzahl der Betriebe, deren Beschäftigte das Instrument Qualifizierungsschecks mit betrieblicher Unterstützung nutzen, lässt keine weiteren Ausdifferenzierungen nach Wirtschaftszweigen oder Betriebsgrößenklassen zu.

Die Betriebe, die Qualifizierungsschecks zwar kennen, sie aber nicht in irgendeiner Form fördern, wurden nach den Ursachen hierfür gefragt. Etwa 41% dieser Betriebe sahen schlichtweg keinen Bedarf. Es folgten betrieblich-organisatorische Gründe (22%) und ein mangelndes Interesse der Beschäftigten selber (15%). Schließlich gaben 13% an, dass sie nicht zur Zielgruppe des Instruments zählen (keine Mitarbeiter der Zielgruppe, Großbetrieb etc.).

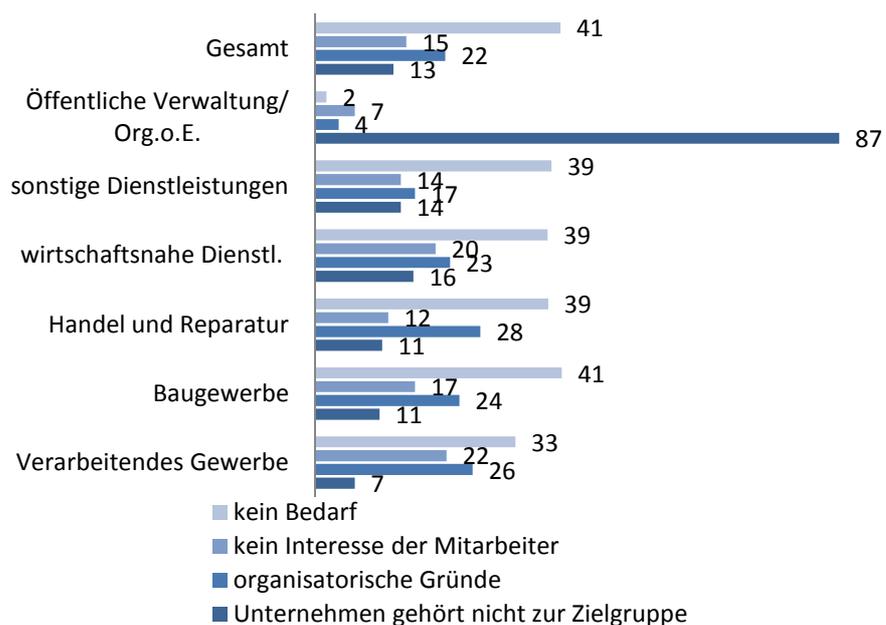
Abb. 13.6: Ursachen für die Nicht-Förderung des Instruments „Qualifizierungsschecks“, Angaben in Prozent aller Betriebe, die dieses Instrument kennen, aber nicht fördern



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Betriebe die, keinen Bedarf für dieses Instrument sehen, verteilen sich anteilmäßig auf alle Wirtschaftszweige in etwa gleichmäßig. Mangelndes Interesse der Mitarbeiter wird vor allem von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie den wirtschaftsnahen Dienstleistungen konstatiert.

Abb. 13.7: Ursachen für die Nicht-Förderung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten besonders häufig ein Motivationsproblem ihrer Mitarbeiter sehen, auch betrieblich-organisatorische Gründe sprechen bei diesen Betrieben überdurchschnittlich oft dafür, das Instrument Qualifizierungsscheck nicht zu unterstützen.

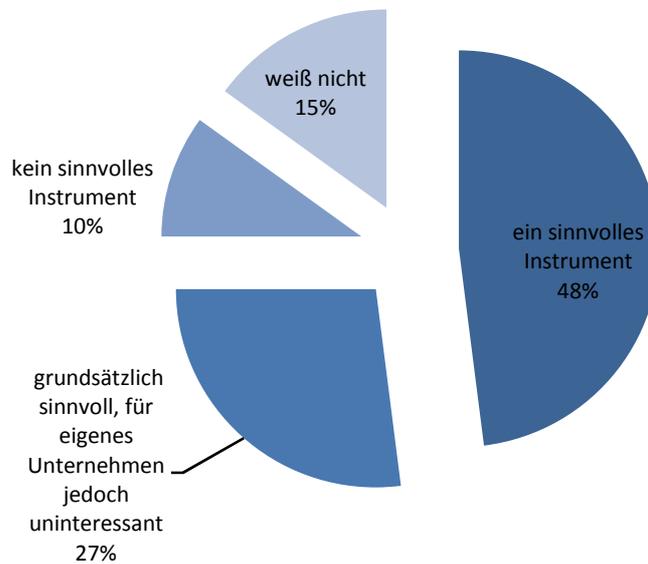
Abb. 13.8: Ursachen für die Nicht-Förderung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Unabhängig davon, ob die Betriebe Qualifizierungsschecks aktuell fördern und nutzen haben wir sie um eine Beurteilung des Instruments gebeten. Diese war überwiegend positiv. Knapp die Hälfte der Betriebe hielt die Qualifizierungsschecks für ein sinnvolles Instrument, welches prinzipiell auch für den eigenen Betrieb von Nutzen wäre. Weitere 27% gaben an, dass es zwar grundsätzlich sinnvoll sei, aber nicht für den eigenen Betrieb. Nur 10% der Betriebe äußerten Zweifel an der Eignung des Instruments.

