



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

# **Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“**

## **Zwischenbericht zum Informationssystem**

### **berufliche Weiterbildung in Hessen**

**Birgit Wagner / Oliver Nüchter / Christoph Lange**

Projektnummer:80095213, altes Aktenzeichen: TH0101/2008

Technische Hilfe

**Frankfurt, Februar 2014**



## Das Wichtigste in Kürze

- Ziel des Instruments „Qualifizierungsscheck“ ist die Erzielung eines Gesamtvolumens von monatlich etwa 133 (165 unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit) ausgestellten Qualifizierungsschecks. Diese Anzahl wird seit 2011 durchgängig übertroffen.
- Die im Zeitablauf bereits seit 2010 beobachtete deutlich positive Entwicklung hat sich auch 2011, 2012 und 2013 fortgesetzt bzw. verstärkt. 2013 wurden bis zum 04.12.2013 über 4.300 Qualifizierungsschecks ausgestellt. Damit konnte gegenüber den Vorjahren nochmals eine leichte Steigerung erzielt werden.
- Immer noch wird eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen nicht fristgerecht eingelöst. Der Anteil an verfallenen Qualifizierungsschecks an allen ausgestellten Schecks liegt inzwischen bei über 20%. Die Ursachen hierfür konnten bislang noch nicht eruiert werden.
- Die in den ersten Jahren beobachteten starken regionalen Unterschiede bei den quantitativen Teilnehmerzahlen sind zwar noch vorhanden, haben sich aber deutlich reduziert.
- Es zeigt sich, dass das Instrument nach wie vor in den nördlichen Kreisen sowie in den Kreisen Darmstadt-Dieburg und Odenwald besonders gut angenommen wird. Unterdurchschnittlich ist – gemessen an den Teilnehmerpotenzialen – die Teilnahme vor allem in den kreisfreien Städten Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis und im Hochtaunuskreis.
- Die Öffnung des Instruments für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 Stunden/ Woche im Jahr 2010 wurde sehr gut angenommen. Wie im Vorjahr gingen 45% der 2013 ausgestellten Schecks an Teilzeitbeschäftigte. 2011 lag dieser Anteil bei 41%.
- Frauen beteiligen sich weiterhin überdurchschnittlich häufig an dem Instrument, ihr Anteil lag 2013 bei ca. 57%.
- Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die das Instrument nutzen, ist relativ konstant und betrug 2013 rund 11%.
- Die Gruppe der Älteren wird nach wie vor in ausreichendem Maße über das Instrument angesprochen. Für Beschäftigte ohne Abschluss oder nur mit einem Schulabschluss trifft dies nicht zu. Deren betragen 2013 1,5% bzw. 26%. Zudem verfügten 2013 etwa 44% der Teilnehmer über einen anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit.
- Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen – wie im Vorjahr – am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bedeutung der Arbeitgeber als Informationsquelle hat zwar bei nahezu allen Beschäftigtengruppen zugenommen, die Betriebe gehen dabei aber selektiv vor: Sie informieren überdurchschnittlich häufig Männer, jüngere Beschäftigte, aber auch Ältere über 55-Jahre, Vollzeitkräfte sowie Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Die gilt insbesondere für Frauen und Teilzeitkräfte.

- Ähnlich wie in den Vorjahren trugen rund 47% der Teilnehmer/innen die Kosten für den nicht förderungsfähigen Anteil der Weiterbildungsmaßnahme selbst. Die betriebliche Unterstützung blieb im Vergleich zu den Vorjahren nahezu unverändert: bei mehr als jedem zweiten Scheck beteiligten sich die Betriebe an der Ko-Finanzierung.
- Die Bereiche der Weiterbildungsmaßnahmen haben sich im Zeitverlauf verändert. Deutlich zugenommen haben seit 2008 Maßnahmen aus den Bereichen Soziales/Erziehung sowie fachliche Qualifikationen, auch wenn 2013 in diesen Bereichen ein minimaler Rückgang stattfand. Abgenommen haben dafür Schulungen in den Bereichen Verwaltung, EDV und Rechnungswesen.
- Die Teilnehmer/innen bewerten das Instrument bezüglich Information, Beratungsqualität, Berücksichtigung der individuellen Situation und auch des organisatorischen Ablaufs und Aufwands weiter ausgesprochen gut. Die Gesamtbewertung fiel ebenso positiv aus wie in den Vorjahren. Lediglich bei der Beurteilung der Berücksichtigung der individuellen Situation sowie der Beurteilung der Beratung gab es eine geringfügige Verschlechterung im Vergleich zu 2012, obwohl die Beurteilung dieser Aspekte weiterhin sehr positiv war. Bei der Beurteilung des zeitlichen Aufwands sowie der Aussage, ob die Teilnehmer/innen wichtige Anregungen erhalten haben, fand hingegen eine leichte Verbesserung statt.
- Zwar sind je nach Strukturmerkmal (Geschlecht, Alter, Qualifikation) Unterschiede in der Bewertung feststellbar, jedoch gibt es keine Beschäftigtengruppe, die zu einer negativen Bewertung kommt. Besonders gut bewerteten die Frauen sowie die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden die verschiedenen Aspekte der Beratung. Bei der Differenzierung nach Alter, Migrationshintergrund und Qualifikationen sind dagegen keine eindeutigen Tendenzen zu erkennen.
- Die Wirkungsanalyse mittels der telefonischen Nachbefragung zeigt weiterhin sehr positive Effekte. Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme wird in der Regel als sehr gut oder gut beschrieben. Rund 86% der Teilnehmer/innen gab an, dass sich ihre berufliche Situation (subjektiv oder objektiv) seit der Teilnahme an dem Instrument verbessert habe.
- Die sehr guten Bewertungen des Instruments und die positiven Wirkungen auf die Erwerbssituation sind sehr erfreuliche Ergebnisse. Hier gibt es jedoch eine nicht unerhebliche Anzahl an Mitnahmeeffekten, da viele Teilnehmer/innen angaben, dass sie auch ohne den Scheck an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hätten.
- Kritisiert wird seitens der Teilnehmenden v.a. die mangelnde Bekanntheit des Instruments, die eine systematische Nutzung durch weitere Beschäftigtengruppen erschwert. Zudem wird die Begrenzung der Fördersumme als kontraproduktiv gesehen.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung: Das Instrument „Qualifizierungsschecks“</b>	<b>1</b>
<b>2. Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer</b>	<b>4</b>
2.1 Teilnehmerpotenziale	4
2.2 Teilnehmerzahl und -struktur seit Förderbeginn	4
2.3 Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen	9
2.4 Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund	13
2.5 Anerkannter Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis	17
2.6 Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführte Weiterbildung	19
<b>3. Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmer/innensicht</b>	<b>22</b>
3.1 Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample	22
3.2 Informationswege und das Instrument „Qualifizierungsschecks“	25
3.3 Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck	30
3.4 Fazit	34
<b>4. Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen</b>	<b>36</b>
4.1 Information und Qualität der Beratung	36
4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation und den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen	40
4.3 Zusammenfassende Bewertung der Beratung	47
4.4 Organisation und zeitlicher Aufwand	50
4.5 Zusammenfassende Bewertung des Instruments aus Sicht der Teilnehmer/innen	56
4.6 Fazit	57
<b>5. Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse</b>	<b>59</b>
5.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme	60
5.2 Änderung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck	61
5.3 Verbesserung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck	62
5.4 Vorschläge zur Verbesserung des Instruments	65
<b>6. Zusammenfassung</b>	<b>68</b>
<b>7. Individuelle Berufliche Weiterbildung – Befragung von Weiterbildungsanbietern</b>	<b>71</b>
7.1 Individuelle berufliche Weiterbildung: Begriffliche Abgrenzung und Vergleichsdaten	71
7.2- Ergebnis der Weiterbildungsbefragung in Hessen	74
7.3 Fazit	88

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Eingelöste, noch einlösbare und verfallene Qualifizierungsschecks 2008 bis 2013*, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks.....	5
Abb. 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen.....	5
Abb. 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2013 und 2008-2013, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen.....	10
Abb. 5: Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2008-2013 .....	12
Abb. 6: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck.....	14
Abb. 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht .....	14
Abb. 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation .....	15
Abb. 9: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund .....	16
Abb. 10: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung ...	17
Abb. 11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit.....	18
Abb. 12: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck in Teilzeit.....	18
Abb. 13: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungsurlaubnis .....	19
Abb. 14: Teilnehmer/innen nach Branche .....	20
Abb. 15: Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse .....	20
Abb. 16: Bereich der durchgeführten Weiterbildung* .....	21
Abb. 17: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht.....	22
Abb. 18: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter.....	23
Abb. 19: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation.....	23
Abb. 20: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht.....	25
Abb. 21: Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über... ..	26
Abb. 22: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Geschlecht.....	27
Abb. 23: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Vollzeit/Teilzeit .....	27
Abb. 24: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Altersgruppen .....	28
Abb. 25: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Migrationshintergrund....	29
Abb. 26: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach beruflicher Qualifikation .	29
Abb. 27: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks .....	30
Abb. 28: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht .....	31
Abb. 29: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit.....	32
Abb. 30: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen.....	33
Abb. 31: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund .....	33
Abb. 32: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation .....	34
Abb. 33: „Wichtige Anregungen bekommen“ .....	37
Abb. 34: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht .....	37
Abb. 35: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Teilzeit/Vollzeit.....	38
Abb. 36: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen.....	39
Abb. 37: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund .....	39
Abb. 38: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation .....	40
Abb. 39: „Individuelle Situation berücksichtigt“ .....	41
Abb. 40: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht.....	41
Abb. 41: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen .....	42
Abb. 43: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Teilzeit/Vollzeit .....	43
Abb. 44: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation.....	43
Abb. 45: „entsprach meinen Bedürfnissen“ .....	44
Abb. 46: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Geschlecht .....	44
Abb. 47: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Vollzeit und Teilzeit.....	45
Abb. 48: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Alter .....	45

Abb. 49: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Migrationshintergrund .....	46
Abb. 50: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Qualifikation .....	46
Abb. 51: „gute Beratung erhalten“ .....	47
Abb. 52: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht .....	47
Abb. 53: „gute Beratung erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit .....	48
Abb. 54: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen .....	48
Abb. 55: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund .....	49
Abb. 56: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation .....	49
Abb. 57: „Termin kurzfristig erhalten“ .....	50
Abb. 58: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Geschlecht .....	51
Abb. 59: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit .....	51
Abb. 60: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Migrationshintergrund .....	52
Abb. 61: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter .....	52
Abb. 62: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Qualifikation .....	53
Abb. 63: „zeitlicher Aufwand gering“ .....	53
Abb. 64: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht .....	54
Abb. 65: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Vollzeit/Teilzeit .....	54
Abb. 66: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen .....	55
Abb. 67: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund .....	55
Abb. 68: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation .....	56
Abb. 69: „zufrieden mit der Umsetzung“ .....	57
Abb. 71: Art der Weiterbildungsmaßnahme .....	60
Abb. 72: Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme .....	61
Abb. 73: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme .....	62
Abb. 74: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Mehrfachnennungen .....	63
Abb. 75: Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant? ..	64
Abb. 76: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt? .....	65
Abb. 77: Status der Weiterbildungseinrichtungen .....	75
Abb. 78: Gemeinnützigkeit der Anbieter .....	75
Abb. 79: Größe der Weiterbildungseinrichtungen 2013 .....	76
Abb. 80: Größe der Weiterbildungseinrichtungen 2008/ 2013 .....	77
Abb. 81: Ausrichtung der Weiterbildungseinrichtungen 2013 .....	77
Abb. 82: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Berufsstatus 2013 .....	79
Abb. 83: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Geschlecht 2013 .....	80
Abb. 84: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Altersgruppen 2008 und 2013 .....	81
Abb. 85: Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsgruppen 2008 und 2013 .....	81
Abb. 86: Regionale Nähe der Weiterbildungsanbieter 2008 und 2013 .....	82
Abb. 87: Dauer der individuellen beruflichen Weiterbildung 2008 und 2013 .....	83
Abb. 88: Thematische Schwerpunkte der Weiterbildungsanbieter .....	84
Abb. 89: Anteile Teilnehmer/innen mit erfolgreichem Abschluss 2008 und 2013 .....	85
Abb. 90: Anteile erfolgreicher Teilnehmer/innen nach Qualifikation 2013 .....	86
Abb. 91: Art der Zertifizierung 2008 und 2013 .....	87
Abb. 92: Informationswege der Teilnehmer/innen 2008 und 2013 .....	87

# 1. Einleitung: Das Instrument „Qualifizierungsschecks“

## *Ziel und Inhalte des Instruments*

Ziel des seit 2008 laufenden Instruments „Qualifizierungsschecks Hessen“ ist es, Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit zusätzliche Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu geben. Seit Herbst 2010 wurde das Instrument zusätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte (unter 30 Stunden/Woche) in KMU sowie für Ausbilderinnen und Ausbilder geöffnet. 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.

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 müssen älter als 45 Jahre bzw. teilzeitbeschäftigt (unabhängig von Alter oder Qualifikation) 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 berufliche Weiterbildung Hessen gezeigt hat.

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 Bildungsberatung 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.

## *Evaluation des Instruments*

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität führt im Rahmen des Projektes „Informationssystem berufliche Weiterbildung Hessen“ eine jährliche Evaluation des Instruments durch. Diese verfolgt folgende Ziele:

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

Hierzu wird im Wesentlichen auf drei Datenquellen zurückgegriffen:

- Der Weiterbildungsverein stellte die **Teilnehmerdatenbank** mit den dort erfassten Strukturmerkmalen zur Verfügung (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungs-

schecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer/innen). Diese Gesamtteilnehmerdatenbank als Informationsgrundlage umfasst Daten von Mai 2008 bis zum 04.12.2013. Zu diesem Zeitpunkt enthielt sie Daten von etwa 16.700 Antragsteller/innen, die ihren Antrag genehmigt bekommen hatten. Hiervon hatten 11.760 ihren Qualifizierungsscheck bis zum Stichtag eingelöst. 2013 wurden zwischen dem 1. Januar und dem 04. Dezember 4.324 Anträge auf Qualifizierungsschecks genehmigt.

- In Kooperation mit dem Weiterbildungsverein und in Absprache mit dem hessischen 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 einer Folgebefragung mitzuwirken und hierzu ihre Adresse und Telefonnummer anzugeben (siehe nächster Punkt). 2013 hatten 1.529 Teilnehmer/innen dabei bei Antragstellung den ersten (schriftlichen) Fragebogen ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 45% (bezogen auf die Teilnehmer mit eingelösten Qualifizierungsschecks), was etwas über den Vorjahreswerten liegt und einen sehr hohen Wert darstellt.
- 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). Für diese **Wirkungsanalyse** wurden zunächst nur die Fragebögen berücksichtigt, die bis zum 1. Juni 2013 eingegangen waren. Die Befragung selbst erfolgte zum 4. Dezember, so dass zwischen Erhalt des Qualifizierungsschecks und der Befragung mindestens 6 Monate vergangen waren. Insgesamt konnten so bislang bei 1.240 Personen Interviews durchgeführt werden, hiervon entfielen 254 auf das Jahr 2013.

Die folgenden Ausführungen untergliedern sich dementsprechend in 4 Teile:

- Zunächst werden die **Gesamtteilnehmerzahlen** des Instruments nach spezifischen Strukturmerkmalen und Regionen (Landkreise bzw. Regierungsbezirke) differenziert dargestellt und die Entwicklung der vergangenen Jahre 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 der Vorjahre.
- 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., wobei nach Möglichkeit mittels eines Vierjahresvergleichs Veränderungen aufgezeigt werden.
- Abschließend ziehen wir ein **Fazit**, das die zentralen Indikatoren des Instruments in den letzten 4 Jahren auf Basis der drei Untersuchungsmodule zusammenträgt.

Der diesjährige Bericht enthält zudem noch die Auswertung einer Befragung hessischer Weiterbildungsanbieter. Ziel war die Identifizierung des Umfangs individueller beruflicher Weiterbildung. Die Befragung wurde in gleicher Weise bereits 2009 durchgeführt; die zentralen Ergebnisse finden sich in Kapitel 7.

## **2. Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer**

### **2.1 Teilnehmerpotenziale**

Eine überschneidungsfreie Ermittlung der Teilnehmerpotenziale ist nicht möglich. Es besteht eine Schnittmenge zwischen älteren Beschäftigten und Geringqualifizierten, die sich anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit nicht identifizieren lässt. Seit Mitte 2010 wurde das Instrument „Qualifizierungsschecks“ zudem für Teilzeitarbeitskräfte geöffnet, was die nicht identifizierbare Schnittmenge stark erhöhte. Teilzeitarbeitskräfte können sowohl älter als 45 Jahre als auch gering qualifiziert sein bzw. berufsfremd arbeiten. Für die gesamte Gruppe der berufsfremd Tätigen stehen ebenfalls keine Daten zur Verfügung.

Zum 31.03.2013 waren in Hessen laut Bundesagentur für Arbeit 2.284.558 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies sind 0,8% mehr als im Vorjahresmonat. Von den Beschäftigten waren 45,6% Frauen, der Anteil der 45-Jährigen oder Älteren stieg auf rund 44%. Darüber hinaus waren gut ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte, etwa 12% hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

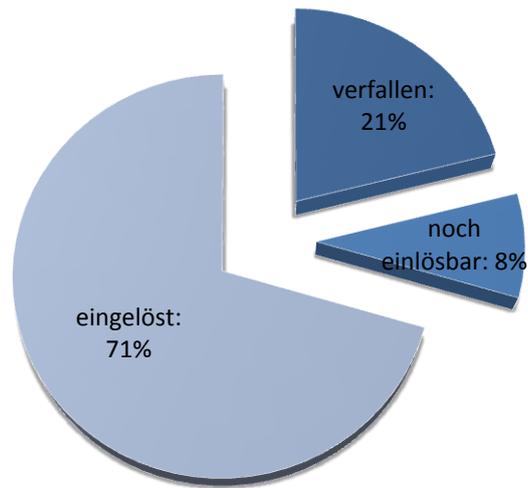
### **2.2 Teilnehmerzahl und -struktur seit Förderbeginn**

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Gesamtzahl und die Struktur der Teilnehmer seit Programmbeginn gegeben. Anschließend erfolgt eine separate Auswertung für das Jahr 2013.

Bis zum 04.12.2013 wurden in Hessen insgesamt 16.689 Qualifizierungsschecks ausgestellt, alleine zwischen Januar und dem 04. Dezember 2013 waren es 4.324 Qualifizierungsschecks. Damit ist die Anzahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks bis 2013 deutlich angestiegen: waren es im Jahr 2008 noch 426, stieg die Anzahl im Jahr 2009 auf 1.383, 2010 auf 2.321, 2011 auf 3.981 und 2012 auf 4.254. Dies verdeutlicht die wachsende Nachfrage nach Qualifizierungsschecks seit Beginn des Programms bis 2013. 2010 und 2011 betrug die Steigerungsrate gegenüber dem Vorjahr knapp 70%. 2012 erfolgte eine Steigerung um rund 7% und 2013 um etwa 2%, wobei der Dezember noch nicht mit erfasst werden konnte. Darüber hinaus ist hier zu berücksichtigen, dass 2010 das Instrument auch auf Teilzeitkräfte erweitert wurde und somit der hohe Zuwachs überwiegend auf diese Teilnehmer/innen zurückzuführen ist.

Eingelöst wurden bis zum Stichtag 04.12.2013 insgesamt 11.760 Qualifizierungsschecks, 3.520 sind verfallen und rund 1.400 sind prinzipiell noch einlösbar, da den Teilnehmern und Teilnehmerinnen ein Zeitfenster von 6 Monaten nach der Ausstellung des Schecks bis zur letztmöglichen Einlösung gewährt wird. Erst nach dieser Frist verfällt die mit dem Scheck verbundene Förderung. Allerdings zeigen die Daten, dass zumindest teilweise die Qualifizierungsschecks auch noch später eingelöst bzw. abgerechnet wurden. 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 2013 ihren Scheck zum Teil noch nicht eingelöst haben, dies aber theoretisch noch tun können.

**Abb. 1: Eingelöste, noch einlösbare und verfallene Qualifizierungsschecks 2008 bis 2013\*, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks**

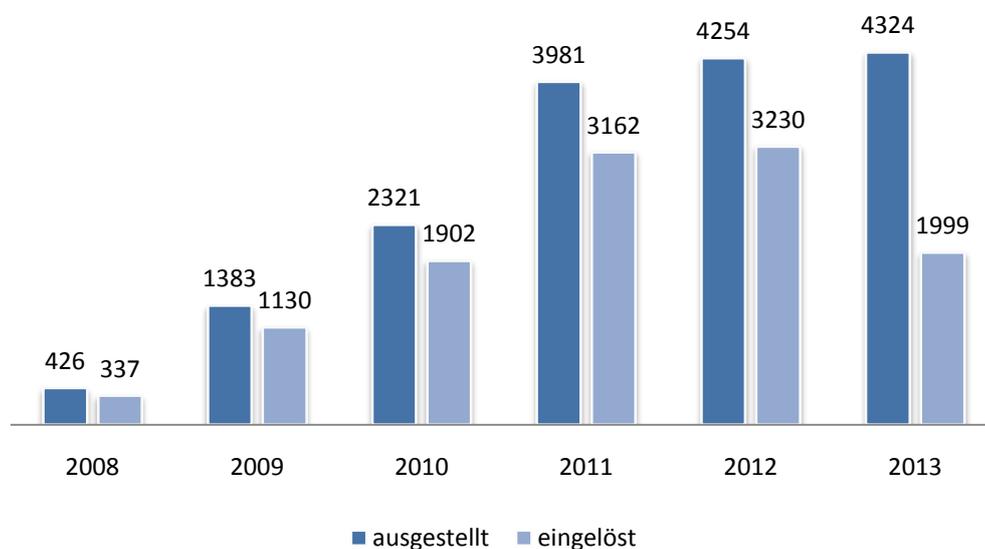


\* Zum 04.12.2013

Dass die Beratung und Ausstellung der Schecks nicht unbedingt zu deren Nutzung führt, zeigen die Daten der Vorjahre. Zwischen 2008 und Mitte 2013 lagen die Nutzungsquoten im Durchschnitt bei rund 77%. Wird sich die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks bis Ende 2013 ebenso fortsetzen wie die Nutzung, dann dürften bis Ende 2013 noch etwa 1.000 eingelöste Qualifizierungsschecks hinzukommen. Damit könnte ein Volumen von insgesamt rund 12.800 eingelösten Schecks bis Ende 2013 erreicht werden.

Der mit über 20% recht hohe Anteil an verfallenen Qualifizierungsschecks konnte auch durch die telefonische Befragung nicht geklärt werden, da sich genau diese Personengruppe nicht an der Befragung beteiligte.

**Abb. 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen**



\* Zum 04.12.2013

Im operationellen Programm Hessens wurde eine Sollzahl 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. In der folgenden Tabelle sind die ausgestellten und eingelösten Qualifizierungsschecks für jeden Monat seit Programmbeginn aufgeführt. Die ausgestellten Qualifizierungsschecks wurden den Sollzahlen gegenübergestellt. Wenn die ursprünglich geplante Anzahl an Qualifizierungsschecks trotz der verkürzten Programmlaufzeit erreicht werden soll, ist eine monatliche Anzahl von 165 Qualifizierungsschecks erforderlich.

**Tabelle 2.2 monatliche Teilnehmerzahlen Qualifizierungscheck**

Monat	ausgestellt	eingelöst	Soll (Ziel 11.200)	Soll verkürz. Laufzeit	Abweichung vom urspr. Soll	Abweichung bei kurzer Laufzeit
Mai/Juni 08	43	22	133	165	-111	-143
Jul 08	40	31	133	165	-102	-134
Aug 08	67	61	133	165	-72	-104
Sep 08	130	101	133	165	-32	-64
Okt 08	60	50	133	165	-83	-115
Nov 08	39	33	133	165	-100	-132
Dez 08	47	39	133	165	-94	-126
<b>Summe 2008</b>	<b>426</b>	<b>337</b>	<b>931</b>	<b>1155</b>	<b>-594</b>	<b>-818</b>
Jan 09	86	71	133	165	-62	-94
Feb 09	120	101	133	165	-32	-64
Mrz 09	117	102	133	165	-31	-63
Apr 09	72	56	133	165	-77	-109
Mai 09	88	72	133	165	-61	-93
Jun 09	90	71	133	165	-62	-94
Jul 09	107	83	133	165	-50	-82
Aug 09	93	81	133	165	-52	-84
Sep 09	157	129	133	165	-4	-36
Okt 09	161	126	133	165	-7	-39
Nov 09	216	176	133	165	43	11
Dez 09	76	62	133	165	-71	-103
<b>Summe 2009</b>	<b>1.383</b>	<b>1.130</b>	<b>1.596</b>	<b>1.980</b>	<b>-466</b>	<b>-850</b>
Jan 10	178	159	133	165	26	-6
Feb 10	197	153	133	165	20	-12
Mrz 10	169	140	133	165	7	-25
Apr 10	141	115	133	165	-18	-50
Mai 10	93	80	133	165	-53	-85
Jun 10	187	148	133	165	15	-17
Jul 10	117	102	133	165	-31	-63
Aug 10	159	139	133	165	6	-26
Sep 10	388	323	133	165	190	158
Okt 10	253	207	133	165	74	42
Nov 10	253	194	133	165	61	29
Dez 10	186	142	133	165	9	-23
<b>Summe 2010</b>	<b>2.321</b>	<b>1.902</b>	<b>1.596</b>	<b>1.980</b>	<b>306</b>	<b>-78</b>
Jan 11	391	334	133	165	201	169
Feb 11	439	354	133	165	221	189
Mrz 11	505	402	133	165	269	237
Apr 11	283	223	133	165	90	58
Mai 11	275	207	133	165	74	42
Jun 11	212	181	133	165	48	16
Jul 11	285	230	133	165	97	65
Aug 11	351	291	133	165	158	126
Sep 11	378	279	133	165	146	114
Okt 11	283	211	133	165	78	46
Nov 11	365	284	133	165	151	119
Dez 11	214	166	133	165	33	1
<b>Summe 2011</b>	<b>3.981</b>	<b>3.162</b>	<b>1.596</b>	<b>1.980</b>	<b>1.566</b>	<b>1.182</b>
<b>Zwischensumme</b>	<b>8.111</b>	<b>6.531</b>	<b>5.719</b>	<b>7.095</b>	<b>812</b>	<b>-564</b>

Monat	ausgestellt	eingelöst	Soll (Ziel 11.200)	Soll verkürz.	Abweichung vom urspr. Soll	Abweichung bei
Jan 12	503	420	133	165	287	255
Feb 12	501	384	133	165	251	219
Mrz 12	488	368	133	165	235	203
Apr 12	371	279	133	165	146	114
Mai 12	252	187	133	165	54	22
Jun 12	213	151	133	165	18	-14
Jul 12	291	208	133	165	75	43
Aug 12	298	234	133	165	101	69
Sep 12	335	253	133	165	120	88
Okt 12	373	296	133	165	163	131
Nov 12	365	273	133	165	140	108
Dez 12	264	177	133	165	44	12
<b>Summe 2012</b>	<b>4.254</b>	<b>3.230</b>	<b>1.596</b>	<b>1.980</b>	<b>1.634</b>	<b>1.250</b>
Jan 13	442	309	133	165	176	144
Feb 13	472	355	133	165	222	190
Mrz 13	434	308	133	165	175	143
Apr 13	463	252	133	165	119	87
Mai 13	371	221	133	165	88	56
Jun 13	392	211	133	165	78	46
Jul 13	308	126	133	165	-7	-39
Aug 13	160	47	133	165	-86	-118
Sep 13	622	115	133	165	-18	-50
Okt 13	335	54	133	165	-79	-111
Nov 13	324	1	133	165	-132	-164
Dez 13	1		133	165		
<b>Summe 2013</b>	<b>4.324</b>	<b>1.999</b>	<b>1.596</b>	<b>1.980</b>	<b>536</b>	<b>184</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>16.689</b>	<b>11.760</b>	<b>8.911</b>	<b>11.055</b>	<b>2.982</b>	<b>870</b>

Vergleicht man die ausgestellten Qualifizierungsschecks seit Programmbeginn mit der erforderlichen Sollzahl, ergibt sich inzwischen ein Plus von rund 5.500 Qualifizierungsschecks. Wie

bereits ausgeführt, werden aber nicht alle Qualifizierungsschecks eingelöst, es verfallen im Schnitt über 20%. Im Jahr 2012 konnten erstmalig die bis Ende 2012 vorgegebenen Sollzahlen durch die eingelösten Qualifizierungsschecks übertroffen werden. 2013 wurde schließlich das Gesamtziel der eingelösten Qualifizierungsschecks nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen. Da für 2013 noch keine abschließenden Aussagen über die tatsächliche Zahl der eingelösten Qualifizierungsschecks möglich ist, kann nur eine Schätzung vorgenommen werden. Wird die bisherige Ausfallquote von über 20% auf alle bislang ausgestellten Qualifizierungsschecks hochgerechnet, ergibt sich eine vermutliche Anzahl von rund 12.800 Qualifizierungsschecks. Dies würde bedeuten, dass rund 1.600 mehr eingelöst wurden als mit dem Programm angestrebt. Das bedeutet, dass die Sollzahl 2013 übertroffen wurde, obwohl dies in den Anfangsjahren 2008 und 2009 nicht annähernd der Fall war. Aufgrund der massiven Erhöhung der Inanspruchnahme der Qualifizierungsschecks seit 2010 konnte die Trendwende erreicht werden.

Zusammenfassend ist hinsichtlich der quantitativen Zielerreichung somit festzustellen, dass das im operationellen Programm angesetzte Volumen von 11.200 Teilnehmer/innen trotz Anlaufschwierigkeiten nicht nur erreicht, sondern sogar weit übertroffen wurde.

### **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 insgesamt 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.

Die regionale Analyse liefert damit ein unvollständiges Bild, da sie nur auf Basis der bislang eingelösten Qualifizierungsschecks erfolgen kann. Dies gilt insbesondere für das Jahr 2013, da hier ein Großteil der ausgestellten, aber noch nicht eingelösten Schecks noch nicht verfallen sind und 2014 genutzt werden können.

Die höchsten Anteile an **bislang eingelösten** Qualifizierungsschecks im Jahr 2013 hatten bis zum Stichtag der Landkreis Fulda (10,8%), der Kreis Darmstadt-Dieburg (6,7%), der Kreis Vogelsberg (5,7%), der Main-Kinzig-Kreis (5,7%), der Landkreis Gießen (5,3%), der Wetteraukreis (5,1%) sowie die Stadt Kassel (5,0%). In diesen Kreisen lag der Anteil der Teilnehmer/innen bezogen auf die Gesamtteilnehmer bei 5% oder darüber. Die Kreise Darmstadt-Dieburg und Fulda lagen auch in den letzten drei Jahren bei den Anteilen vorne.

Die geringsten Anteile an eingelösten Qualifizierungsschecks hatten hingegen der Kreis Limburg-Weilburg, Stadt Offenbach, Stadt Wiesbaden sowie der Rheingau-Taunus-Kreis. Hier lagen die Anteile jeweils unter 2%. Im Zeitraum 2008 bis 2013 bildeten die Stadt Offenbach sowie der Kreis Limburg-Weilburg das Schlusslicht.

Die stärksten Zuwächse 2013 im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2008-2013 gab es im Landkreis Fulda, im Kreis Vogelsberg sowie im Kreis Hersfeld-Rotenburg. In der folgenden Tabelle sind die Landkreise, die im Jahr 2013 nennenswert unter dem Durchschnitt der Vorjahre lagen, rot markiert, die Landkreise, die 2013 deutlich über dem Durchschnitt lagen, fett schwarz markiert.

**Abb. 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2013 und 2008-2013, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen**

	2013	2008-2013
LK Kassel	4,6	5,1
Kassel	5,0	5,2
Waldeck-Frankenberg	2,6	3,9
Werra-Meißner-Kreis	3,7	3,3
Schwalm-Eder-Kreis	3,9	3,6
Hersfeld-Rotenburg	3,2	2,5
Marburg-Biedenkopf	3,9	3,7
Vogelsberg	5,7	3,9
LK Fulda	10,8	8,6
Lahn-Dill-Kreis	3,0	3,1
LK Gießen	5,3	5,2
Limburg-Weilburg	0,7	1,3
Wetteraukreis	5,1	4,8
Main-Kinzig-Kreis	5,7	5,7
Hochtaunuskreis	2,3	2,2
Rheingau-Taunus	1,8	2,0
Main-Taunus-Kreis	2,3	2,3
Frankfurt	4,5	5,4
Wiesbaden	1,4	2,0
Offenbach	1,1	1,3
Kreis Offenbach	4,8	4,5
Groß-Gerau	2,8	3,3
Darmstadt-Dieburg	6,7	6,6
Darmstadt	2,1	2,2
Odenwaldkreis	2,7	3,0
Bergstraße	4,3	4,4

Die regionale Verteilung der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen 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 Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen läge genauso hoch wie der regionale Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens.

Die erste Spalte in der folgenden Tabelle zeigt die tatsächlichen Verhältnisse seit Programmbeginn, in der zweiten Spalte findet sich die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 31.12.2012. Die grün markierten Zahlen bedeuten, dass der regionale Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen über 1,5% höher liegt als der regionale Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies entspricht somit einer überdurchschnittlichen (positiven) regionalen Teilnahme an dem Instrument. In den Kreisen mit rot markierten Zahlen liegt der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen über 1,5% niedriger als der regionale Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und entspricht somit einer unterdurchschnittlichen (negativen) regionalen Teilnahme an dem Instrument. In den Regionen mit schwarz markierten Zahlen weicht der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer um höchstens 1,5% nach oben oder unten von dem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab (durchschnittliche Beteiligung am Instrument).

Dies relativiert z.B. die obigen Ergebnisse, z.B. für die Stadt Frankfurt oder die Stadt Offenbach. In Frankfurt ist die Teilnahme am Instrument Qualifizierungsscheck trotz eines relativ hohen Anteils an Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen im Vergleich zum Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich unterdurchschnittlich. In der Stadt Offenbach wird dagegen der geringe Anteil an Teilnehmer/innen angesichts des vergleichsweise geringen Anteils an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die auf diese Region entfallen, relativiert.

Insgesamt zeigt sich, dass in der Stadt Frankfurt, in der Stadt Wiesbaden, in der Stadt Darmstadt, im Main-Taunus-Kreis sowie im Hochtaunuskreis das Instrument unterdurchschnittlich gut angenommen wird. Besonders positiv hervorzuheben sind dagegen vor allem die nördlichen Kreise: Landkreis Kassel und der Werra-Meißner-Kreis. Aber auch die Landkreise Fulda und der Kreis Vogelsberg sowie die südhessischen Kreise Darmstadt-Dieburg und Odenwald zählen zu den Regionen mit einer überdurchschnittlichen Nutzung der Qualifizierungsschecks.

Auch wenn nach wie vor regionale Unterschiede in der Nutzung des Instruments bestehen, die sich zum Teil auch im Zeitverlauf verschieben, ist festzustellen, dass diese sich deutlich verringert haben. 2009 und 2010 waren die regionalen Differenzen wesentlich ausgeprägter. Diese regionale Angleichung ist sicherlich eine positive Entwicklung.

**Abb. 5: Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2008-2013**

	2008-2013	Sozialvers.-pfl. Beschäftigte
LK Kassel	5,1	2,9
Kassel	5,2	4,5
Waldeck-Frankenberg	3,9	2,5
Werra-Meißner-Kreis	3,3	1,2
Schwalm-Eder-Kreis	3,6	2,1
Hersfeld-Rotenburg	2,5	2,0
Marburg-Biedenkopf	3,7	3,6
Vogelsberg	3,9	1,2
LK Fulda	8,6	3,6
Lahn-Dill-Kreis	3,1	3,8
LK Gießen	5,2	3,8
Limburg-Weilburg	1,3	2,0
Wetteraukreis	4,8	3,3
Main-Kinzig-Kreis	5,7	5,1
Hochtaunuskreis	2,2	3,9
Rheingau-Taunus	2,0	1,7
Main-Taunus-Kreis	2,3	3,9
Frankfurt	5,4	22,4
Wiesbaden	2,0	5,4
Offenbach	1,3	1,9
Kreis Offenbach	4,5	4,7
Groß-Gerau	3,3	3,9
Darmstadt-Dieburg	6,6	2,9
Darmstadt	2,2	4,1
Odenwaldkreis	3,0	1,1
Bergstraße	4,4	2,9

Das Instrument Qualifizierungsscheck richtet sich allerdings nicht an alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern nur an spezifische Beschäftigtengruppen. Die obige

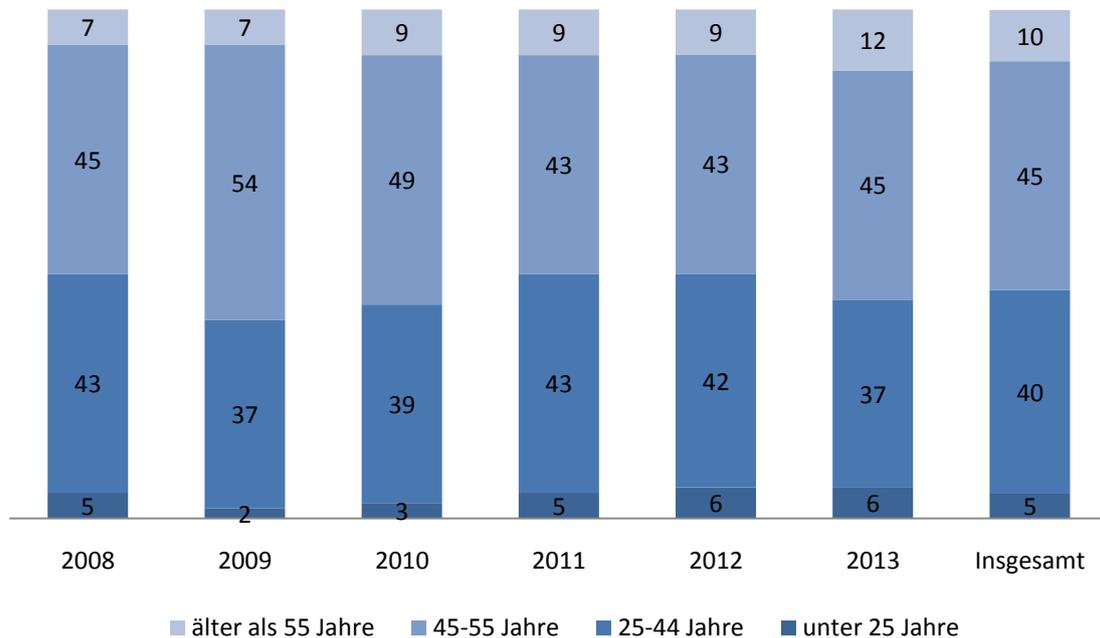
Darstellung würde also nur dann zu exakten Ergebnissen führen, wenn diese Beschäftigtengruppen regional gleich verteilt wären. Dies ist aber nicht der Fall. Idealerweise müsste ein Vergleich zwischen den regionalen Anteilen an Teilnehmern und dem **regionalen Teilnehmerpotenzial** erfolgen. Hierbei stellt sich allerdings das oben beschriebene 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), der Beschäftigten ohne Berufsausbildung sowie der Teilzeitkräfte nicht bekannt ist. Das tatsächliche Potenzial an Teilnehmer/innen lässt sich somit nur sehr schwer identifizieren. Angesichts der Tatsache, dass für 2013 nur unvollständige Teilnehmerdaten nach Region vorliegen (nur die bislang eingelösten Qualifizierungsschecks) und dass tendenziell eine regionale Angleichung beobachtbar ist, wird auf einen solchen Vergleich von Teilnehmern und Teilnehmerpotenzialen zu diesem Zeitpunkt verzichtet.

#### **2.4 Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund**

Eine zentrale Zielgruppe des Instruments Qualifizierungsschecks sind Beschäftigte ab 45 Jahren. Die Altersstruktur zeigt, dass 2013 etwa 57% der Teilnehmer/innen 45 Jahre oder älter waren. Dieser große Anteil an älteren Beschäftigten liegt allerdings an dem mit 45% hohen Anteil der Gruppe der 45-55-Jährigen. Nur 12% aller Teilnehmer/innen waren älter als 55 Jahre. Dennoch bedeutet dies einen deutlichen Anstieg gegenüber den beiden Vorjahren. Jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren waren mit 6% unterdurchschnittlich vertreten.