Abb. 13.9: Beurteilung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ aus betrieblicher Sicht, Angaben in Prozent aller Betriebe, die dieses Instrument kennen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Diese Zweifel wurden vor allem von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe hervorgehoben. Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil der Betriebe, die den Nutzen bezweifelten bei 20% und damit weit über dem Durchschnitt. Im Baugewerbe waren es immerhin noch 15% der Betriebe.

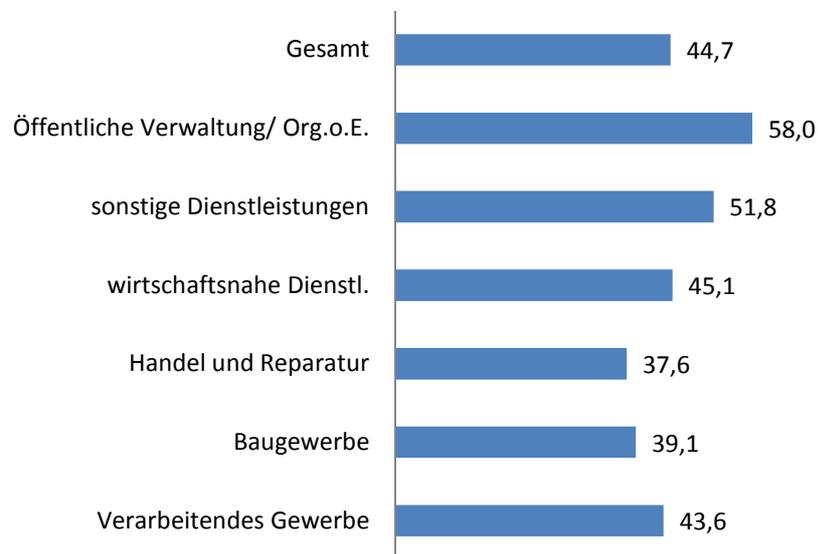
Nach Betriebsgrößenklassen differenziert ergaben sich keine großen Unterschiede im Antwortverhalten, wobei die Skepsis tendenziell bei den Kleinstbetrieben etwas größer war als bei kleineren und mittlergroßen Betrieben.

14 Aktueller und erwarteter Fachkräftemangel in Hessen

Die – im Vergleich zu den meisten anderen Nationen – überraschend positiven Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt (hohe Beschäftigungsstabilität in der Krise, schnelle Erholung nach der Krise) hat der arbeitsmarktpolitischen Diskussion um einen bevorstehenden Fachkräftemangel neuen Auftrieb gegeben (vgl. für die Region Rhein-Main IHK-Forum Rhein-Main 2010, für Deutschland: Institut der Deutschen Wirtschaft 2010). Verstärkte (betriebliche) Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gelten als ein zentrales Instrument, um einen solchen Fachkräftemangel zu begegnen. Wir haben die Betriebe daher im Rahmen der aktuellen Weiterbildungserhebung auch nach ihrem aktuellen und erwarteten Bedarf an Fachkräften gefragt. Demnach suchten 2009/2010 etwa 45% der hessischen Betriebe mindestens eine Fachkraft. Hiervon konnten ca. ein Drittel nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen. Umgerechnet auf alle hessischen Betriebe hatten damit etwa 15% der Betriebe Probleme bei der Stellenbesetzung im höher qualifizierten Bereich.

Gesucht würden überdurchschnittlich häufig Fachkräfte in den Dienstleistungsbranchen und im Öffentlichen Bereich. Im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe lagen dagegen die Anteile der Betriebe, die Fachkräfte suchten unter dem Durchschnitt.