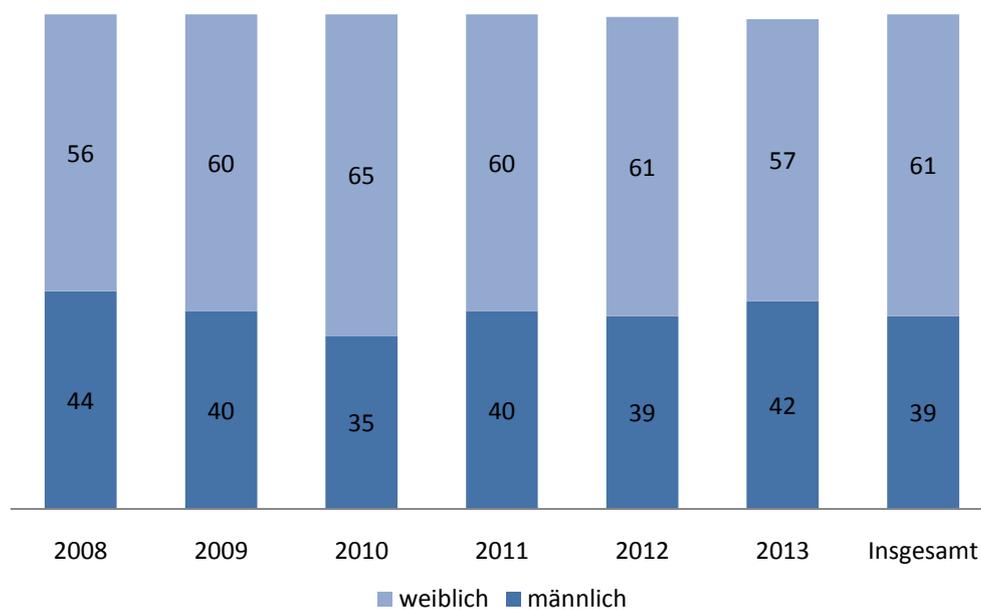
Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich vor allem der Anteil der Teilnehmer in der obersten Altersgruppe. Mit 12% erreichte der Anteil der über 55-Jährigen den höchsten Wert der seit der Einführung der Qualifizierungsschecks. In den Vorjahren war hingegen keine wesentliche Veränderung erfolgt. Der Anteil der 45- bis 55-Jährigen verzeichnete seit 2008 einige Schwankungen und lag 2013 im Durchschnitt. Der Anteil der 25- bis 44-Jährigen verbuchte ebenfalls Schwankungen in den vergangenen sechs Jahren und verbuchte 2013 den niedrigsten Wert. Einen Anstieg verzeichneten seit 2009 hingegen die unter 25-Jährigen; ihr Anteil sich erhöhte sich seitdem von 2% auf 6%. Allerdings stagnierte dieser Anteil zwischen 2012 und 2013. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Zielgruppe der älteren Beschäftigten nach wie vor ausreichend erreicht wird.

**Abb. 6: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck**



Etwa 57% der Qualifizierungsscheckempfänger/innen im Jahr 2013 waren Frauen. Damit verringerte sich dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr. Da der Anteil der Frauen bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen bei ca. 46% liegt, sind Frauen im Programm jedoch weiterhin deutlich überrepräsentiert. Über die gesamte Programmlaufzeit betrachtet liegt der Frauenanteil bei 61%.

**Abb. 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht**

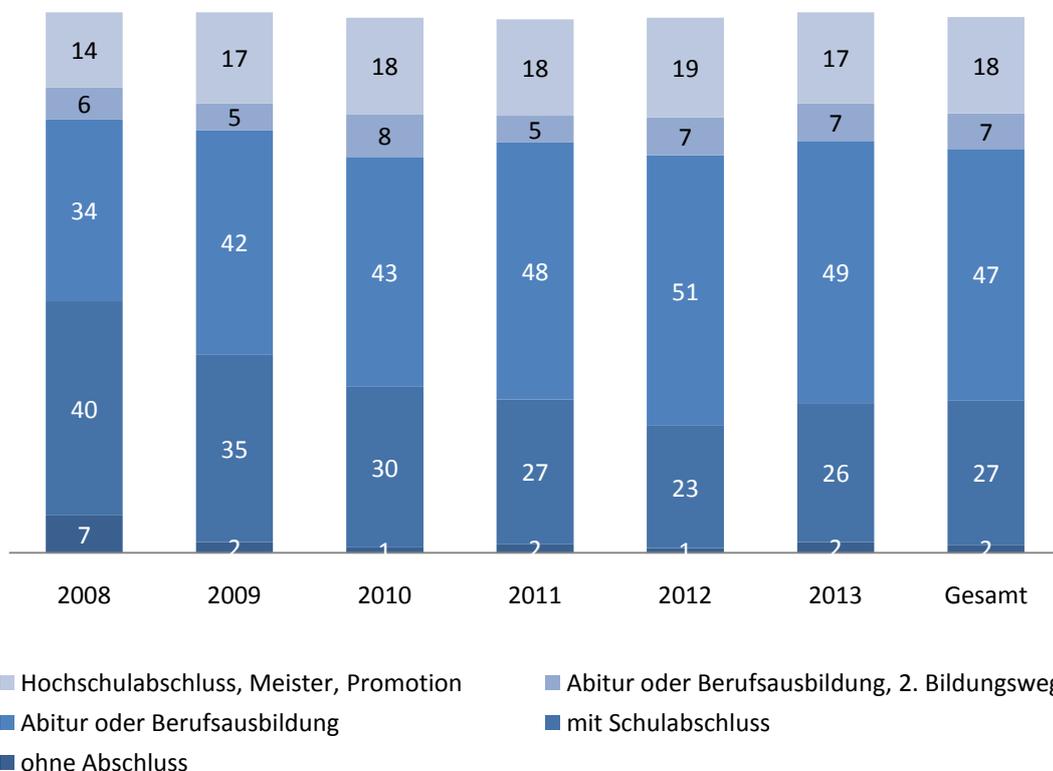


Nur rund 1,5% der Teilnehmer/innen hatten im Jahr 2013 keinerlei Schul- oder Berufsabschluss. 26% verfügten über einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung. Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten 56% der Teilnehmer und 17% verfügten über einen (Fach-)Hochschulabschluss bzw. einen Meisterbrief.

Zwischen 2008 und 2012 zeigt sich vor allem, dass der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Abitur im Zeitablauf deutlich zugenommen, derer mit einem Schulabschluss, aber ohne Berufsausbildung oder Abitur dafür abgenommen hat. 2013 erhöhte sich jedoch wieder der Anteil der Teilnehmer/innen mit einem Schulabschluss, während sich der Anteil der Teilnehmer/innen mit Abitur oder Berufsausbildung verringerte und sich damit wieder stärker den durchschnittlichen Werten näherte. Auch bei dem Anteil der Teilnehmer/innen mit einem Hochschulabschluss bzw. Meistertitel oder Promotion war zwischen 2008 und 2012 ein leichter Zuwachs zu verzeichnen sowie ein anschließender geringer Rückgang.

Angesichts der Tatsache, dass in Hessen rund jeder Neunte über keinen Schulabschluss verfügt und rund 28% der Teilnehmer/innen höchstens einen Schulabschluss aufweisen, konnten mit den Qualifizierungsschecks die Zielgruppe der Geringqualifizierten insgesamt etwa ihrem Anteil entsprechend durchschnittlich häufig für Weiterbildung motiviert werden, die Gruppe derjenigen ohne Abschluss jedoch nur unterdurchschnittlich.

**Abb. 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation**

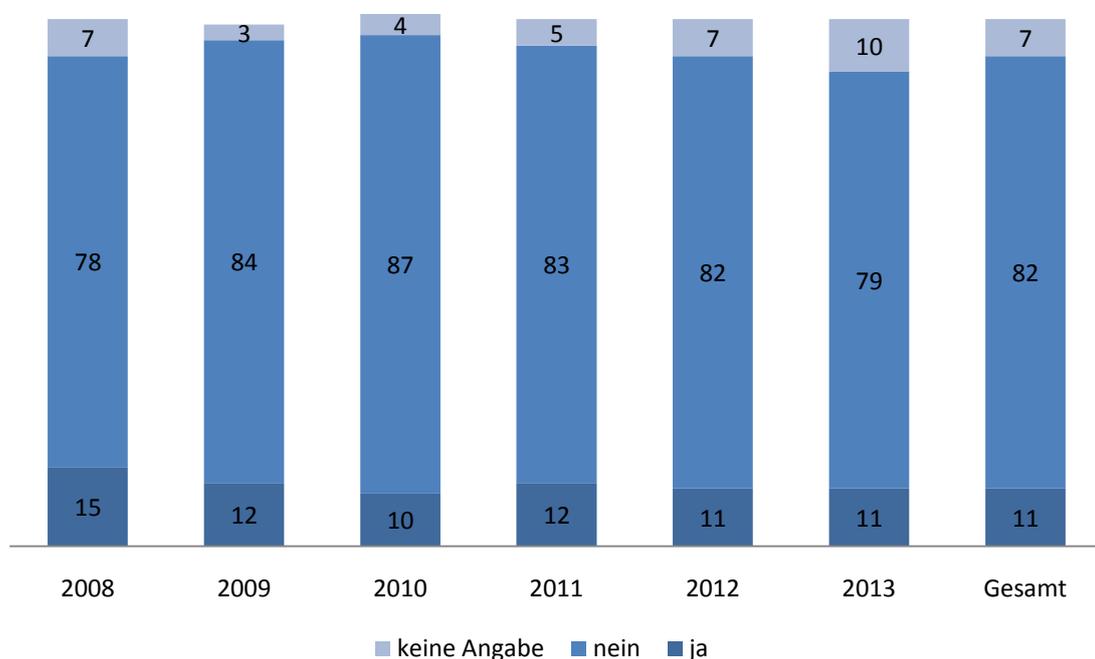


Obwohl keine Daten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Hessen vorliegen, ist der Anteil dieser Gruppe an den Teilnehmer/innen des Instruments interessant. Personen mit Migrationshintergrund machen rund ein Viertel der hessi-

schen 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. 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.

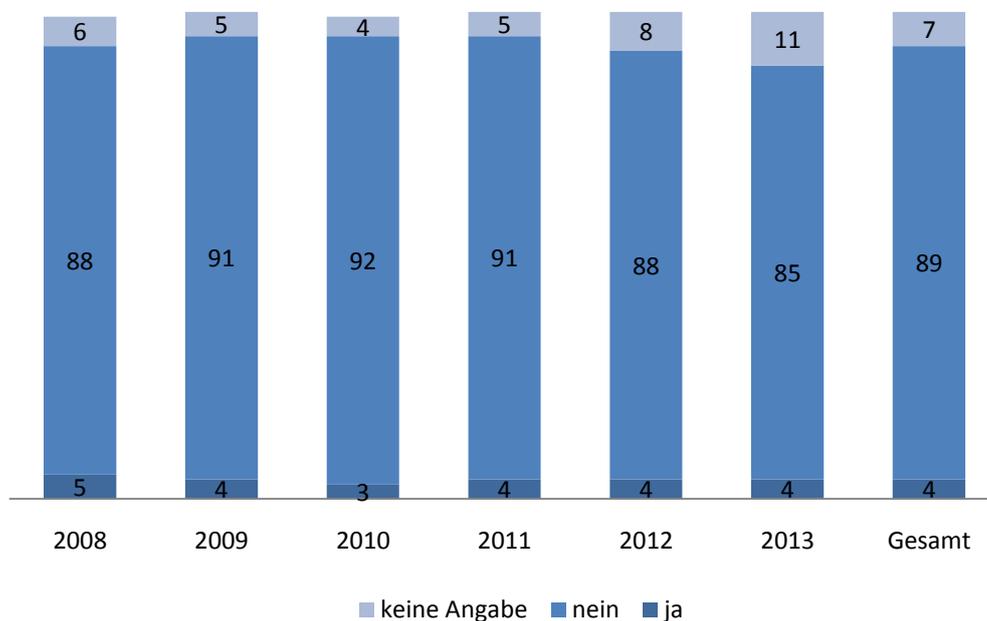
Im Jahr 2013 hatten 11% der Teilnehmer/innen am Instrument einen Migrationshintergrund. Dies entspricht dem Anteilswert über die gesamte Projektlaufzeit.

**Abb. 9: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund**



Eine anerkannte Behinderung hatten 4% der Teilnehmer/innen am Instrument. Der Anteil der Teilnehmer/innen mit anerkannter Behinderung ist seit dem Jahr 2008 in etwa konstant geblieben.

**Abb. 10: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung**

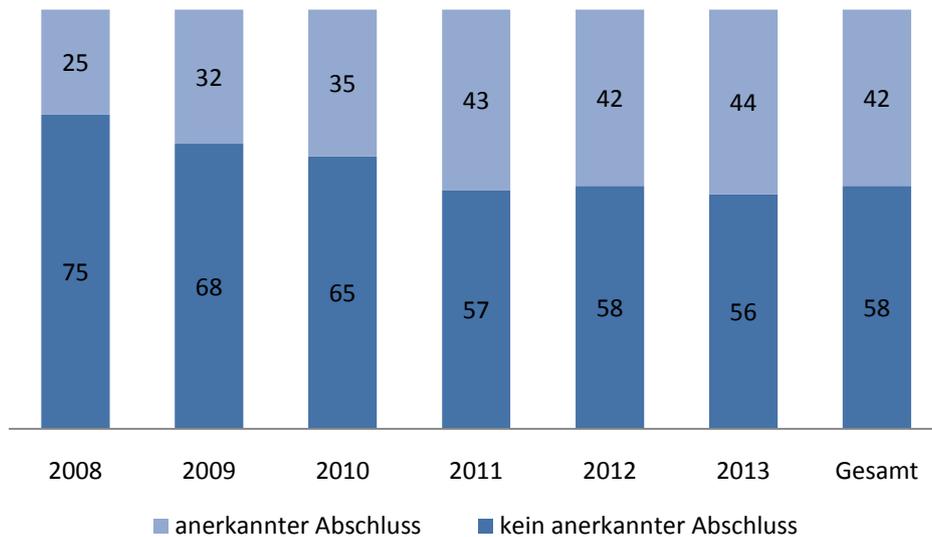


## 2.5 **Anerkannter Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis**

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

Im Jahr 2013 hatten 44% der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks einen anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit. Der Anteil der Personen mit anerkanntem Abschluss ist damit seit Einführung der Qualifizierungsschecks stetig gewachsen. 2008 lag der Anteil der Personen mit anerkanntem Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit nur bei 25%. Somit ist insgesamt ein merklicher Anstieg seit Programmbeginn zu konstatieren. Da Un- und Angelernte eine der Zielgruppen des Instruments sind, erscheint diese Entwicklung nicht unproblematisch.

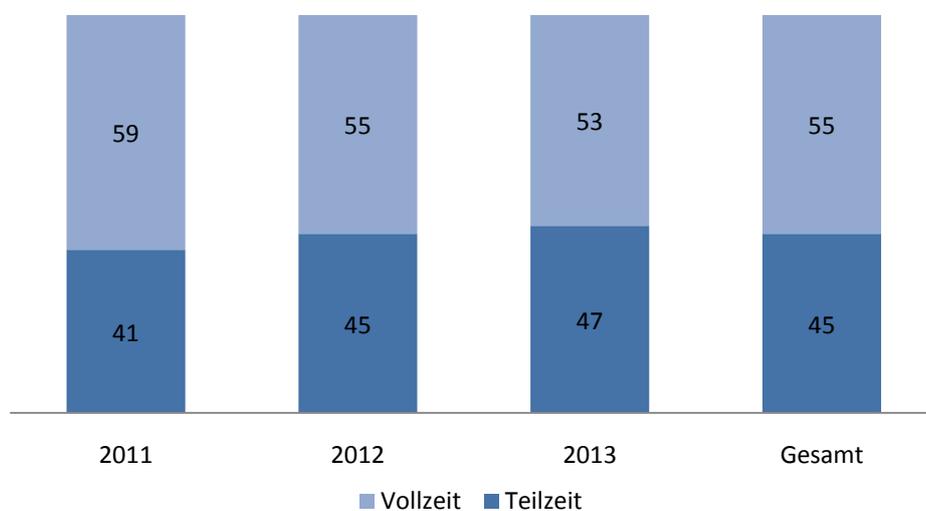
**Abb. 11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit**



Seit dem 1.7.2010 wurde der Kreis der zur Förderung zugelassenen Personen für Beschäftigte in Teilzeit (maximal 30 Stunden/Woche) oder mit einer vorhandenen Ausbildungserlaubnis erweitert. Insbesondere die Ausweitung der Zielgruppe auf Teilzeitbeschäftigte kann als Erfolg gewertet werden. Von allen 2013 ausgestellten Qualifizierungsschecks fielen 47% auf Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zu 2012 stieg damit der Anteil der Teilzeitkräfte um zwei weitere Prozentpunkte, nach einem Zuwachs von 4 Prozentpunkten im Vorjahr.

Der Anstieg der Teilnehmerzahlen 2010 und 2011 ist im Wesentlichen auf diese Beschäftigtengruppe zurückzuführen.

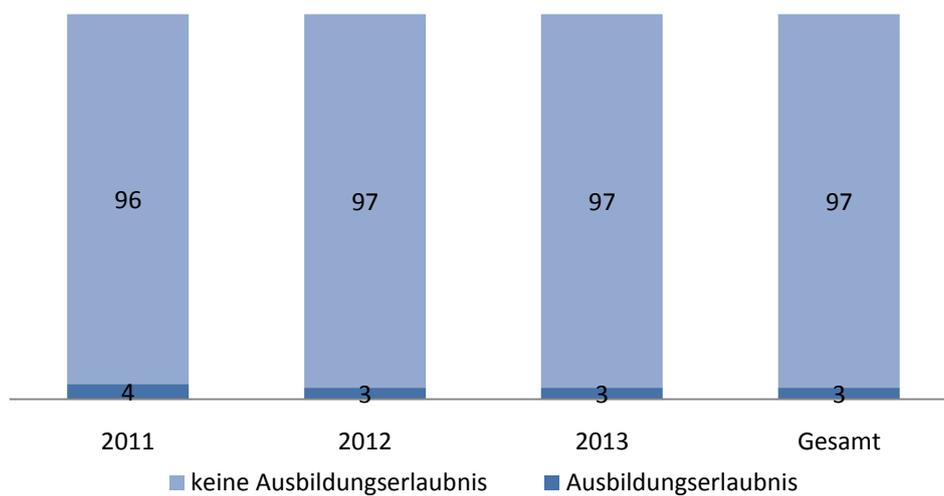
**Abb. 12: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck in Teilzeit**



Eine Ausbildungserlaubnis hatten im Jahr 2013 – wie im Vorjahr – 3% der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks. Da es 2010 erst ab der zweiten Jahreshälfte für Aus-

bilder/innen möglich war einen Qualifizierungsscheck zu beantragen, lag der Anteil in dem Jahr bei 2% aller Teilnehmer/innen. Insgesamt ist der Anteil der Teilnehmer/innen mit einer Ausbildungserlaubnis somit in etwa konstant geblieben.

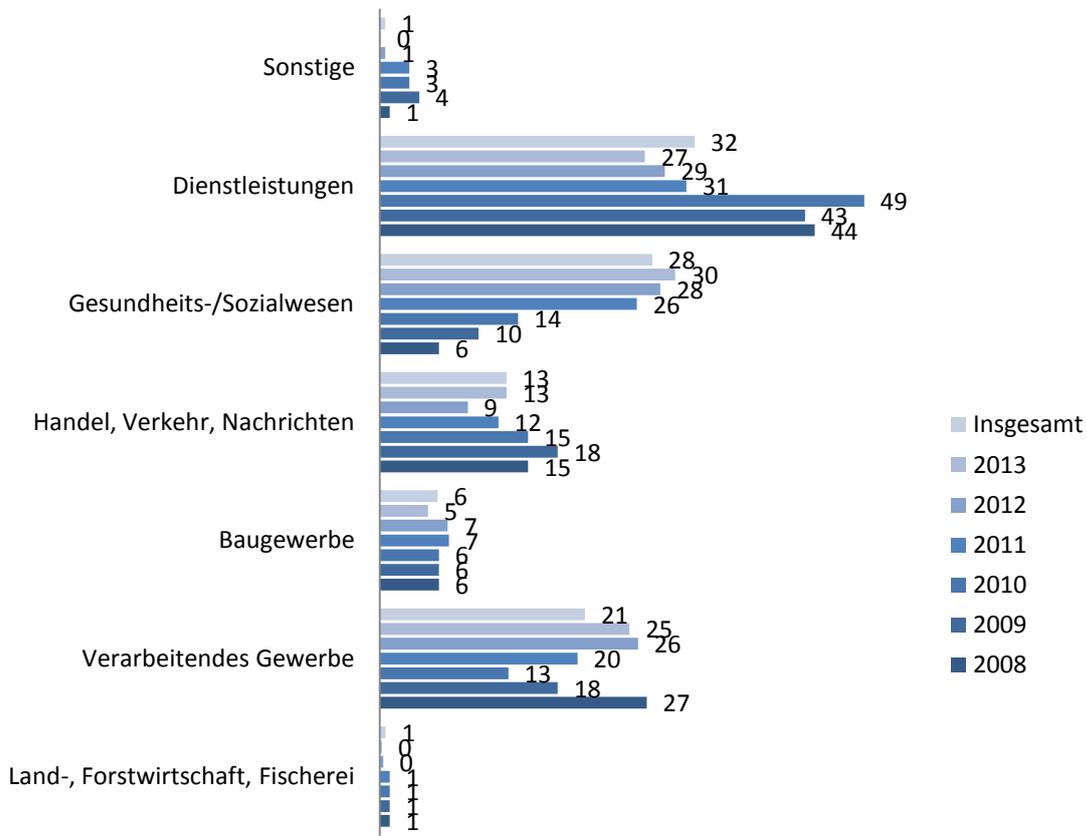
**Abb. 13: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis**



## **2.6 Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführte Weiterbildung**

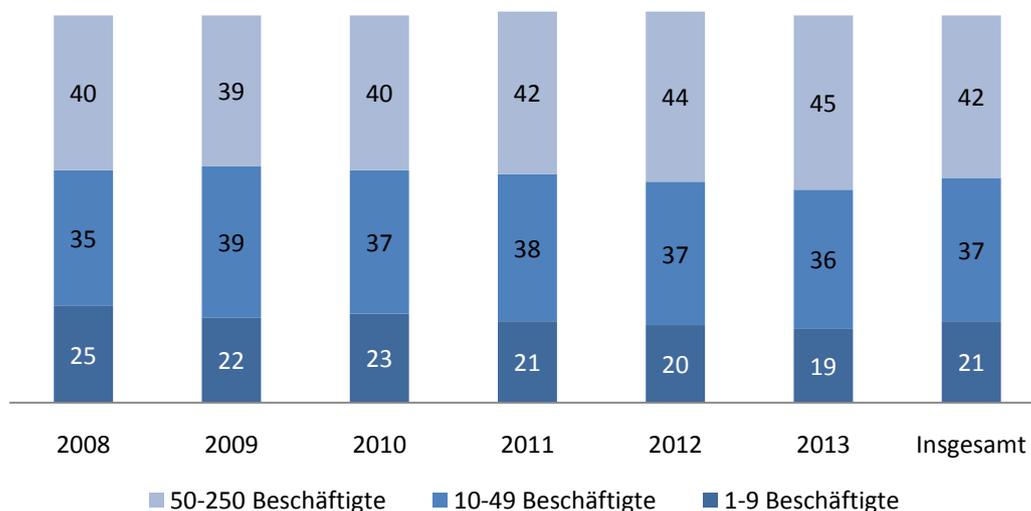
Zum Zeitpunkt der Qualifizierungsscheckausstellung 2013 arbeiteten etwa 27% der Teilnehmer/innen in den Dienstleistungsbranchen, etwas weniger als im Vorjahr. Dafür hat der Anteil der Teilnehmer/innen im Gesundheits-/Sozialwesen weiter zugenommen (von 28% auf 30%). Weitere 13% kamen aus der Branche Handel und Verkehr und 25% aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Bei den Teilnehmer/innen aus letztgenannter Branche gab es zwischen 2008 und 2010 erst einen starken Rückgang und anschließend wieder einen deutlichen Zuwachs. Der Anteil der Teilnehmer/innen aus dem Baugewerbe blieb dagegen über die gesamte Programmlaufzeit in etwa konstant und liegt aktuell bei 5%.

**Abb. 14: Teilnehmer/innen nach Branche**



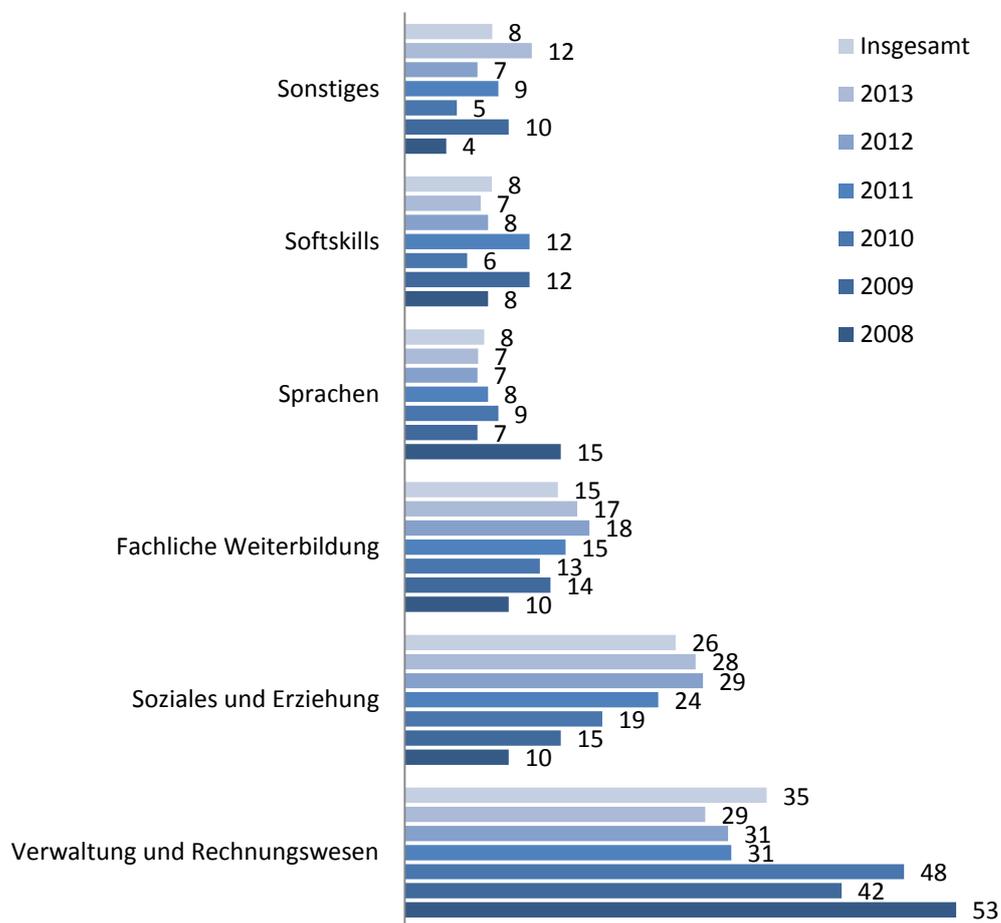
45% der Teilnehmer/innen kamen aus Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, während nur 19% aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten stammten. Der Anteil der geförderten Beschäftigten aus Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nahm im Programmverlauf seit 2008 ab, der aus größeren Betrieben dagegen zu.

**Abb. 15: Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse**



Zwischen 2008 und 2012 zeigen sich einige klare Trends bezüglich der Bereiche der durchgeführten Weiterbildung. Zum einen erhöhten sich die Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den Bereich Soziales/Erziehung entfielen. Zum anderen ist bei der fachlichen Weiterbildung ebenfalls eine Zunahme zwischen 2008 und 2012 zu konstatieren. 2013 gab es in beiden Bereichen einen minimalen Rückgang. Hingegen verringerte sich der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den Bereich Verwaltungs- und Rechnungswesen entfielen seit 2008 kontinuierlich (von 53% auf 29%). Diese Trends hängen zum Teil mit der veränderten Teilnehmerstruktur seit 2010 zusammen, d.h. die Zunahme an Teilzeitarbeitskräften, die mit einer starken Zunahme an Beschäftigten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen korreliert. Allerdings lässt die stetige Entwicklung die Schlussfolgerung zu, dass es darüber hinaus auch einen Trend gibt, der unabhängig von der Einbeziehung der Teilzeitkräfte ist.

**Abb. 16: Bereich der durchgeführten Weiterbildung\***



\*es werden nur Qualifizierungsschecks erfasst, die bereits eingelöst wurden

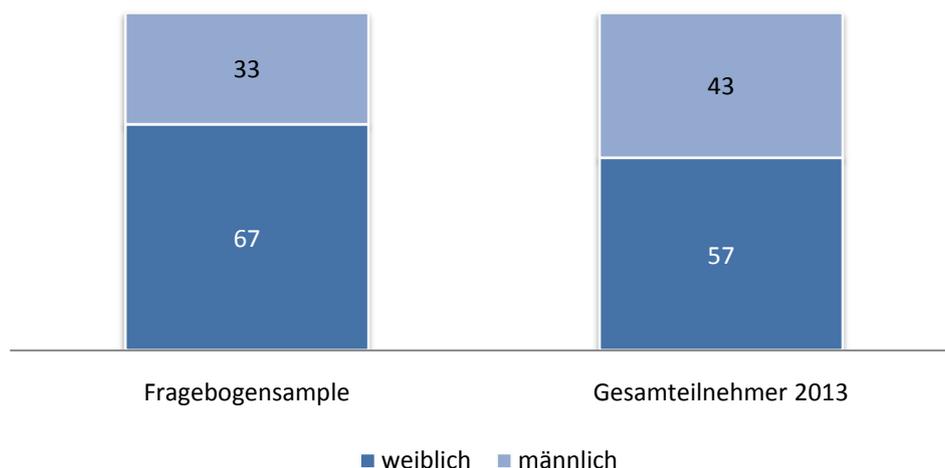
### 3. Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmer/innensicht

#### 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. Der Rücklauf der schriftlichen Befragung lag bei 1.529 Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 45% entspricht (bezogen auf im Jahr 2013 Teilnehmer mit eingelösten Qualifizierungsschecks). Die Rücklaufquote 2013 war damit wieder etwas höher als die beiden Jahre zuvor (2012: 41%, 2011: 43% und 2010: 48%). Dies ist eine gute Rücklaufquote. Die übliche Rücklaufquote bei schriftlichen Befragungen liegt zwischen 10% und 20%.

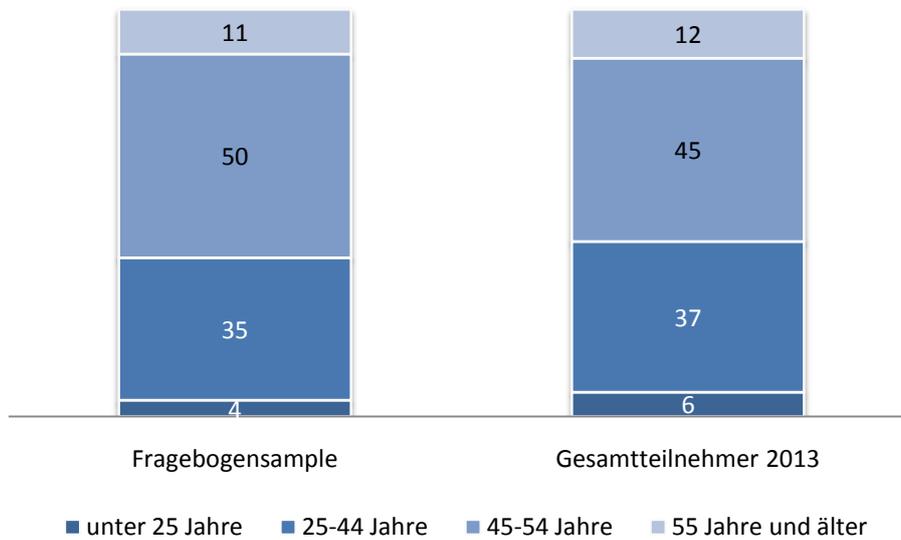
Ähnlich wie bereits in den beiden Jahren zuvor lag der Anteil der Frauen bei dem Fragebogensample nochmals höher als bei den Gesamtteilnehmern 2013 (57%), nämlich bei 67%. Frauen sind damit im Sample überrepräsentiert.

**Abb. 17: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht**



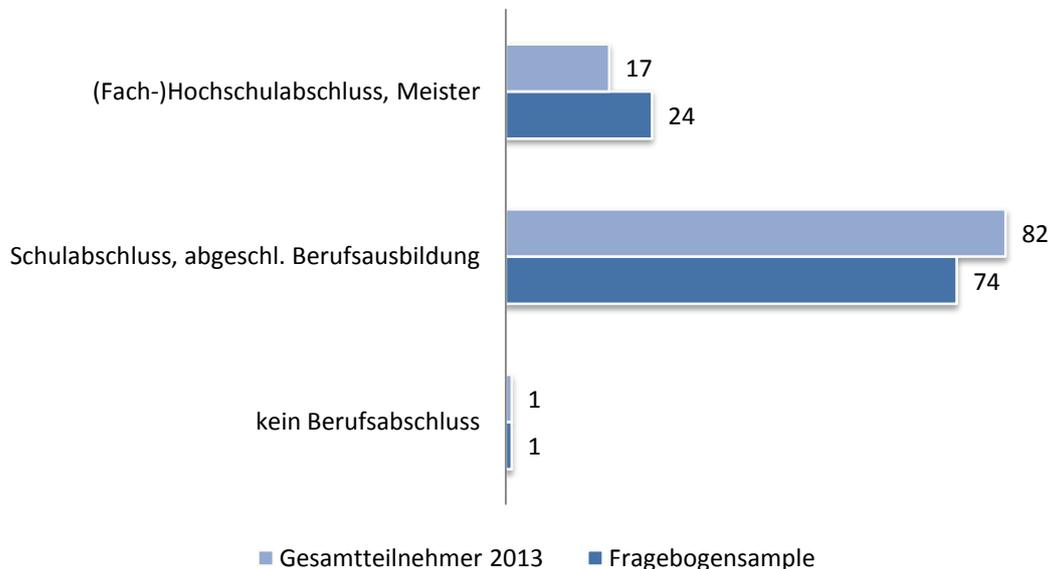
Bezüglich der Altersstruktur sind im Fragebogensample Personen zwischen 45 und 54 Jahren leicht überrepräsentiert (insgesamt 50% zu 45% bei den Gesamtteilnehmern), während die Gruppen der jüngeren Beschäftigten leicht unterrepräsentiert ist (25 bis 44 Jahre: 35% im Vergleich zu 37% bei den Gesamtteilnehmern sowie unter 25-Jährige: 4% zu 6% bei den Gesamtteilnehmern). Dies war auch schon in beiden Vorjahren der Fall, so dass festzuhalten bleibt, dass sich Teilnehmer/innen zwischen Mitte 40 und Mitte 50 dauerhaft etwas häufiger an der schriftlichen Befragung beteiligen.

**Abb. 18: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter**



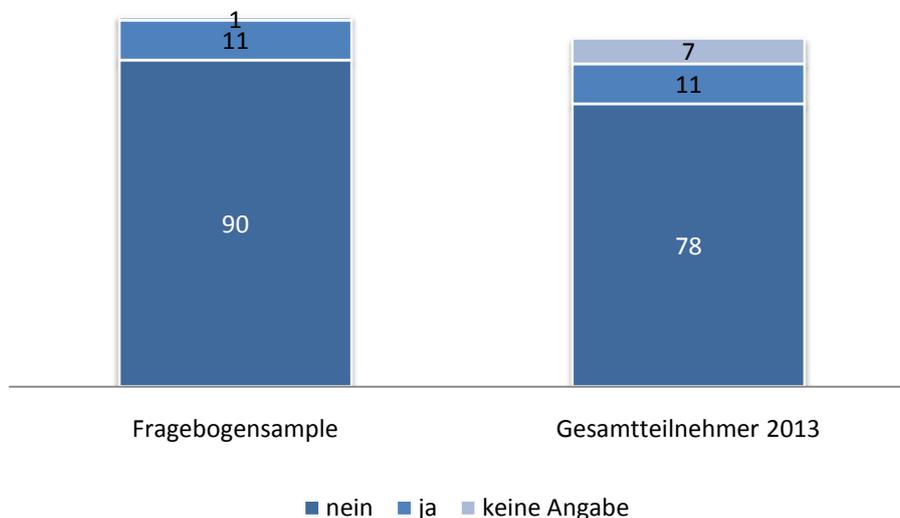
Bezüglich der Qualifikation zeigen sich gewisse Unterschiede zwischen der Struktur des Fragebogensamples und den Gesamtteilnehmern. Teilnehmer/innen mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. Meisterbrief sind in der Befragung überrepräsentiert (24% zu 17% bei den Gesamtteilnehmern 2013). Dagegen sind Beschäftigte mit Schulabschluss bzw. abgeschlossener Berufsausbildung im Fragebogensample unterrepräsentiert (74% zu 82% in der Gesamtbefragung).

**Abb. 19: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation**



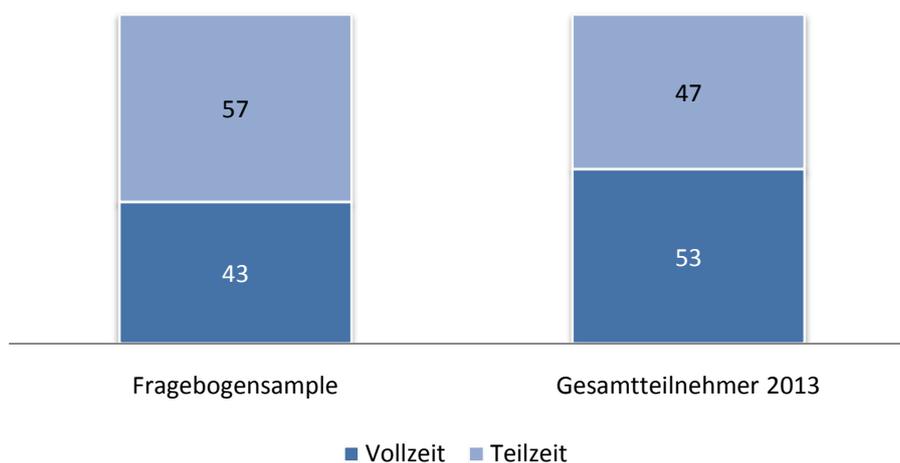
2013 war der Anteil der Migranten im Fragebogensample in etwa repräsentativ. Sowohl bei den Gesamtteilnehmern als auch bei den Teilnehmern der Befragung lag der Anteil der Personen mit einem Migrationshintergrund bei 11%. Allerdings unterscheidet sich der Anteil der Personen ohne Angaben deutlich. 2011 waren die Migranten noch wesentlich deutlicher unterrepräsentiert (8% im Fragebogensample und 12% bei den Gesamtteilnehmer/innen).

**Abb. 20: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Migrationshintergrund**



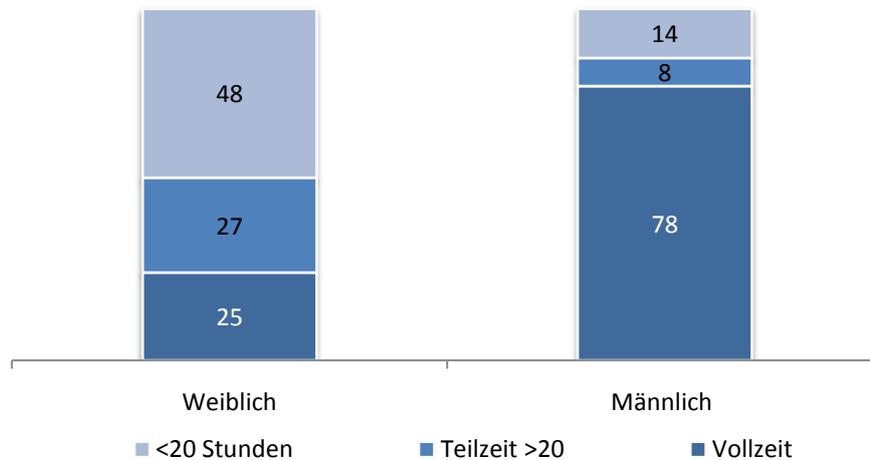
Teilzeitarbeitskräfte sind im Fragebogensample deutlich überrepräsentiert. Rund 57% aller beantworteten Fragebögen kam von Teilzeitarbeitskräften, bei den Gesamtteilnehmern 2013 betrug ihr Anteil nur 47%.

**Abb. 21: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung**



Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Fragebogenteilnehmer/innen korreliert mit dem oben beschriebenen überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen. Tatsächlich liegt die Teilzeitquote bei männlichen Teilnehmern nur bei rund 22%, bei Frauen dagegen bei 75%. Im Vergleich zu 2011 erhöhte sich damit sowohl bei den Männern der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um 12 Prozentpunkte, bei den Frauen um 11 Prozentpunkte.