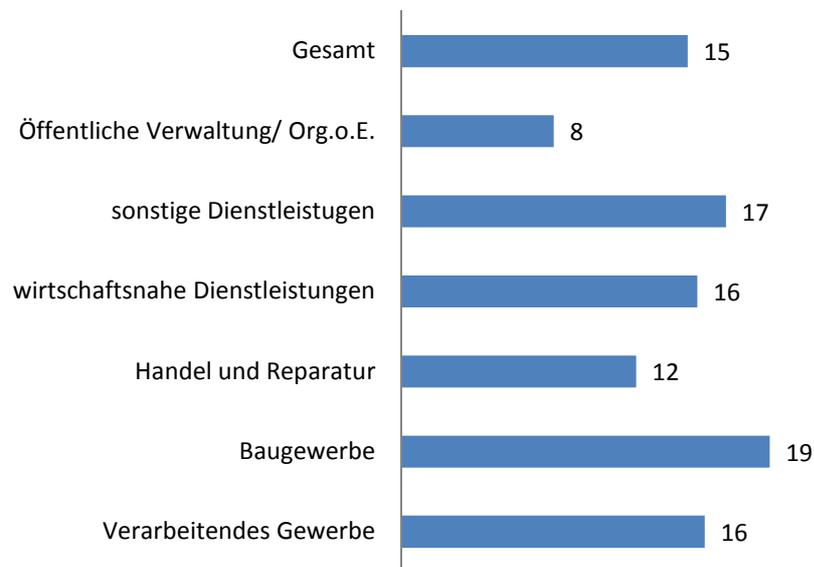
Abb. 14.1: Suchte ihr Betrieb im letzten Halbjahr Fachkräfte?, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Probleme, die Fachkräftestellen zu besetzen hatten hierbei insbesondere Betriebe aus dem Baugewerbe und den sonstigen Dienstleistungen. Vergleichsweise geringe Stellenbesetzungsprobleme gab dagegen es im öffentlichen Sektor sowie im Bereich Handel und Reparatur.

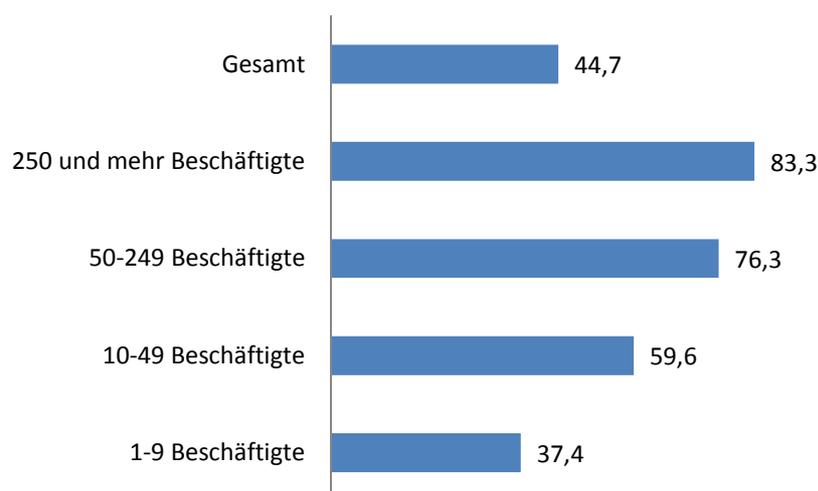
Abb. 14.2: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Je kleiner der Betrieb, desto seltener suchte er anteilig im vergangenen Halbjahr Fachkräfte, bei Kleinstbetrieben lag dieser Anteil bei etwa 37%. Dies liegt zwar unter dem Gesamtdurchschnitt, aufgrund der hohen Anzahl an Kleinstbetrieben ist dies dennoch ein hoher Wert.

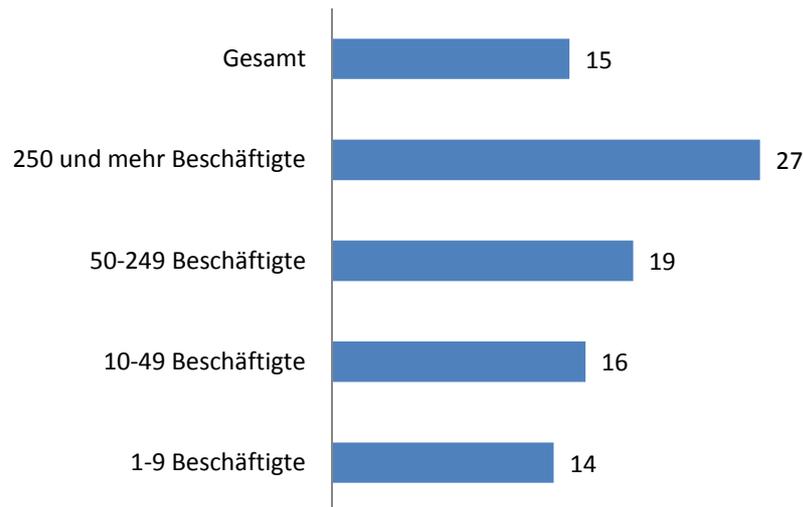
Abb. 14.3: Suchte ihr Betrieb im laufenden Jahr Fachkräfte?, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