**Abb. 20: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht**



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/innen übertragbar. Dennoch ist festzuhalten, dass auch bei den Gesamtteilnehmern ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil vorzufinden ist, dass diese Frauen 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 Informationswege und das Instrument „Qualifizierungsschecks“**

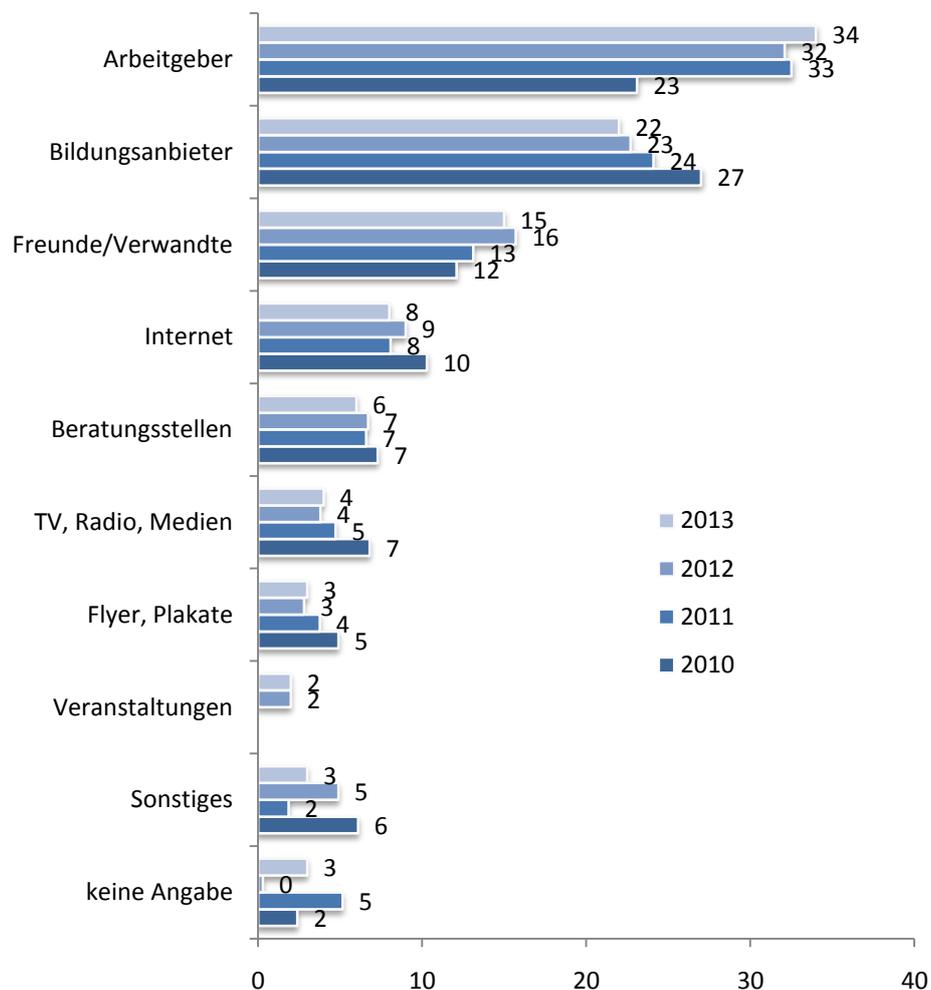
Wenn in den folgenden Ausführungen von Teilnehmer/innen die Rede ist, beziehen sich diese immer auf die Gesamtheit des Fragebogensamples (= 1.529 Fälle) und nicht auf die Gesamtteilnahmefälle an dem Instrument. Teilgesamtheiten sind extra ausgewiesen. Des Weiteren beziehen sich die Angaben auf den Zeitpunkt der Genehmigung der Qualifizierungsschecks, d.h. es haben noch keine Weiterbildungsmaßnahmen stattgefunden.

Die mit dem Instrument angesprochenen Zielgruppen der geringqualifizierten und älteren Beschäftigten sind aufgrund spezifischer Anreizproblematiken und ungleich verteilter Informationen über Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten 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 zum anderen, 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 4.1 und 4.2).

Der wichtigste Informationsvermittler 2013 waren erneut die Arbeitgeber. Gut ein Drittel aller Teilnehmer/innen gab an, über ihren Arbeitgeber von dem Instrument Qualifizierungsschecks erfahren zu haben. Im Jahr 2010 waren die Bildungsanbieter noch die wichtigste

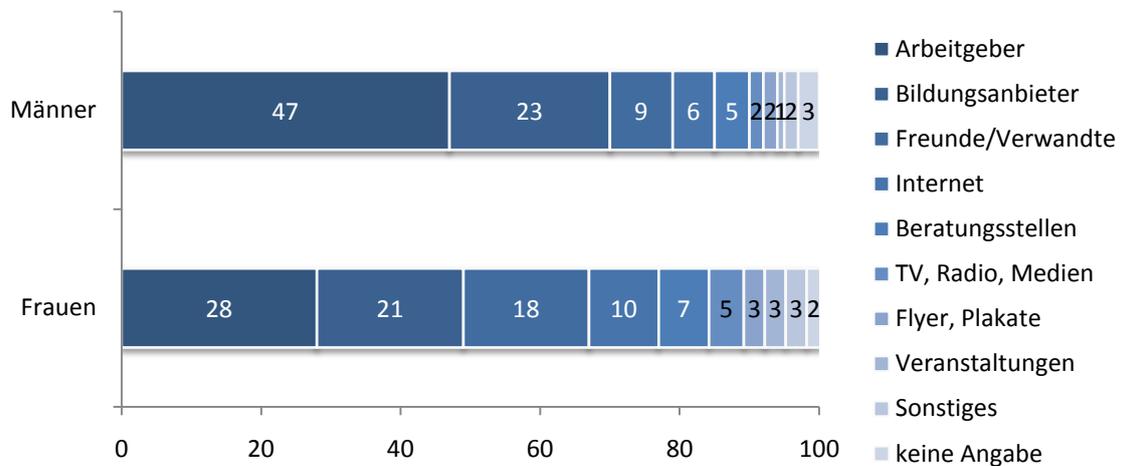
Informationsquelle. Diese lagen 2013 auf dem zweiten Platz (ca. 22%). Ihre Bedeutung ist seit 2010 rückläufig. Mund zu Mund Propaganda über Freunde und Verwandte spielt tendenziell eine zunehmende Rolle bei der Informationsverbreitung, auch wenn dieser Informationsweg gegenüber 2012 geringfügig an Bedeutung verloren hat (15%). Der Stellenwert des Internets schwankte in den vergangenen Jahren leicht und bewegte sich zwischen 8% und 10%. Dagegen blieb die Relevanz von Beratungsstellen zwischen 2010 und 2012 nahezu unverändert und verringerte sich im vergangenen Jahr um einen Prozentpunkt. Werbung über Medien oder Flyer und Plakate spielten dagegen nur eine untergeordnete sowie rückläufige Rolle.

**Abb. 21: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“**



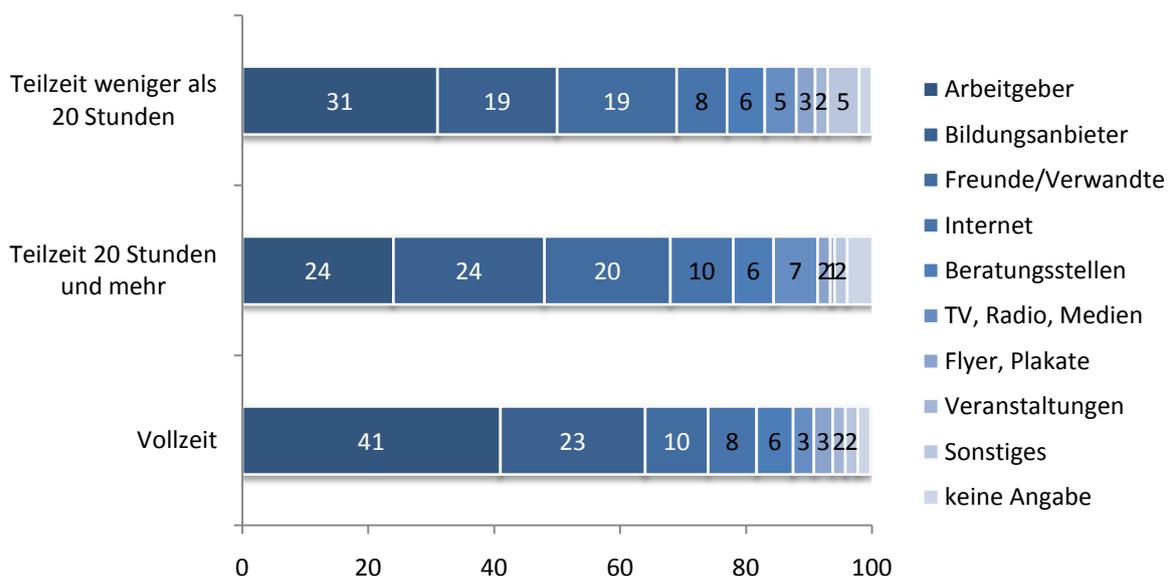
Eine nach Geschlecht differenzierte Analyse zeigt, dass die Bedeutung der Arbeitgeber bei Männern wesentlich größer war als bei Frauen. 47% der männlichen Teilnehmer gaben an, von dem Instrument „Qualifizierungsschecks“ über ihren Arbeitgeber erfahren zu haben. Bei den Teilnehmerinnen waren es lediglich 28%. Die Bildungsanbieter hatte für die Männer ebenfalls eine etwas größere Bedeutung bezüglich der Informationswege als für die Frauen (23% zu 21%). Alle anderen relevanten Informationswege waren hingegen für Frauen von höherer Relevanz als für Männer. Dies gilt insbesondere für Freunde und Verwandte, aber auch für das Internet und Beratungsstellen. Im Vergleich zum Vorjahr haben vor allem die Bildungsanbieter für männliche Teilnehmer an Bedeutung gewonnen.

**Abb. 22: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Geschlecht**



Differenziert nach der Arbeitszeit zeigt sich, dass Vollzeitkräfte anteilig wesentlich häufiger über ihren Arbeitgeber von dem Instrument Qualifizierungsscheck erfahren haben (41%) als Teilzeitkräfte. Auffällig ist jedoch, dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden häufiger vom Arbeitgeber über das Instrument der Qualifizierungsschecks informiert wurden (31%) als die Teilzeitkräfte mit 20 und mehr Stunden (24%). Im Vorjahr bestanden diesbezüglich deutlich geringere Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Teilzeitkräften. Einen besonders hohen Stellenwert für Teilzeitarbeitskräfte hat dafür die Mund zu Mund Propaganda durch Freunde oder Verwandte. 20% aller Teilzeitkräfte mit 20 und mehr Stunden sowie 19% der Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden gaben an, durch diese von dem Instrument erfahren zu haben. Bei den Vollzeitkräften betrug dieser Anteil dagegen nur 10%.

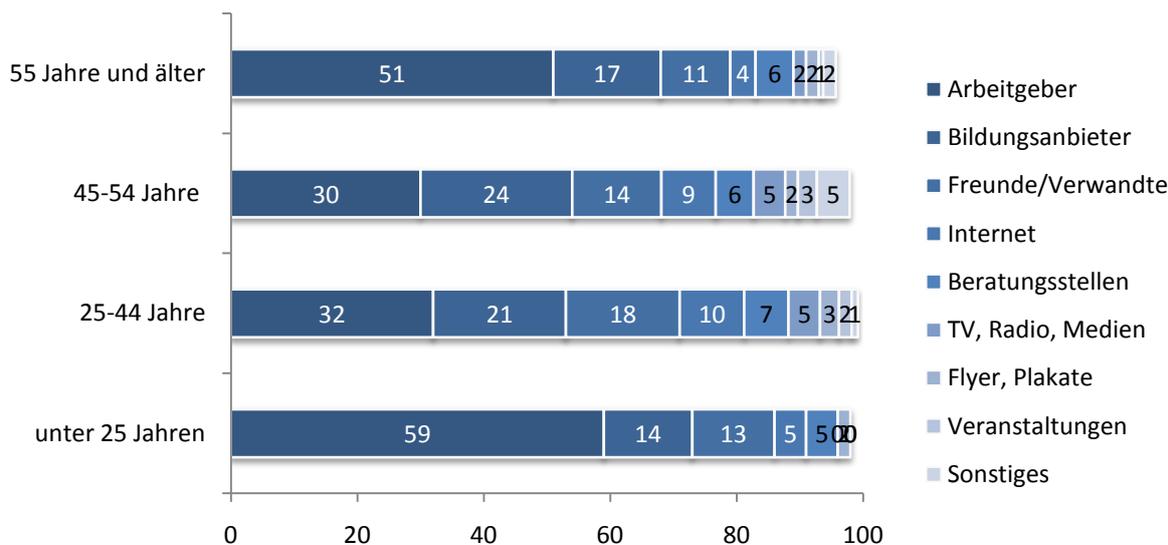
**Abb. 23: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Vollzeit/Teilzeit**



Bei einer Ausdifferenzierung der Initialinformation über das Instrument „Qualifizierungsschecks“ zeigt sich, dass die Gruppe der unter 25-Jährigen wie im Vorjahr am häufigsten angibt, von dem Arbeitgeber auf das Instrument aufmerksam gemacht worden zu sein. Allerdings stieg damit dieser Anteil im Vergleich zu 2012 um 10 Prozentpunkte auf 59 % an. Aber auch in der Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren erhöhte sich die Bedeutung der Arbeitgeber als Informationsquelle für die Qualifizierungsschecks deutlich. Während 2012 noch jeder dritte ältere Arbeitnehmer auf diesem Wege über die Qualifizierungsschecks erfahren hatte, war es 2013 etwa jeder zweite dieser Altersgruppe. In den anderen beiden Altersgruppen lag der Anteil der Teilnehmer/innen, die vom Arbeitgeber auf die Qualifizierungsschecks aufmerksam gemacht wurden ähnlich wie in den Vorjahren zwischen 30% und 32%. Entsprechend erfuhren die mittleren Altersgruppen häufiger von den Qualifizierungsschecks über die Bildungsanbieter als Jüngere und Ältere.

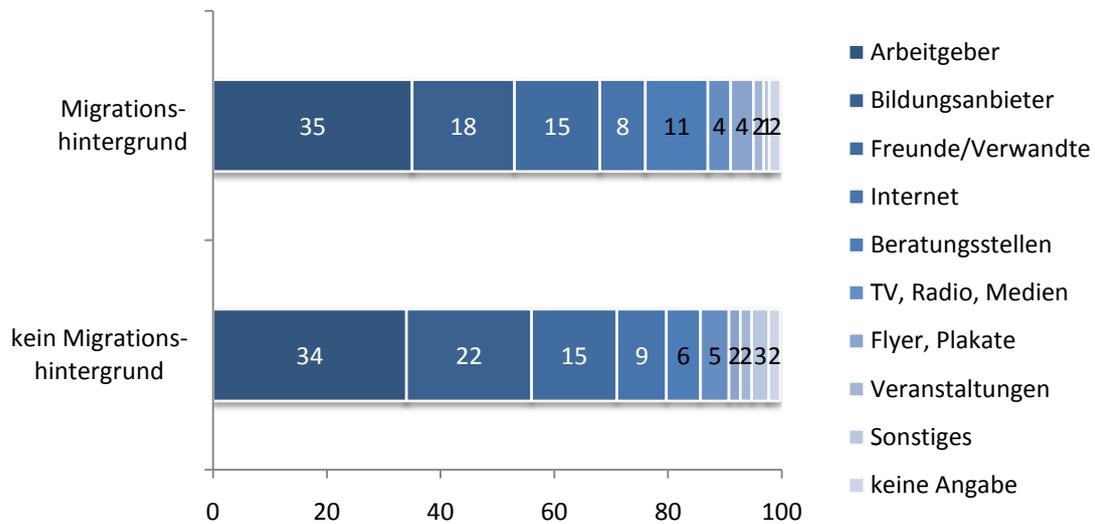
Es bleibt damit festzuhalten, dass Betriebe überdurchschnittlich häufig Männer und jüngere Beschäftigte sowie zunehmend auch Ältere über das Instrument Qualifizierungsscheck informieren.

**Abb. 24: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Altersgruppen**



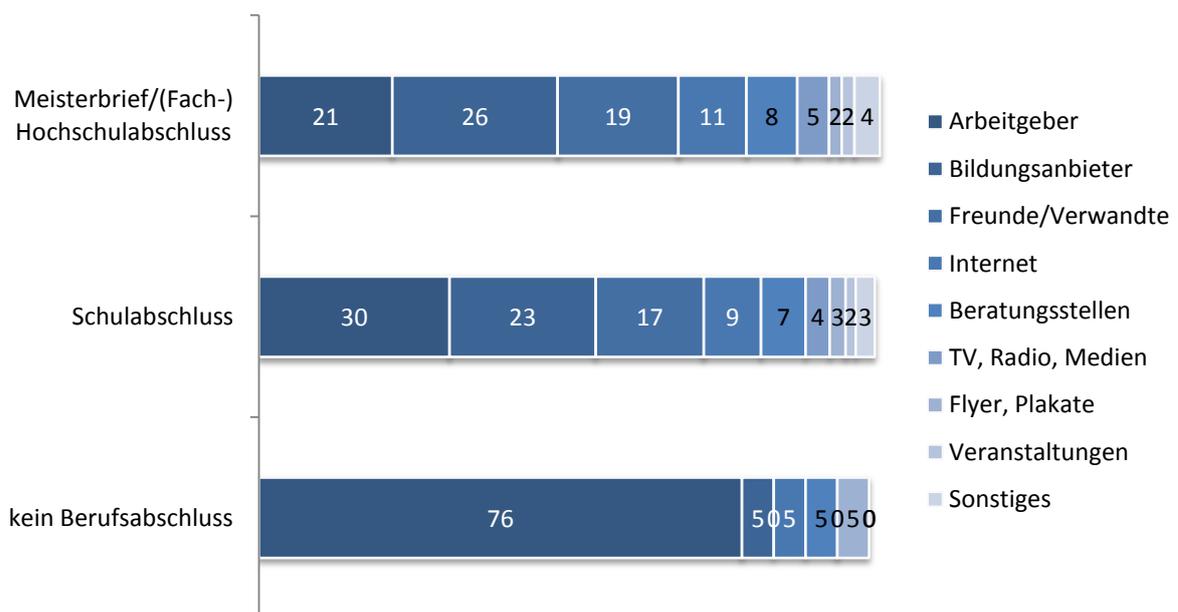
Während 2012 Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund noch deutlich häufiger von ihrem Arbeitgeber über das Instrument informiert worden waren (44% der Personen mit Migrationshintergrund und 31% der Personen ohne Migrationshintergrund), bestanden 2013 hinsichtlich dieses Informationsweges kaum noch Unterschiede. Allerdings waren auch 2011 diesbezüglich deutlich geringere Unterschiede festzustellen als 2012. 2012 spielte auch das Internet noch für Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund eine wichtigere Rolle als für die Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund. In Bezug auf die Bildungsanbieter glichen sich die Unterschiede, die 2012 noch bestanden, ebenfalls an. Hingegen erfuhren die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund 2013 deutlich häufiger von den Qualifizierungsschecks durch die Beratungsstellen (11% im Gegensatz zu 6% bei den Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund).

**Abb. 25: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Migrationshintergrund**



Die Bedeutung der verschiedenen Informationsquellen variiert stark in Abhängigkeit mit der Qualifikation der Teilnehmer/innen. Vor allem für die Teilnehmer ohne Berufsabschluss war der Arbeitgeber die wichtigste Informationsquelle (76%). Auch 2012 dominierten bei dieser Gruppe von Teilnehmer/innen die Arbeitgeber, jedoch lag der Anteil mit 47% deutlich niedriger. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich in dem Fragebogensample nur eine relativ geringe Anzahl an Geringqualifizierten befindet, die Repräsentativität der Aussagen für diese Gruppen ist daher nicht gewährleistet.

**Abb. 26: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach beruflicher Qualifikation**

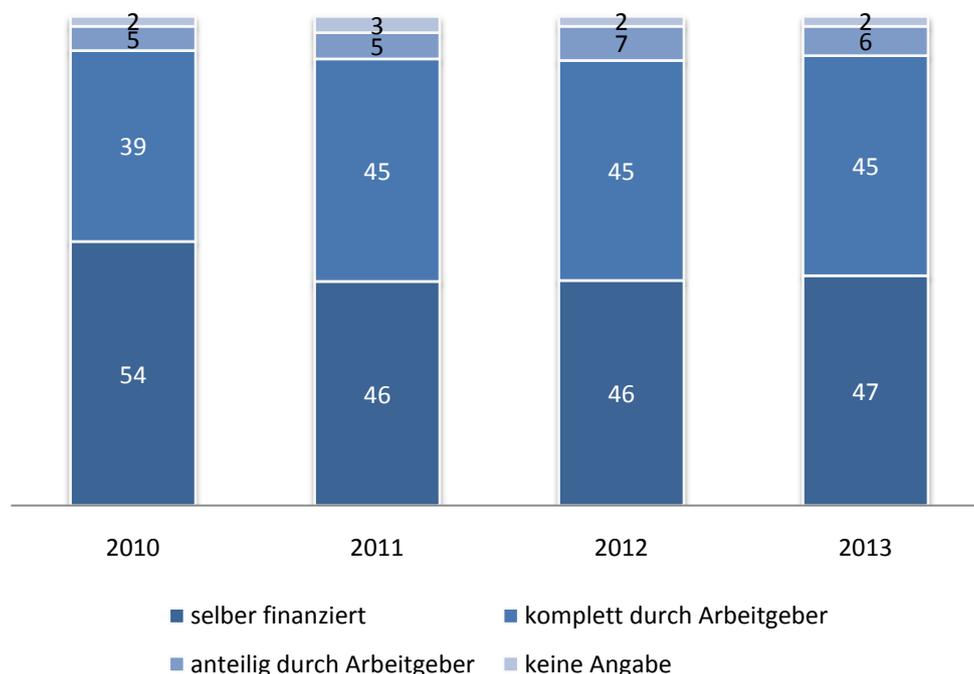


Auch die Teilnehmer/innen mit einem Schulabschluss erfuhren am häufigsten von den Qualifizierungsschecks über den Arbeitgeber. Die Bildungsanbieter sowie die Freunde nehmen dabei jedoch ebenfalls eine wichtige Stellung ein. Bei den Teilnehmer/innen mit (Fach-)Hochschulabschluss bzw. Meisterbrief dominierten hingegen als wichtigster Informationsweg die Bildungsanbieter und es zeigt sich auch, dass für diese Gruppe ein noch breiteres Spektrum an Informationswegen von Bedeutung ist.