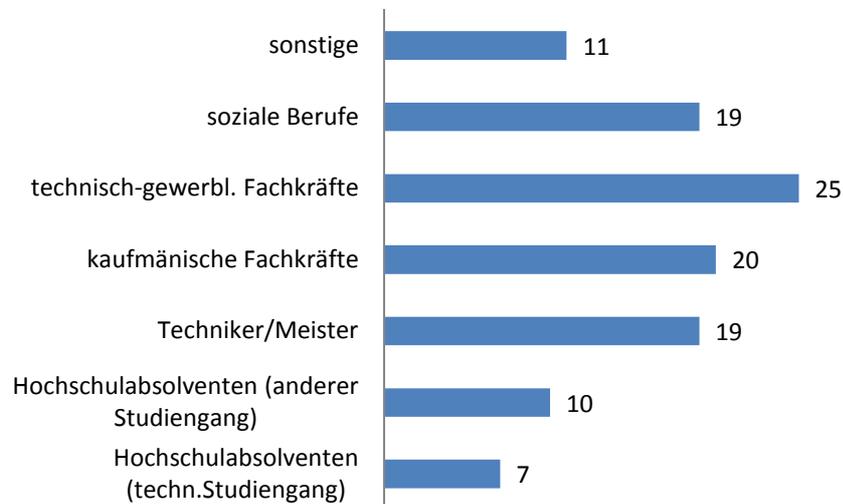
Die Probleme, alle offenen Fachkräftestellen zu besetzen nehmen ebenfalls anteilig ab, je kleiner der Betrieb ist. Bei Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt er dagegen mit 27% weit über dem Durchschnitt. Dies mag auf den ersten Blick verwundern, schließlich verfügen größere Betriebe in der Regel über bessere und effizientere Rekrutierungsmöglichkeiten. Es ist aber davon auszugehen, dass sie auch mehr als eine Fachkraft suchen und daher die Chance steigt, bei einigen Stellen Besetzungsprobleme zu bekommen.

Abb. 14.4: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Der problematisch zu deckende Fachkräftebedarf betrifft nicht in erster Linie hochqualifizierte Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss, sondern das mittlere Segment, also Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation. Hier sind insbesondere technisch-gewerbliche Fachkräfte zu nennen, aber auch bei den kaufmännischen Fachkräften und sozialen Berufen gab es häufig Probleme, die gesuchten Arbeitskräfte zu finden.

Abb. 14.5: In welchen Berufs./Qualifikationsgruppen konnten Stellen nicht problemlos besetzt werden? Angaben in Prozent aller Betriebe, die Probleme hatten Fachkräftestellen zu besetzen, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Zahl der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen ist zu klein, um gesicherte repräsentative Aussagen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen vorzunehmen. Tendenziell gilt hier, dass Hochschulabsolventen überwiegend von Betrieben aus dem Bereich der wirtschaftsnahen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung gesucht wurden, technisch-kaufmännische Fachkräfte naturgemäß vom Verarbeitenden Gewerbe bzw. dem Baugewerbe. Bedarf an kaufmännischen Fachkräften bestand vor allem in den Dienstleistungsbranchen. Kleine und mittlere Unternehmen suchten überwiegend Fachkräfte aus dem mittleren Qualifikationssegment, Hochschulabsolventen waren dagegen bei größeren Betrieben überdurchschnittlich gefragt.

14.1 Ursachen für Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte

Wir haben alle Betriebe – d.h. unabhängig von ihren Stellenbesetzungsproblemen - gefragt worin sie die Gründe für solche Schwierigkeiten sehen. Als häufigste Ursache nannten die hessischen Betriebe einen Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern (58%). Zugleich wird deutlich, dass Zusatzqualifikationen -über die eigentliche berufliche Ausbildung hinaus- immer mehr an Bedeutung bei der betrieblichen Personalsuche gewinnen. Über 40% der Betriebe nannte das Fehlen solcher Zusatzqualifikationen als Grund für mögliche Stellenbesetzungsprobleme.

Viele Betriebe erwarten zudem einen zunehmenden Wettbewerb um geeignete Fachkräfte. Dies wird dadurch deutlich, dass etwa 22% der Betriebe als Grund für Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen angaben, die entsprechenden Arbeitskräf-

te würden andere Unternehmen attraktiver finden und 17% ein Abwandern von Fachkräften in andere Regionen befürchten.

Kosten- und Flexibilitätsaspekte spielen ebenfalls eine Rolle. Über 30% der Betriebe nannten zu hohe Gehaltsvorstellungen als Grund für Stellenbesetzungsprobleme, 22% mangelnde zeitliche Flexibilität der potenziellen Bewerber.