### 3.3 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 ein Problem 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 Ko-Finanzierung übernehmen können.

Abb. 27: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks



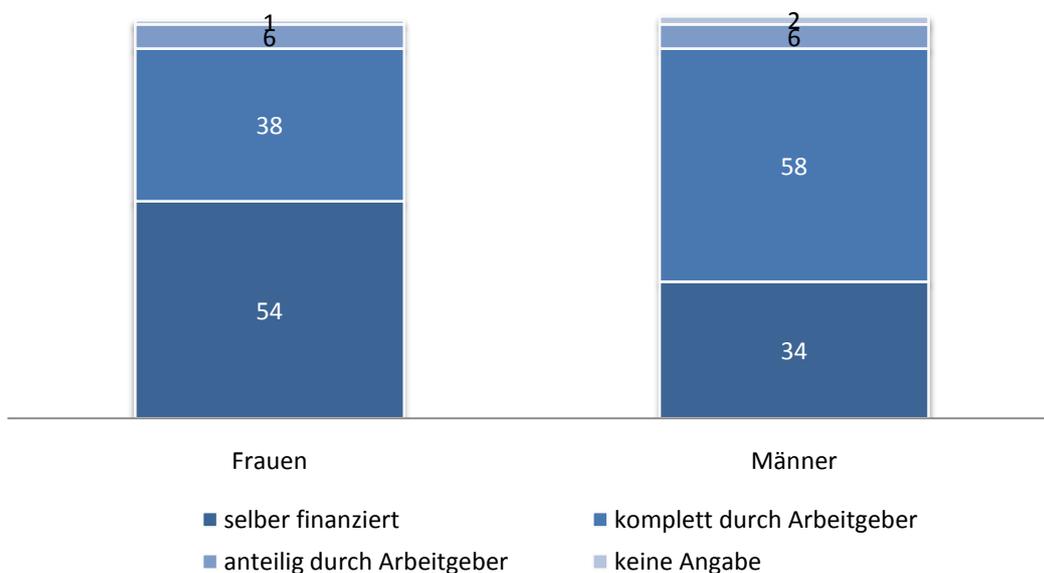
In den vergangenen drei Jahren zeigen sich bei den Finanzierungsarten kaum Unterschiede. Mit 47% der Teilnehmer/innen gab ein um einen Prozentpunkt höherer Anteil als 2011 und 2012 an, den nicht förderungsfähigen Anteil selbst aufgebracht zu haben. Auch die komplette Übernahme der anfallenden Kosten durch den Arbeitgeber ist gegenüber 2011 und 2012 mit 45% unverändert geblieben. Bei weiteren 6% übernehmen die Arbeitgeber zum Teil die Ko-Finanzierung. Somit beteiligen sich die Arbeitgeber insgesamt bei 51% der Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder zumindest teilweise an den Kosten. Insgesamt zeigt sich in den letzten drei Jahren eine etwa gleichbleibende Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten. Bei

etwa jedem zweiten Teilnehmer beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten der Weiterbildung. Angesichts der Zielgruppen des Instruments ist beides von zentraler Bedeutung. Teilzeitarbeitskräfte und Geringqualifizierte verfügen in der Regel über ein vergleichsweise geringes Einkommen, die eigene Finanzierung von 50% der Kosten kann hier eine hohe Hürde darstellen.

Auch wenn die Beteiligung der Betriebe an der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks in den letzten drei Jahren nahezu unverändert blieb, stellt sich die Frage, ob und inwieweit sie mit ihrer Unterstützung selektiv vorgehen und bestimmte Beschäftigtengruppen eher fördern als andere bzw. ob es diesbezüglich Veränderungen gab.

Tatsächlich bestehen weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks. Männer wurden wie in den Vorjahren wesentlich häufiger durch ihren Arbeitgeber unterstützt. Während Frauen zu 54% den nicht förderungsfähigen Anteil übernehmen mussten (2012: 51%, 2011: 50%), waren es bei Männern nur 34%. Bei Männern übernahmen in 58% der Fälle die Betriebe die komplette Ko-Finanzierung, bei Frauen geschah dies nur in 38% der Fälle. Bei der anteiligen Finanzierung durch den Arbeitgeber bestanden 2013 keine Unterschiede (6%). Somit nahmen die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den vergangenen zwei Jahren noch leicht zu.

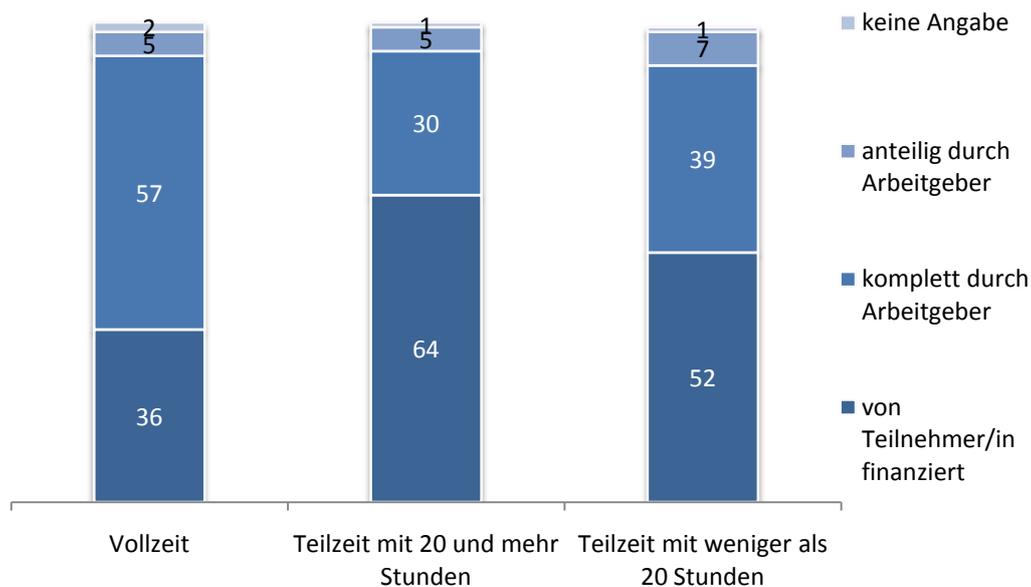
**Abb. 28: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht**



Ausdifferenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergibt sich eine deutlich höhere finanzielle Unterstützung der Betriebe von Vollzeitbeschäftigten. 57% aller Vollzeitbeschäftigten gaben an, dass ihr Arbeitgeber den nicht geförderten Anteil der Kosten komplett übernommen habe. Bei Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 20 Stunden betrug dieser Anteil 30%, bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden beteiligten sich die Arbeitgeber mit 39% etwas häufiger. Umgekehrt mussten 64% aller Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden und 52% der Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden, aber nur 36% aller Vollzeitkräfte den Eigenanteil komplett selber tragen. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren gab es keine wesentlichen Veränderungen.

Diese unterschiedliche finanzielle Unterstützung von Voll- und Teilzeitarbeitskräften kann auch mit ursächlich für die oben beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede sein, da der überwiegende Teil der Teilzeitarbeitskräfte aus Frauen besteht. Allerdings erklärt dies nicht, warum Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden noch häufiger die komplette Finanzierung selber übernehmen müssen.

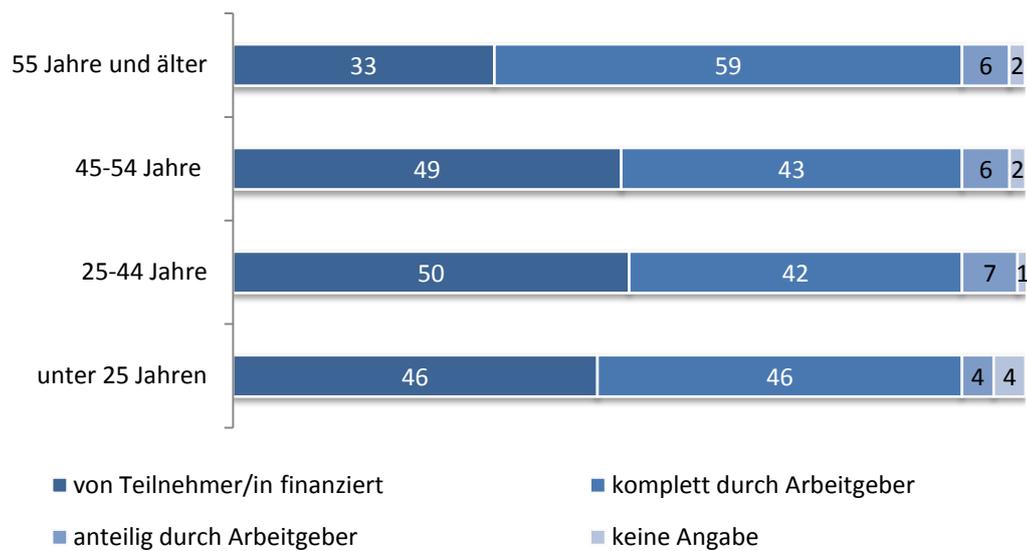
**Abb. 29: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit**



Eine Differenzierung nach Altersgruppen offenbart, dass sich die Arbeitgeber am stärksten bei den 55-Jährigen und Älteren an Finanzierung der Qualifizierungsschecks beteiligen. Während im Durchschnitt nur 46% der Arbeitgeber bei den unter 25-Jährigen die Ko-Finanzierung ganz oder teilweise übernahmen, lag dieser Anteil bei den über 55-Jährigen bei 59%. Damit erhöhte sich die Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung der Älteren Teilnehmer/innen im Vergleich zum Vorjahr um 6 Prozentpunkte. 2011 und 2010 zeigte sich noch ein ganz anderes Bild. In diesen beiden Jahren beteiligten sich die Betriebe am häufigsten an der Finanzierung der Qualifizierungsschecks bei den Beschäftigten unter 25 Jahren (2011: 56%).

Die mit dem Alter zunehmende Beteiligung der Betriebe an der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks könnte darauf zurückgeführt werden, dass tendenziell die Weiterbildungsbereitschaft mit zunehmendem Alter nachlässt.

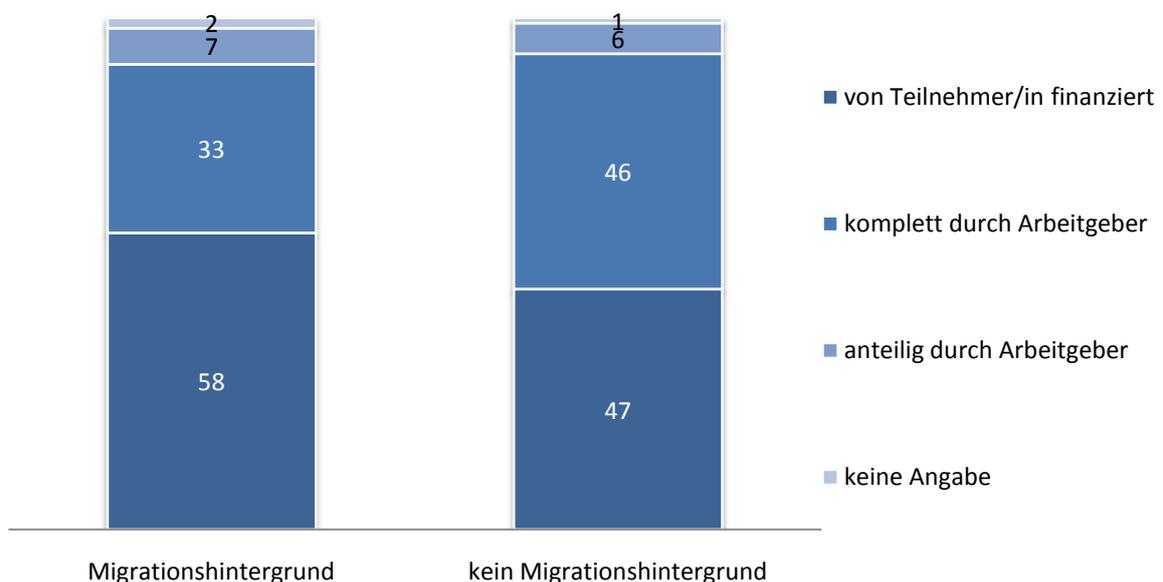
**Abb. 30: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen**



Personen mit Migrationshintergrund müssen weiterhin häufiger die Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks komplett übernehmen (58% im Gegensatz zu 47% bei den Personen ohne Migrationshintergrund). Im Jahr zuvor lag dieser Anteil mit 47% noch deutlich niedriger. Damit unterliegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die die Ko-Finanzierung komplett übernehmen müssen, deutlichen Schwankungen im Zeitverlauf. Entsprechend schwankte bei den Personen mit Migrationshintergrund auch der Anteil deutlich, der durch den Arbeitgeber finanziert wird. Während 2010 nur 27% und 2011 39% der Migranten eine komplette Ko-Finanzierung von ihrem Arbeitgeber erhielten, stieg dieser Anteil 2012 auf 45% und verringerte sich 2013 wieder auf 33%.

Zumindest zum Teil könnte dies auf die verhältnismäßig geringe Zahl der Personen mit Migrationshintergrund zurückzuführen sein, die die Repräsentativität der Aussagen einschränkt.

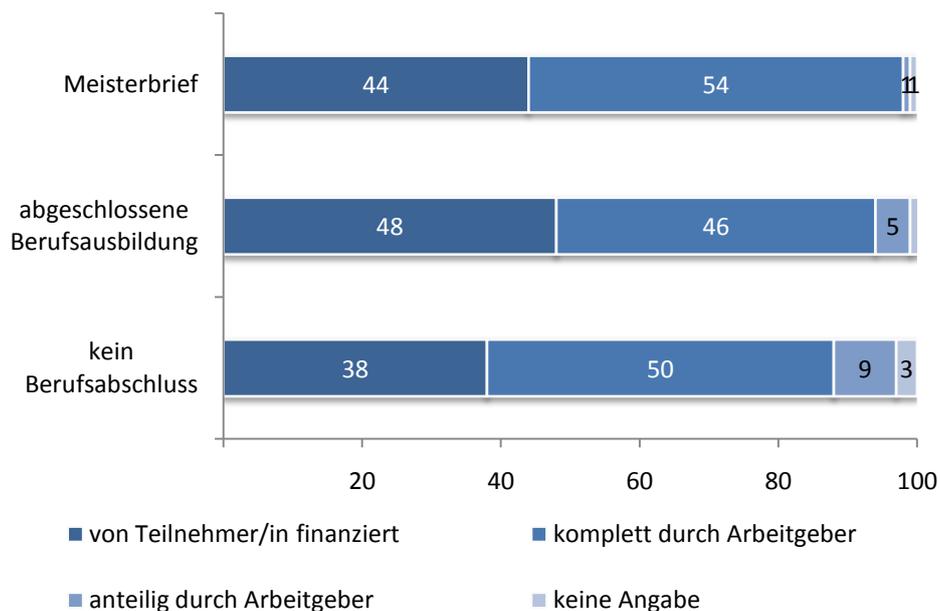
**Abb. 31: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund**



Eine Differenzierung nach Qualifikation ergibt deutlichere Unterschiede als im Vorjahr. 2013 trugen 38% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss die Kosten komplett selbst, während jeder zweite Arbeitgeber die Ko-Finanzierung komplett übernahm. Bei den Teilnehmer/innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung betrug der Anteil der Personen, die die Ko-Finanzierung komplett selber übernahmen, 48%. Bei den Personen mit einem Meisterbrief lag dieser Anteil bei 44%, gleichzeitig trugen bei 54% dieser Personengruppe die Arbeitgeber die Kosten der Ko-Finanzierung komplett.

Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich vor allem, dass es bei den Personen ohne Berufsabschluss zu einer deutlich stärkeren Beteiligung der Arbeitgeber kam. Während 2009 75% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss die Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks komplett selber tragen mussten, verringerte sich dieser Anteil 2010 auf 66%, 2011 auf 51% und 2012 auf 47%. 2013 erreichte er für diese Teilnehmer/innen mit 38% den günstigsten Wert. Diese Form der Unterstützung trägt sicherlich bei den Personen ohne Berufsabschluss zu einer höheren Teilnahme an den Qualifizierungsschecks bei. Allerdings ist auch hier darauf zu verweisen, dass die Angaben für die Personengruppe ohne Abschluss auf einer geringen Fallzahl basieren.

**Abb. 32: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation**



### 3.4 Fazit

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen wie im Vorjahr am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bildungsträger, die 2010 noch die wichtigste Informationsquelle waren, standen 2013, wie auch in den Vorjahren, an zweiter Stelle. Die Arbeitgeber gehen hierbei teilweise selektiv vor: Männer, jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren und auch Ältere über 55-Jährige, Vollzeitkräfte sowie Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss gaben überdurchschnittlich oft an, von ihrem Arbeitgeber auf das Instrument Qualifizierungsscheck aufmerksam gemacht worden zu sein.

Die Bildungsträger bleiben trotz des Bedeutungsrückgangs eine zentrale Informationsquelle für das Instrument. Dies gilt für alle hier unterschiedenen Personengruppen. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Dies gilt vor allem für Frauen sowie für Teilzeitkräfte.

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die durch Betriebe bei der Nutzung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ finanziell unterstützt wurden, blieb im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert, ebenso wie auch im Vergleich zu 2011 keine wesentliche Veränderung stattgefunden hatte. Wie in den zwei Jahren zuvor beteiligten sich 45% der Arbeitgeber an der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks. 2013 lag der Anteil der Betriebe, die anteilig Kosten übernahmen, bei 6%.

Wie in den Vorjahren übernahmen die Arbeitgeber deutlich häufiger die Kosten der Ko-Finanzierung bei den männlichen Teilnehmern, wobei sich die Differenzen zu den Frauen 2013 noch leicht verschärften. Auch die Vollzeitkräfte konnten wie in den Vorjahren stärker von der finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber profitieren, wobei sich der Anteil der Vollzeitkräfte, die durch die Betriebe finanziell unterstützt wurden, etwas verringerte.

Veränderungen zum Vorjahr zeigten sich vor allem darin, dass 2013 ältere Teilnehmer/innen noch stärker durch die Betriebe unterstützt wurden. Auch die Gruppe der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss konnte stärker von der anteiligen Förderung durch den Arbeitgeber profitieren. Hingegen übernahmen die Betriebe 2013 in geringerem Maße die Kosten bei den Personen mit Migrationshintergrund, nachdem diese im Jahr zuvor stärker unterstützt worden waren.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Betriebe bei ihrer finanziellen Unterstützung immer noch selektiv vorgehen. Sie unterstützen vor allem überdurchschnittlich oft Männer, ältere Beschäftigte und Vollzeitkräfte sowie Personen ohne Migrationshintergrund.

Über die angegebenen vier Jahre zeigt sich vor allem eine Veränderung bezüglich der betrieblichen Beteiligung bei der Finanzierung der Kosten der unter 25-Jährigen, die deutlich zugunsten der Älteren abgenommen hat sowie durch eine höhere Kostenübernahme bei den Geringqualifizierten.

Somit bestehen auch weiterhin Selektionskriterien, die sich zum Teil im Zeitverlauf verändern. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Qualifikation, die Altersgruppen sowie den Migrationshintergrund.

Die größten Unterschiede bestehen in der betrieblichen Förderung hinsichtlich Männer und Frauen sowie von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften. Dies ist deshalb besonders hervorzuheben, da die Teilzeitbeschäftigten – die überwiegend weiblich sind – trotz der unterdurchschnittlichen betrieblichen Förderung stark überdurchschnittlich an dem Instrument Qualifizierungsschecks teilhaben. Hier scheinen individueller Bedarf und Motivation zu bestehen, die auch durch Kostenaspekte kaum gemindert werden.

## **4. Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen**

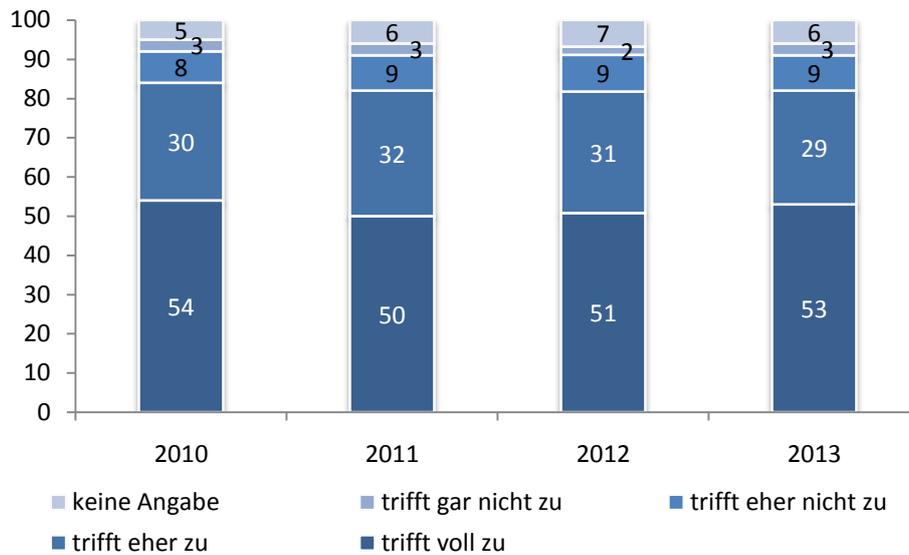
Um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Teilnehmer/innen das Instrument Qualifizierungsschecks wahrnehmen und bewerten, wurden sie im Rahmen der schriftlichen Befragung gebeten, das Instrument hinsichtlich der Beratungsqualität, der Informationsgüte, der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse 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 (siehe hierzu das nächste Kapitel).