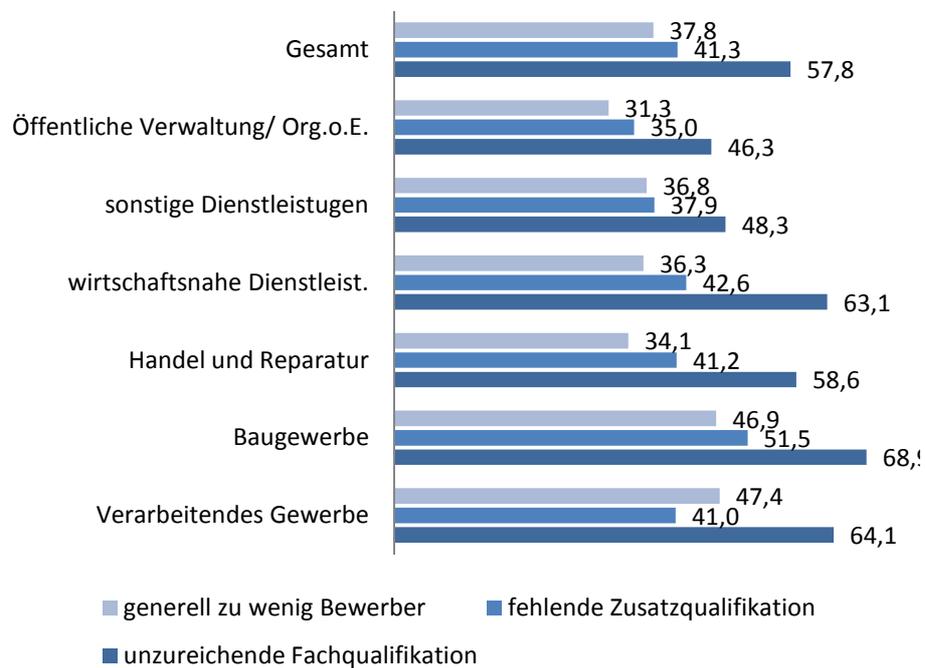
Abb. 14.6: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: eigene Betriebsbefragung

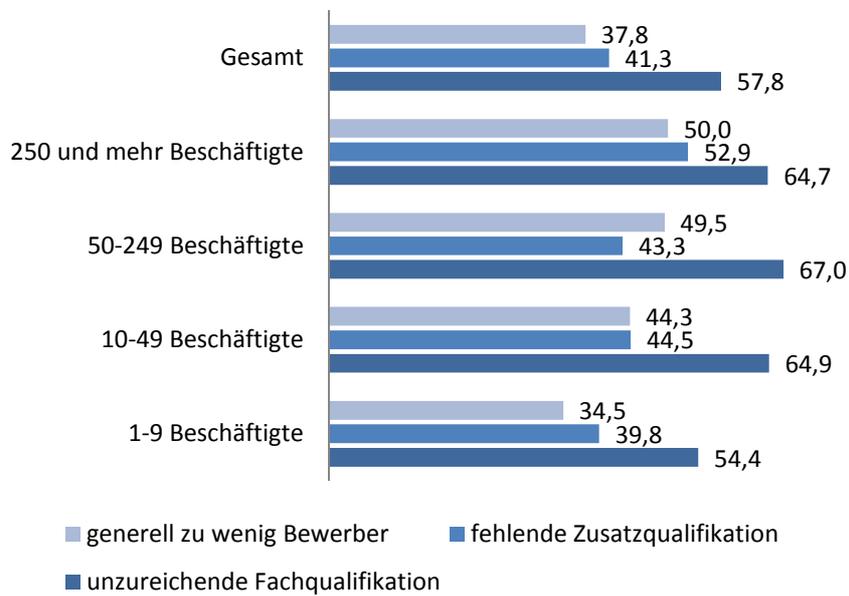
Unzureichende fachliche Qualifikationen werden vor allem von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen beklagt, ähnliches gilt für einen generellen Bewerbermangel. Bezüglich fehlender Zusatzqualifikationen ergeben sich nur geringe branchenspezifische Unterschiede im Antwortverhalten. Dies scheint in allen Sektoren gleichermaßen problematisch.

Abb. 14.7: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, Mehrfachnennungen möglich



Unzureichende fachliche Qualifikationen sind in allen Betriebsgrößenklassen der wichtigste Grund für erwartete Stellenbesetzungsprobleme. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die anteilige Zahl der Nennungen ebenfalls zu. Fehlende Zusatzqualifikationen werden ebenfalls von größeren Betrieben überdurchschnittlich oft genannt, bei Kleinbetrieben stellt dies ein weniger starkes Problem dar.

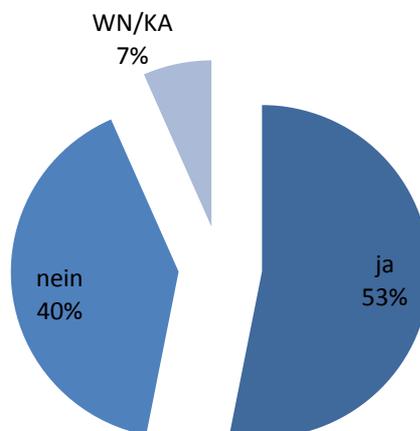
Abb. 14.8: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Abschließend wurden die Betriebe noch gefragt, ob sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf erwarten und falls ja, wie sie darauf reagieren wollen. Mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe geht demnach von einem zunehmenden Bedarf an Fachkräften aus. Zunehmender Bedarf ist allerdings noch nicht gleichzusetzen mit zunehmendem Fachkräftemangel. Es könnte sein, dass sich dieser Bedarf durch geeignete Maßnahmen mehr oder weniger problemlos decken ließe.

Abb. 14.9: Expecten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe

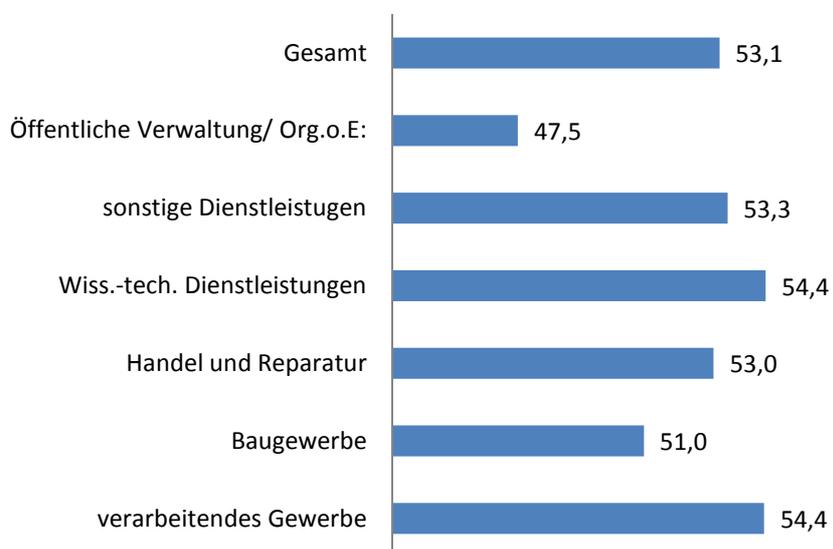


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Dieser zunehmende Bedarf wird von allen Sektoren in ähnlicher Weise erwartet. In allen Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung, lag der Anteil der Betriebe, die dies erwarten bei über 50%.

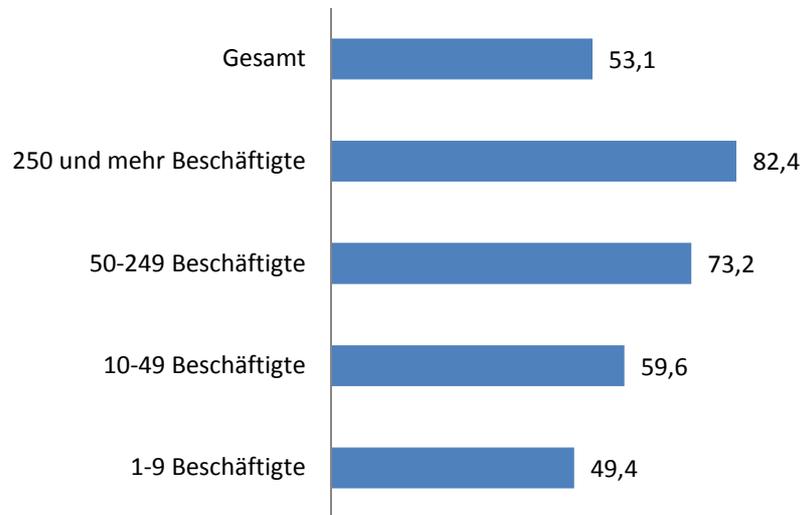
Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt der Anteil der Betriebe, die von einem verstärkten Fachkräftebedarf ausgehen deutlich an und liegt bei Großbetrieben bei über 80%.

Abb. 14.10: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: eigene Betriebsbefragung

**Abb. 14.11: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf?
nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweili-
gen Größenklasse**