Insgesamt wurde das Instrument in den abgefragten Bewertungsmerkmalen von den Teilnehmer/innen wie schon in den vergangenen Jahren sehr positiv bewertet. Wie bei den Befragungen zuvor stellt sich 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 45% 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 bzw. unterdurchschnittlich häufig an der schriftlichen Befragung beteiligten.

### ***4.1 Information und Qualität der Beratung***

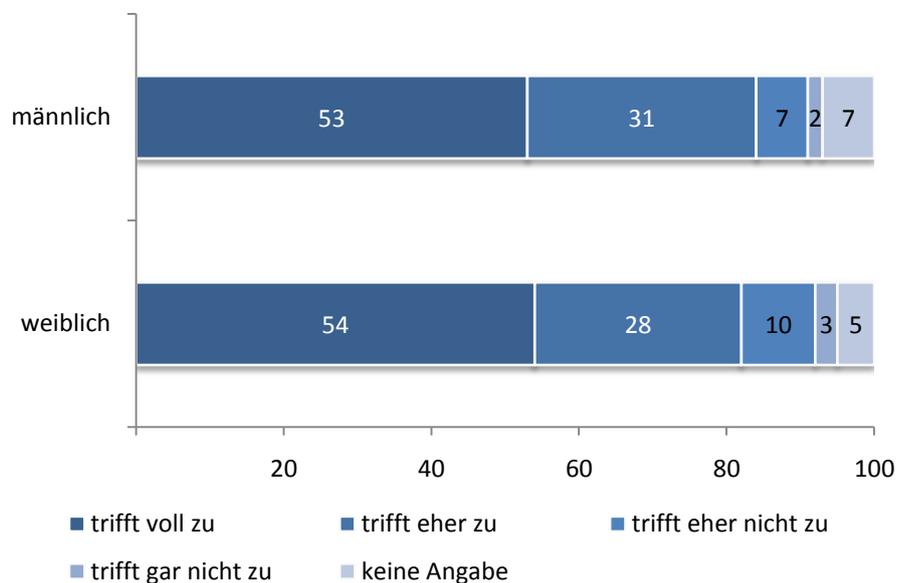
Rund 82% der Teilnehmer/innen gaben 2013 an, wichtige Anregungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten und des Weiterbildungsbedarfs durch die Beratung im Rahmen des Instruments bekommen zu haben. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich der Anteil der Teilnehmer, der dieser Aussage voll zustimmte, minimal. Wie 2012 waren etwa 9% der Auffassung, dass dies eher nicht zutrefte, weitere 3% verneinten dies vollständig. Somit gab es im Vergleich zu den Vorjahren keine nennenswerten Veränderungen.

**Abb. 33: „Wichtige Anregungen bekommen“**



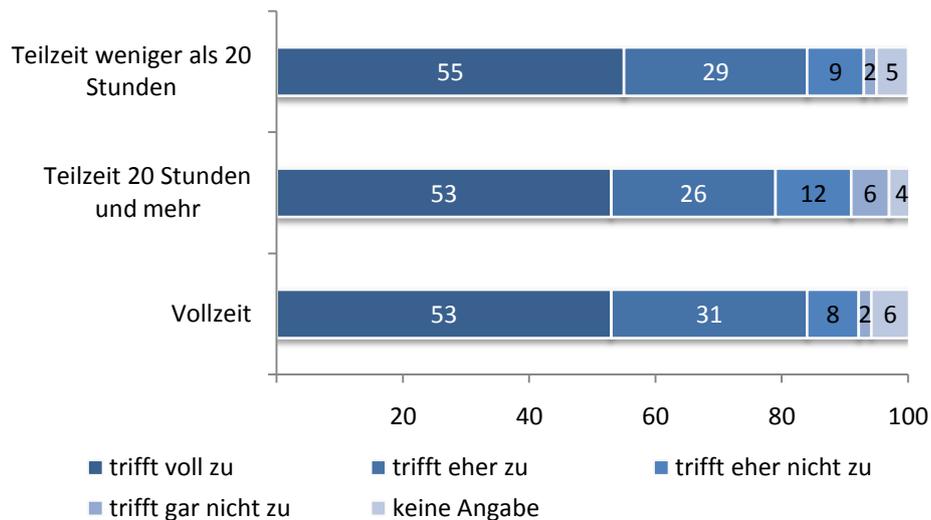
Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei dieser Bewertung sind minimal. Von den Frauen war ein etwas höherer Anteil der Meinung, dass es eher nicht zutrifft, wichtige Anregungen erhalten zu haben. Bei den männlichen Teilnehmern machte ein etwas höherer Anteil dagegen keine Angaben.

**Abb. 34: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht**



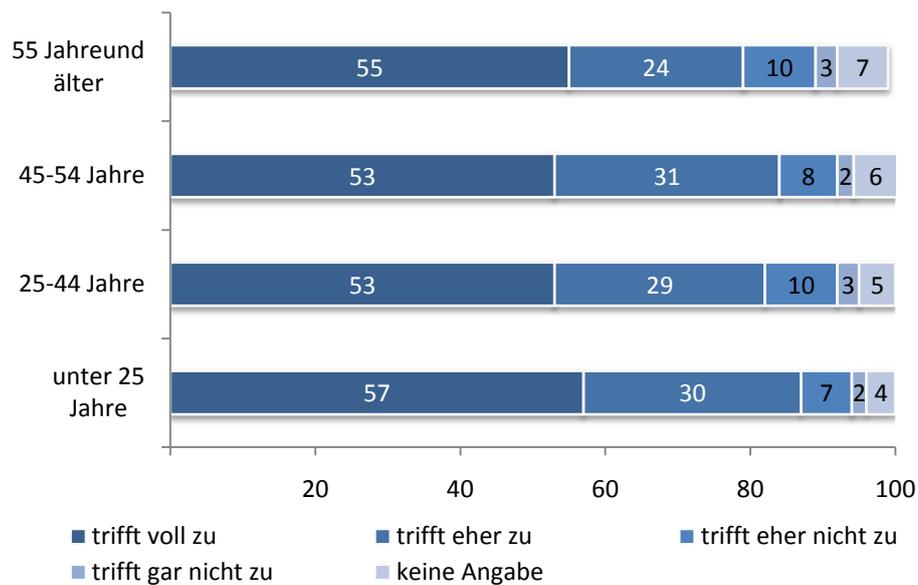
Bei einer Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit sind nur geringe Unterschiede festzustellen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich weniger die Vollzeit- von den Teilzeitkräften unterscheiden, sondern dass die Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden etwas häufiger als die anderen beiden Gruppen der Ansicht waren, kaum oder keine wichtigen Anregungen erhalten zu haben. Hingegen waren Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden am häufigsten der Ansicht, dass sie durch die Weiterbildung wichtige Anregungen erhielten. Die Vollzeitkräfte lagen knapp dahinter.

**Abb. 35: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Teilzeit/Vollzeit**



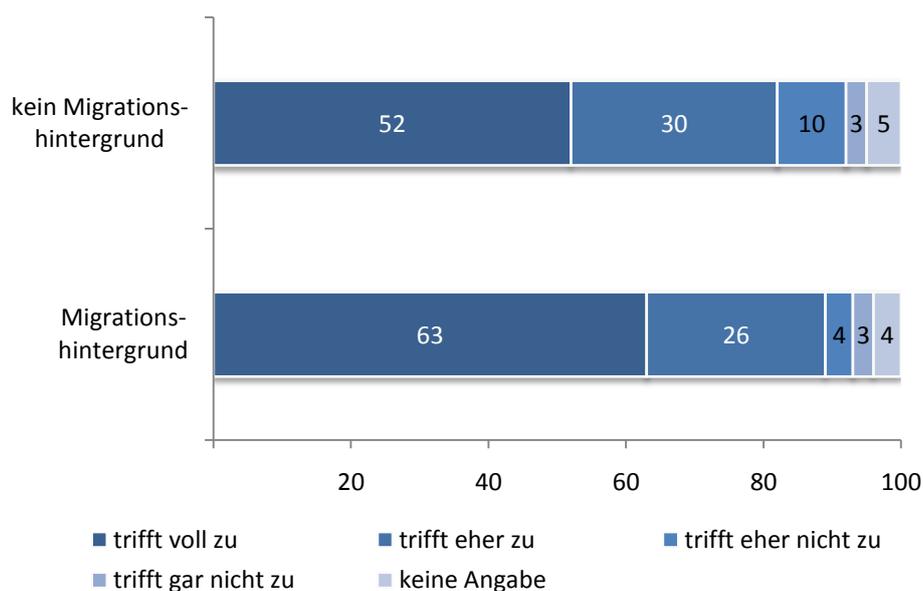
Differenziert nach Altersgruppen zeigen sich einige Veränderungen in den letzten vier Jahren: 2010 sank die Zustimmung mit wachsendem Alter. 2011 kam die beste Bewertung von der Gruppe der über 54-jährigen und 2012 waren es die 45- bis 54-Jährigen, die das positivste Urteil abgaben. 2013 war es wiederum die Gruppe der jüngsten Teilnehmer, die am häufigsten der Aussage zustimmte, positive Anregungen bekommen zu haben. Damit erhöhte sich in dieser Altersgruppe der Anteil der unter 25-Jährigen, der dieser Aussage voll zustimmte, in den letzten zwei Jahren deutlich von 52% 2011 und 48% 2012 auf 57% bei der aktuellen Befragung. Nur 2010 lag dieser Anteil mit 71% noch höher.

**Abb. 36: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen**



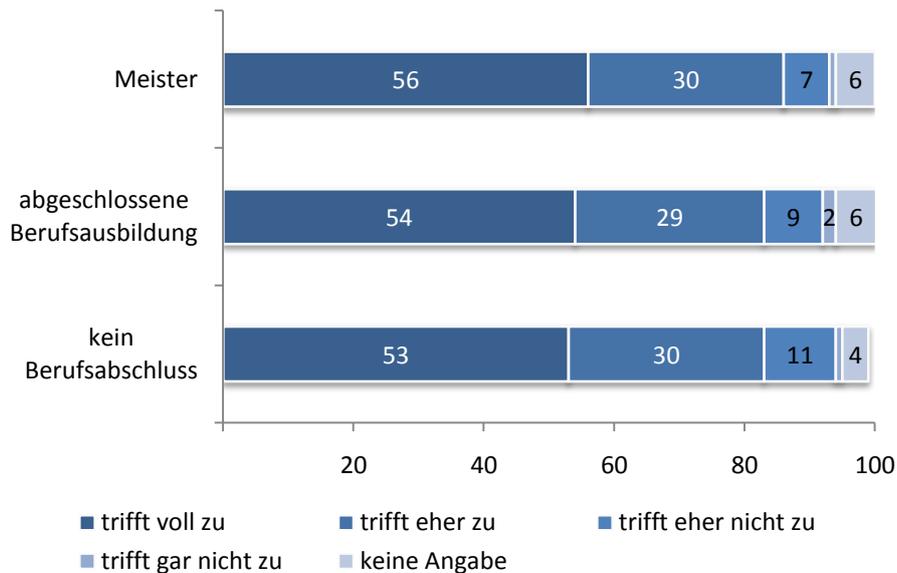
Während die Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2010 etwas häufiger der Meinung waren, wichtige Anregungen erhalten zu haben und 2011 diese der Aussage noch deutlich häufiger als solche ohne Migrationshintergrund zustimmten, gab es 2012 keine nennenswerten Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen. 2013 zeigten sich diese Differenzen hingegen wieder. Der Aussage, man habe im Beratungsprozess wichtige Anregungen für die Weiterbildung bekommen, stimmten 2013 63% der Migrantinnen und Migranten voll zu. Bei den Teilnehmer/innen ohne Migrationsgrund betrug dieser Anteil 52%. Der Anteil der Teilnehmer/innen, die der Ansicht war, eher keine Anregung erhalten zu haben, lag bei den Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund deutlich höher.

**Abb. 37: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund**



Differenziert nach Qualifikationsgruppen zeigte sich die höchste Zufriedenheit bei den Personen mit einem Meisterbrief. Insgesamt waren die Unterschiede zwischen den drei Qualifikationsgruppen jedoch gering. Im Jahr zuvor waren es noch die Teilnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die am häufigsten der Aussage zustimmten, wichtige Anregungen bekommen zu haben, wobei zu berücksichtigen war, dass diese Gruppe nur 62 Personen umfasst, so dass aufgrund der geringen Fallzahlen Abweichungen stärker ins Gewicht fallen.

**Abb. 38: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation**



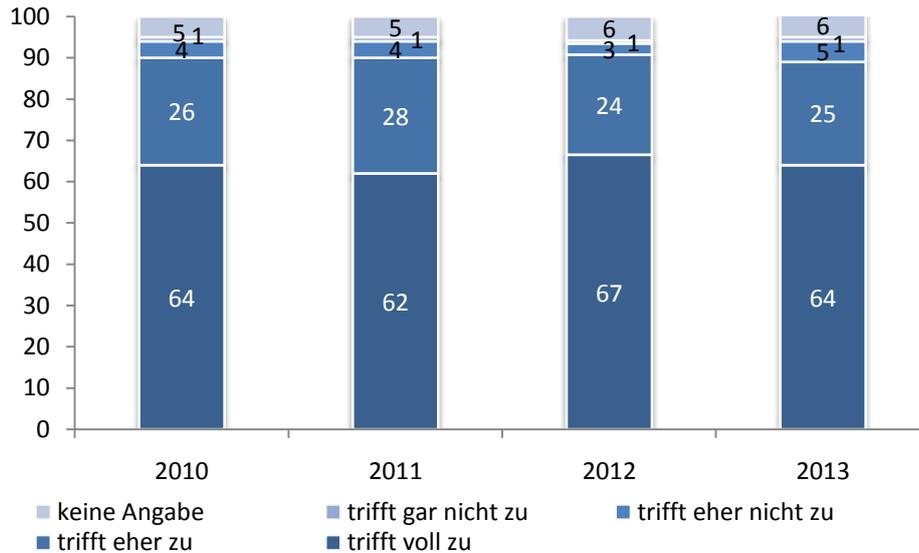
N = 1.529 Fälle

#### **4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation und den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen**

Die individuelle Situation beinhaltet Elemente wie die Eingangsqualifikation, das Arbeitsumfeld und die persönlichen Bedürfnisse. Wie auf diese Elemente eingegangen wird, kommt bei der Akzeptanz des Instruments eine zentrale Bedeutung zu. Gleichzeitig ist dieser Aspekt im Beratungsprozess nicht einfach zu gewährleisten und verlangt erhöhten individuellen Einsatz seitens der Berater/innen. Das gleiche gilt, wenn es darum geht, bei den empfohlenen Maßnahmen die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen einzubeziehen.

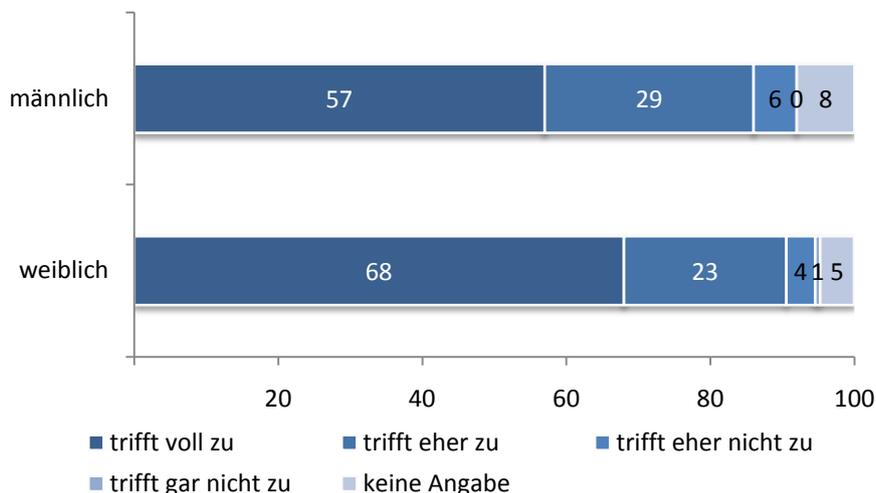
Dennoch gaben über 89% der Teilnehmer/innen an, mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation eher oder voll zufrieden gewesen zu sein. Negativ beurteilten dies nur 5% der Teilnehmer/innen. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich zwar der Anteil der Teilnehmer/innen, die mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation völlig zufrieden waren, geringfügig. Insgesamt entsprachen die Ergebnisse jedoch den Durchschnittswerten der vergangenen Jahre.

**Abb. 39: „Individuelle Situation berücksichtigt“**



Im Gegensatz zu der Frage nach wichtigen Anregungen ergaben sich bei der Berücksichtigung der individuellen Situation durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede: Wie im Vorjahr bewerteten Frauen diesen Aspekt deutlich positiver als Männer. Während 57% der Männer angaben, voll mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation zufrieden zu sein, waren es bei den Frauen 68%. Damit verringerte sich bei den Männern der Anteil der Teilnehmer, der mit der Berücksichtigung seiner individuellen Situation sehr zufrieden war, im Vergleich zum Vorjahr geringfügig.

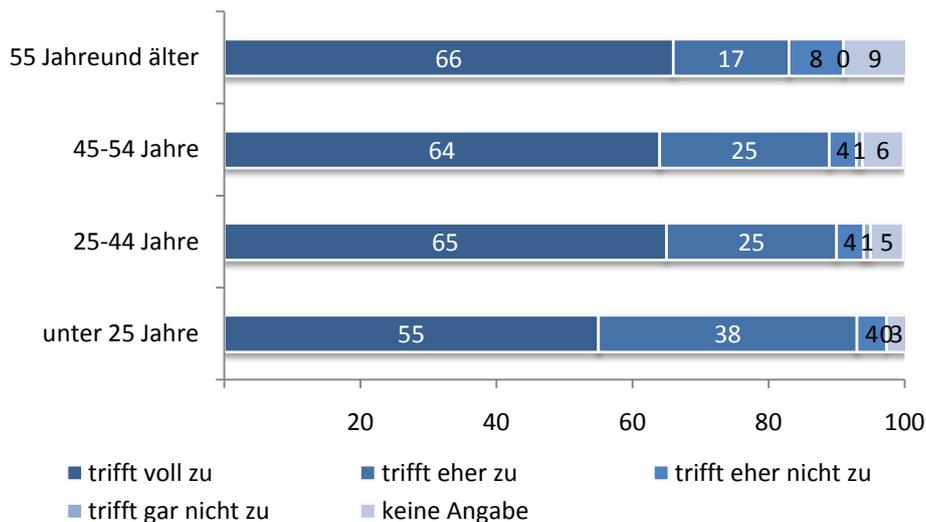
**Abb. 40: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht**



Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen veränderte sich das Zufriedenheitsbild in den letzten zwei Jahren: 2010 stimmten insbesondere die Personen unter 25 Jahren der Aussage zu, dass die individuelle Situation berücksichtigt wurde und diese Einschätzung nahm mit wachsendem Alter ab. 2011 war es umgekehrt: Die höchste Zustimmung kam von den Ältesten, die geringste von den jüngsten Teilnehmern und Teilnehmerinnen. 2012 zeigte sich tendenziell eher wieder die entgegengesetzte Einschätzung. Die jüngeren Teilnehmer/innen

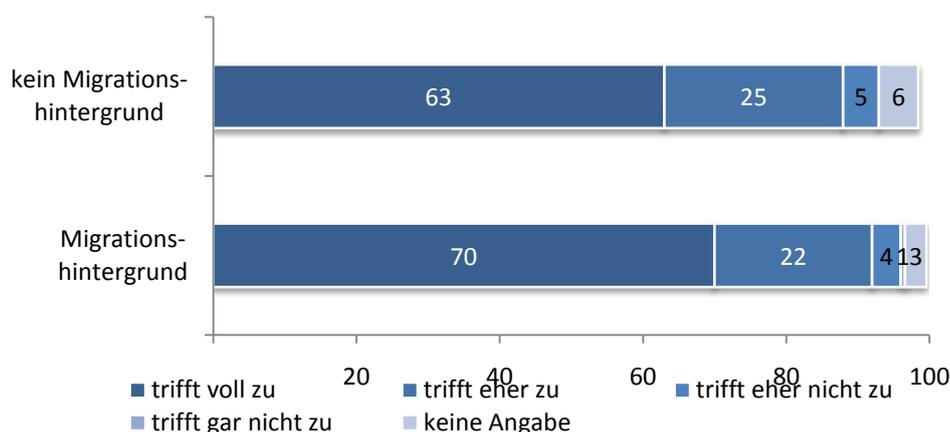
beurteilten die Einschätzung ihrer individuellen Situation häufiger sehr positiv als die älteren, wobei die Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen die positivste Bewertung abgab. 2013 waren es hingegen die älteren Teilnehmer/innen, die einerseits am häufigsten der Aussage voll zustimmten, dass die individuelle Situation berücksichtigt wird, andererseits aber auch am häufigsten angaben, dass dies eher nicht zutrifft. Zudem waren die Teilnehmer/innen unter 25 Jahren am seltensten der Ansicht, dass ihre individuelle Situation zufriedenstellend berücksichtigt wird. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese Altersgruppe lediglich 56 Personen umfasst, so dass auch hier Abweichungen aufgrund der geringen Fallzahlen stärker ins Gewicht fallen.