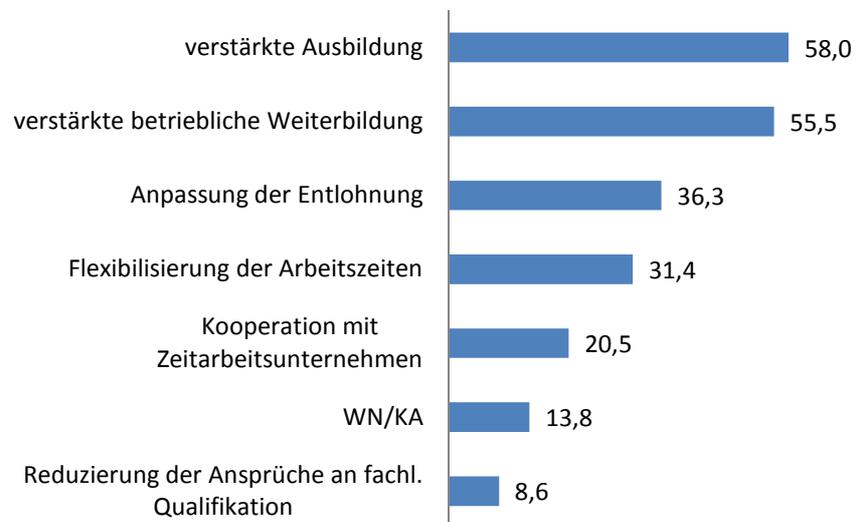


Quelle: eigene Betriebsbefragung

14.2 Geplante betriebliche Maßnahmen, um den Fachkräftebedarf zu be- gegen

Falls sich der Fachkräftebedarf künftig tatsächlich erhöhen sollte, erscheint aus betrieblicher Sicht verstärkte Aus- und Weiterbildung als das zentrale Instrument, um diesen Bedarf decken zu können. Jeweils über 55% der Betriebe, die einen zunehmenden Bedarf erwarten, gab an, dass sie dann die betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung verstärken wollen. Flexibilisierungsinstrumente – entweder intern (Arbeitszeit) oder extern (Zeitarbeit, befristete Neueinstellungen) spielen ebenfalls eine Rolle, wurden aber deutlich seltener genannt. Gleiches gilt für eine Anpassung der Entlohnung als Anreizinstrument um Fachkräfte zu halten bzw. zu bekommen.

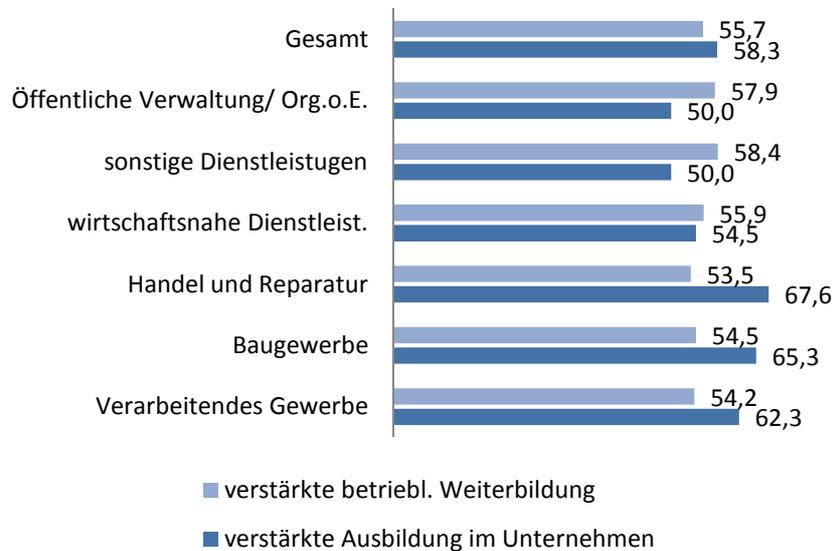
Abb. 14.12: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, die eine solche Zunahme erwarten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Verstärkte Ausbildung wurde vor allem von Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Handel und dem Baugewerbe als Strategie genannt. Aber auch in allen anderen Branchen liegt der Anteil der Nennungen bei mindestens 50%. Hinsichtlich verstärkter betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten ergeben sich nicht so große sektorale Unterschiede. Hervorzuheben ist aber, dass dies im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, der wirtschaftsnahen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung häufiger genannt wurde als die Verstärkung betrieblicher Ausbildung und damit in diesen Branchen mit Abstand das wichtigste Instrument zur Fachkräftebedarfsdeckung darstellt.

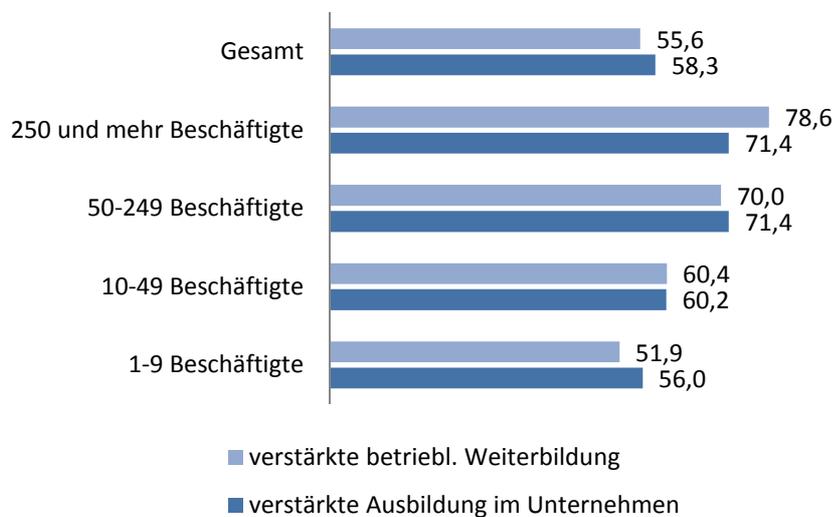
Abb. 14.13: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, die eine solche Zunahme erwarten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, die einem zunehmenden Fachkräftebedarf mit verstärkten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten begegnen wollen deutlich an. Aber selbst bei den Kleinstbetrieben liegen diese noch über 50% und damit überraschend hoch.

Abb. 14.14: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die eine solche Zunahme erwarten



14.3 Fazit

In einigen hessischen Betrieben (15%) bestehen bereits aktuell Probleme, alle Fachkräftestellen problemlos zu besetzen. Dies ist sicherlich kein zu vernachlässigender, aber auch nicht außergewöhnlich hoher Wert. Die jährliche Betriebsbefragung für die Region Rhein-Main durch das IWAK ergab in den Jahren 2000, 2001 und 2007 ähnlich hohe Anteile an Betrieben, die Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften hatten (vgl. IWAK Reporte 2000, 2001 und 2007). Aktuell gab es vor allem Probleme bei den Betrieben, Stellen aus dem mittleren Qualifikationssegment zu besetzen. Ursächlich für die Stellenbesetzungsprobleme ist aus betrieblicher Sicht in erster Linie ein Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern. Fast genauso häufig wurde jedoch auch das Fehlen von Zusatzqualifikationen als Grund genannt.

Der Bedarf an Fachkräften wird nach betrieblicher Einschätzung künftig weiter zunehmen, über die Hälfte der hessischen Betriebe erwartet einen steigenden Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren. Dies gilt für alle Wirtschaftssektoren nahezu in gleichem Maß. Verstärkte Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sind nach betrieblichen Angaben das zentrale Instrument, um dem steigenden Fachkräftebedarf begegnen zu können. Die aktuellen Daten zur betrieblichen Weiterbildung zeigen auch, dass hier bereits verstärkte Anstrengungen unternommen werden. Ob dies im ausreichenden Maß geschieht, bleibt abzuwarten, die hessischen Betriebe können zumindest ihren aktuellen Qualifikationsbedarf inzwischen besser decken als noch vor zwei Jahren.

15 Aufbau des Internetportals zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen

Als struktureller Aufbau des Portals wurde eine Aufteilung in die Formen beruflicher Weiterbildung (betrieblich, individuell, gefördert) gewählt. Dies entspricht auch der Aufteilung in den Berichten. Die Auswahl der relevanten Daten erfolgte auf Basis der bislang vorliegenden Berichte aus dem Informationssystem mit entsprechender Nachbearbeitung der, so dass ein einheitlicher Stil entstand. Ebenso wurden .pdf-Dateien und excel-Dateien für die jeweiligen Daten erstellt und auf den Server hochgeladen.

Es folgte das Erstellen der Internetseiten, die Verknüpfung der Seiten im Menü und untereinander, Eingabe der Daten/Verknüpfen der Grafiken und download-Dateien.

Für die detaillierte Gliederung wurde anhand der ausgewählten Daten zunächst ein schriftliches Konzept entwickelt bevor dieses auf die Homepage übertragen wurde. Hierzu wurden auf einem externen, passwortgeschütztem Server erst die einzelnen Internetseiten erstellt und im Menü und miteinander verknüpft. Erst danach wurden die Daten eingepflegt und die jeweiligen Grafiken sowie der erstellte Download-Content mit der fertigen Seite verbunden. In intensiven Gesprächen mit dem Grafiker wurde die Gliederung noch einmal überarbeitet. Aus Gründen der einfacheren Rechteverwaltung wurden die Regionaldaten als eigener Menüpunkt aufgenommen. Ohne gültiges Log-in ist der Menü-

punkt „Regionalisierte Ergebnisse“ nur auf Ebene der Regierungsbezirke zu sehen. Die Titel einiger Seiten wurden für eine bessere Darstellung in der Menüleiste in Kooperation mit dem FZI sinnvoll zudem gekürzt. Ebenfalls wurden eine Suchfunktion, das Impressum, ein Kontaktformular mit eigenem Text kreiert. Link- und Downloadseiten wurden eingefügt.

Nachdem die Seiten erstellt und mit Informationen gefüllt waren, wurde eine vereinheitlichte Formatierung für alle Seiten festgelegt. In Gesprächen mit dem Grafiker wurde diese Formatierung später noch einmal verändert und den Wünschen des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung sowie ästhetischen Ansprüchen angepasst. Die wichtigsten Formatierungen wurden aus dem html-code genommen und in das Template der Homepage übertragen, so dass sie automatisch für alle bestehenden und neu erstellen Einträge gelten. Dies reduziert erheblich das Risiko von Formatierungsfehlern. Auf Anregung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde zudem die Startseite überarbeitet und ein Vorwort des Ministers eingefügt.

Als letzte Schritte wurden die für das Internetportal ausgewählten Domains (infosystem-weiterbildung-hessen.de; info-system-weiterbildung-hessen.de; informationssystem-weiterbildung.de) registriert und danach das Internetportal von einem zur Bearbeitung genutzten auf den endgültigen Server umgezogen. Die Domains sind aktiviert und können verwendet werden.