**Abb. 41: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen**



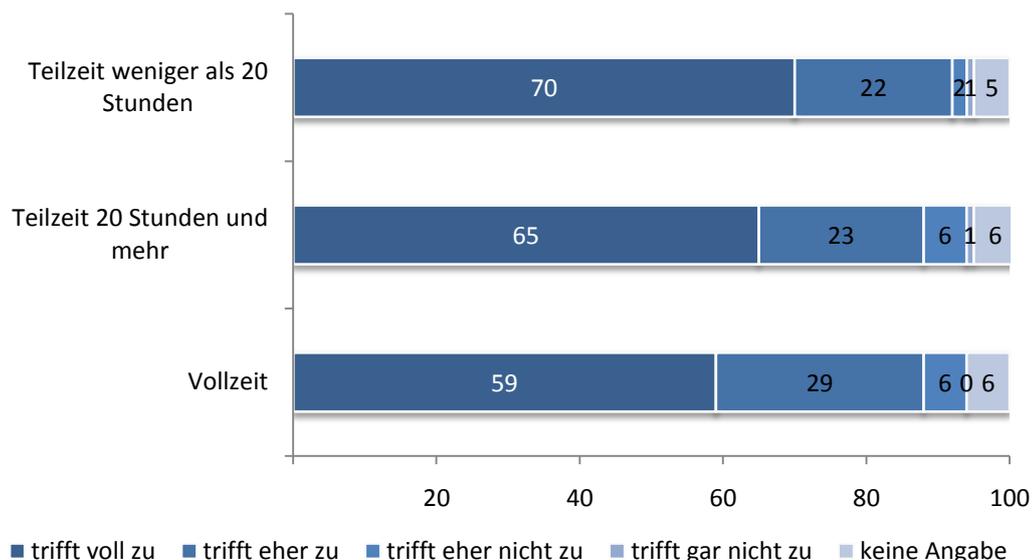
Wie in den Vorjahren bewerteten auch 2013 die Beschäftigten mit Migrationshintergrund die Berücksichtigung der individuellen Situation besser als solche ohne Migrationshintergrund. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund lag dieser Anteil bei 70%, bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bei 63%. Zwar stimmte damit 2013 von beiden Gruppen ein etwas geringerer Anteil der Teilnehmer/innen der Aussage voll zu als 2012, dennoch lagen die Werte im aktuellen Jahr noch minimal über denen des Jahres 2011.

**Abb. 42: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Migrationshintergrund**



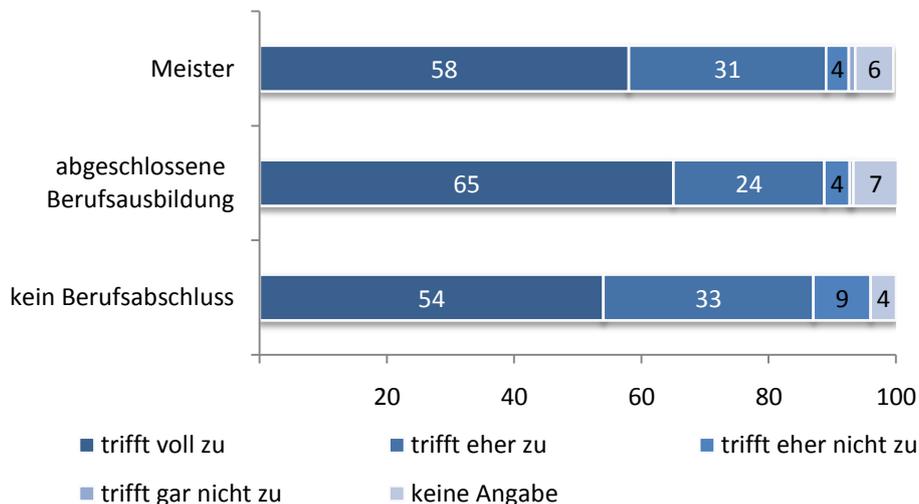
Die Differenzierung nach Teilzeit- und Vollzeitkräften zeigt zum einen, dass Teilzeitkräfte häufiger der Aussage voll zustimmten, dass ihre individuelle Situation in dem Beratungsgespräch berücksichtigt wird. Zum anderen wird deutlich, dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden noch zufriedener mit der Berücksichtigung der individuellen Situation waren als die Teilzeitkräfte mit 20 und mehr Stunden. Diese Differenzierung zeigte sich auch schon im Vorjahr.

**Abb. 43: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Teilzeit/Vollzeit**



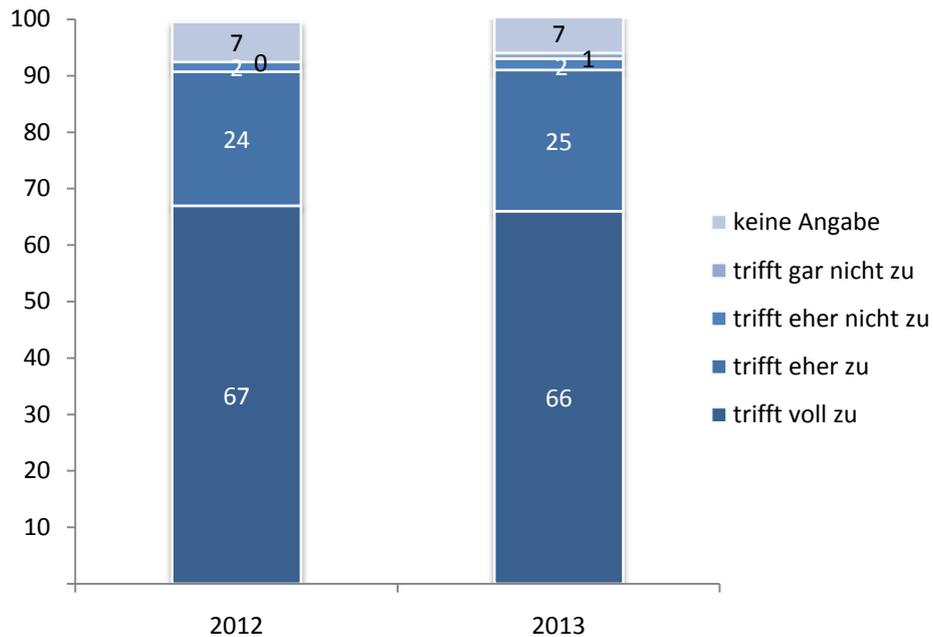
Während in den beiden Vorjahren die schlechteste Bewertung von den Hochqualifizierten kam, beurteilten 2013 die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss diesen Aspekt am seltensten positiv. Darüber hinaus war 2012 in den anderen beiden Qualifikationsgruppen der Anteil der Beschäftigten, der seine individuelle Situation voll berücksichtigt sah, etwa gleich hoch. Im Jahr 2013 kam hingegen die beste Bewertung von den Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

**Abb. 44: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation**



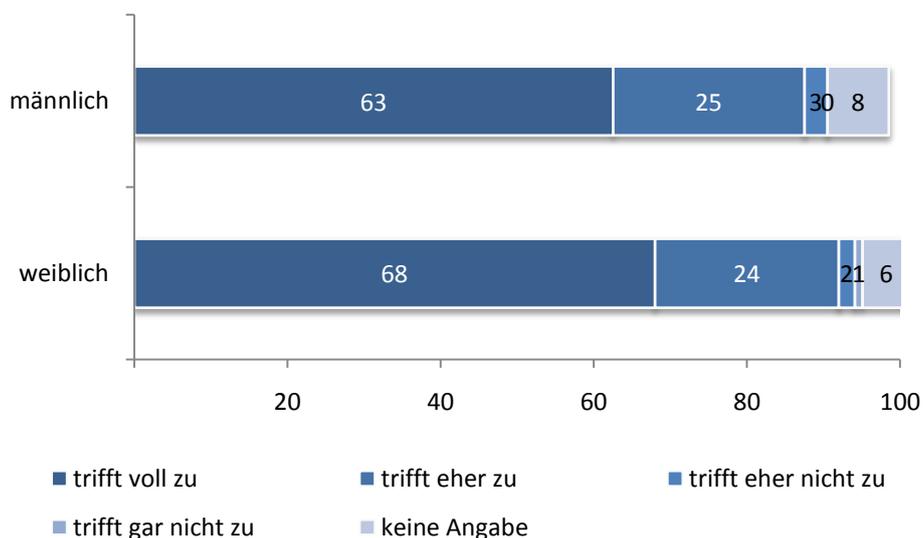
Ein weiterer Aspekt bezüglich der Qualität der Beratung betrifft die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen. Konkret wurde erfasst, inwieweit die empfohlenen Maßnahmen den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen entsprachen. In 66% der Fälle traf dies voll zu, in weiteren 25% überwiegend. Nur rund 2% der Teilnehmer/innen konnten dieser Aussage eher nicht zustimmen. Somit gab es bei dieser Einschätzung keine nennenswerte Veränderung im Vergleich zum Vorjahr.

**Abb. 45: „entsprach meinen Bedürfnissen“**



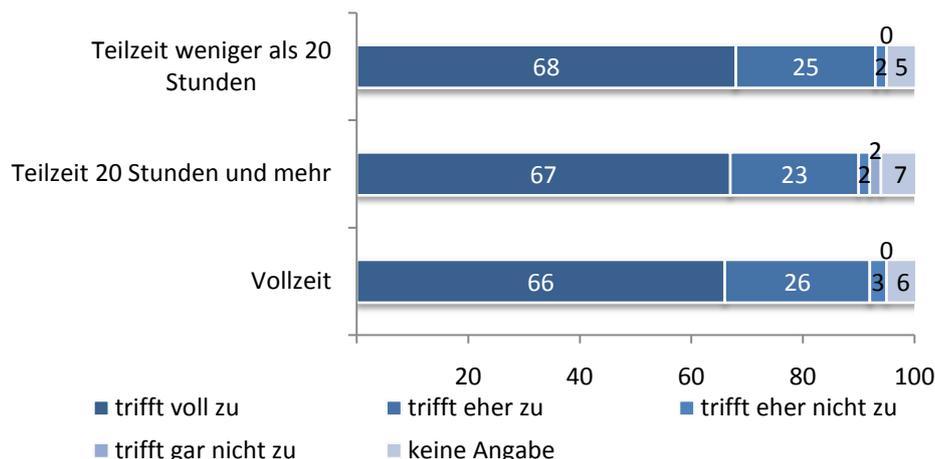
Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass Frauen etwas häufiger der Ansicht waren, dass die empfohlenen Maßnahmen ihren Bedürfnissen entsprechen. 68% stimmten der Aussage voll zu, weitere 24% überwiegend. Bei den Männern lagen die entsprechenden Werte bei 63% bzw. 25%. Damit entsprachen die Werte etwa denen des Vorjahres.

**Abb. 46: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Geschlecht**



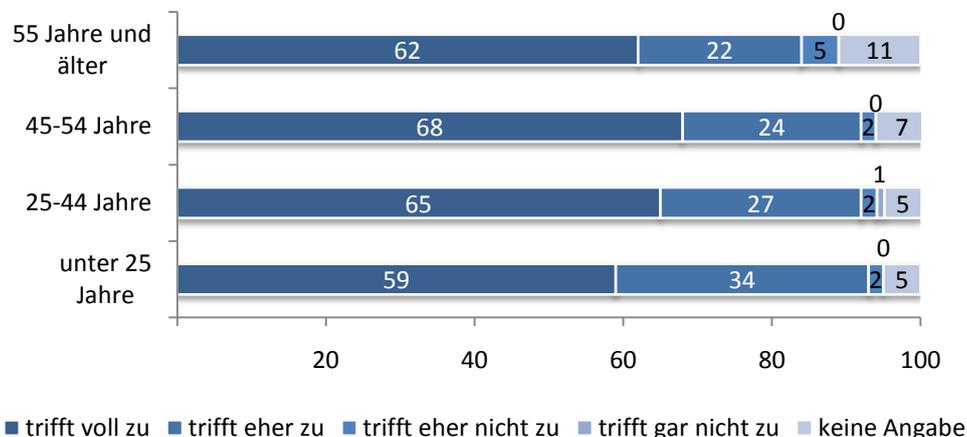
Zwischen Vollzeitarbeitskräften und Teilzeitkräften bestanden 2013 keine nennenswerten Unterschiede bezüglich der Einschätzung, inwieweit die empfohlene Maßnahme den Bedürfnissen entsprach. Zwischen 66% und 68% der Teilnehmer/innen stimmten der Aussage voll zu, dass die empfohlene Maßnahme den Bedürfnissen entsprach. 2012 kam noch die beste Bewertung von den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden Beschäftigungsumfang.

**Abb. 47: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Vollzeit und Teilzeit**



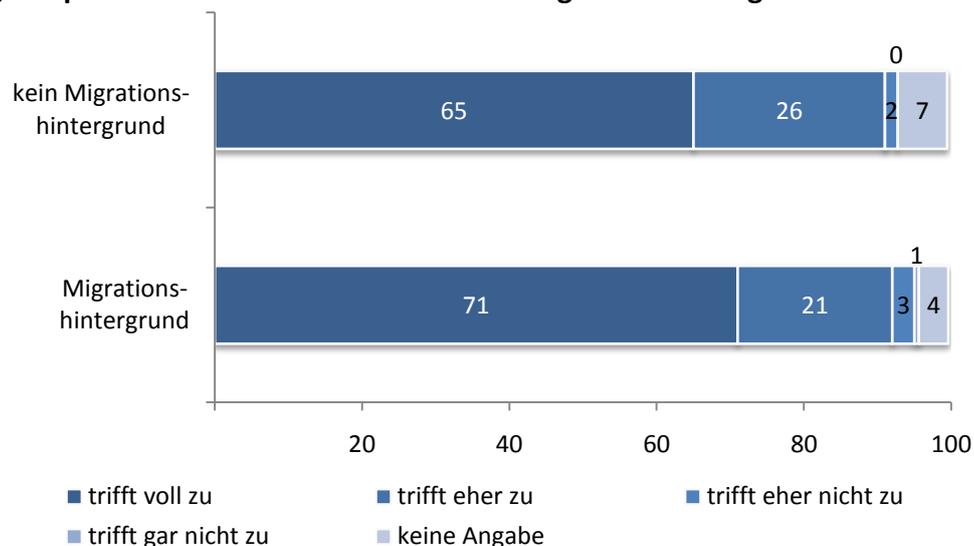
Während sich die Bewertung 2012 mit zunehmendem Alter tendenziell verschlechterte, waren 2013 die Beschäftigten unter 25 Jahren am seltensten der Ansicht, dass die empfohlene Maßnahme den Bedürfnissen gänzlich entsprach. Die höchste Zustimmung kam hingegen von den mittleren Altersgruppen. Von den 25- bis 44-Jährigen stimmten 65% der Aussage voll und 27% überwiegend zu, in der Altersgruppe der 45-bis 54-Jährigen waren es entsprechend 68% bzw. 24%. Die älteren Teilnehmer/innen waren mit 5% etwas häufiger als die anderen Altersgruppen der Meinung, dass die Maßnahme ihren Bedürfnissen nicht entsprach und sie machten auch überdurchschnittlich häufig keine Angaben.

**Abb. 48: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Alter**



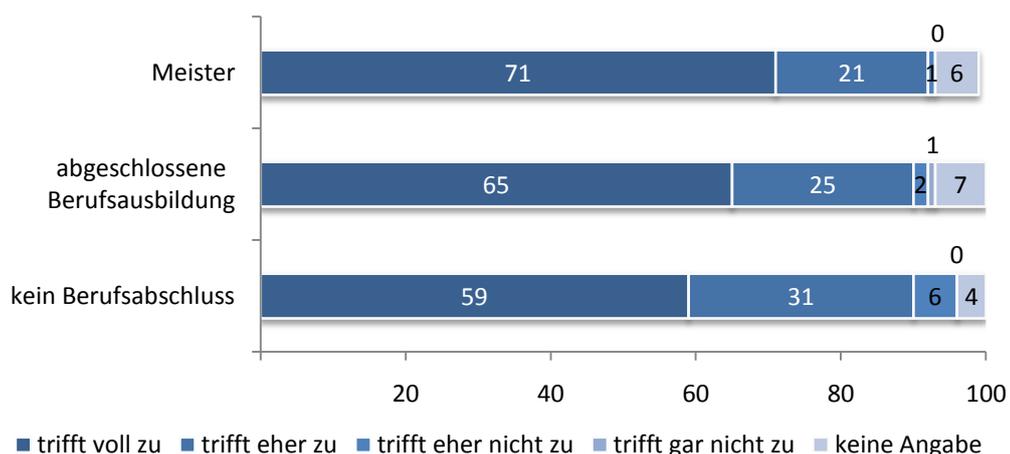
Im Gegensatz zum Vorjahr waren die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund 2013 insgesamt etwas häufiger der Ansicht, dass die empfohlenen Maßnahmen ihren Bedürfnissen völlig entsprachen. Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund stimmten dieser Aussage vollständig in 71% der Fälle zu, bei den Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund betrug dieser Anteil 65%. Berücksichtigt man jedoch zusätzlich die Fälle, bei denen die Beschäftigten der Aussage überwiegend zustimmen, relativieren sich die Unterschiede. Die positivere Bewertung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist vor allem auf einen niedrigeren Anteil an Enthaltungen zurückzuführen. 2012 war es noch umgekehrt, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund enthielten sich was häufiger einer Aussage.

**Abb. 49: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Migrationshintergrund**



Die empfohlenen Maßnahmen entsprachen am häufigsten vollkommen den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen mit einem Meisterbrief. Mit abnehmender Qualifikation verringerte sich dieser Anteil. Dafür erhöhte sich mit abnehmender beruflicher Qualifikation der Anteil, der dieser Aussage überwiegend zustimmte. Im Jahr zuvor war das Verhältnis umgekehrt: die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss waren am häufigsten der Ansicht, dass die Maßnahmen völlig ihren Bedürfnissen entsprachen, die Meister am seltensten.

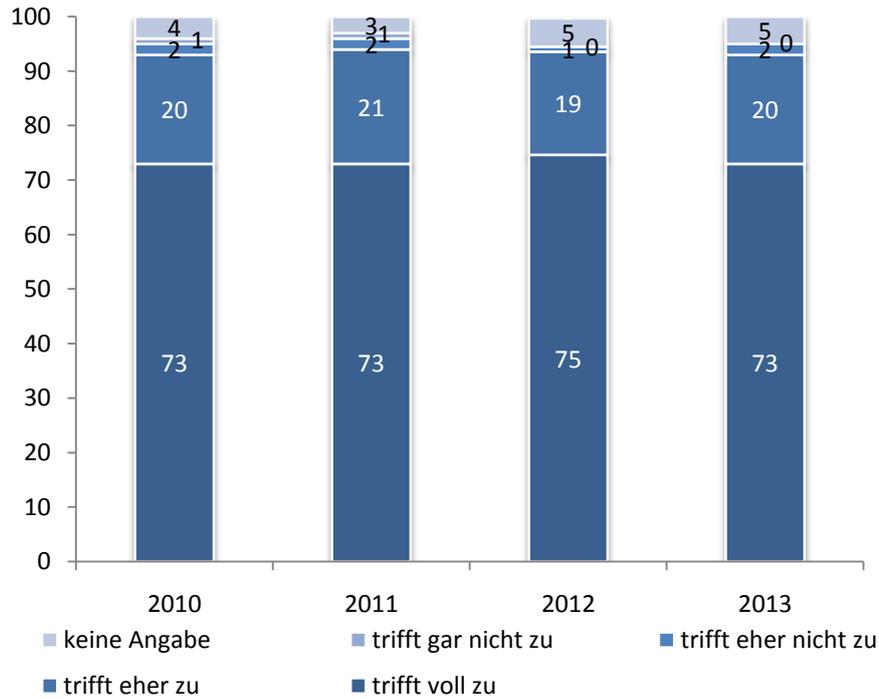
**Abb. 50: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Qualifikation**



### 4.3 Zusammenfassende Bewertung der Beratung

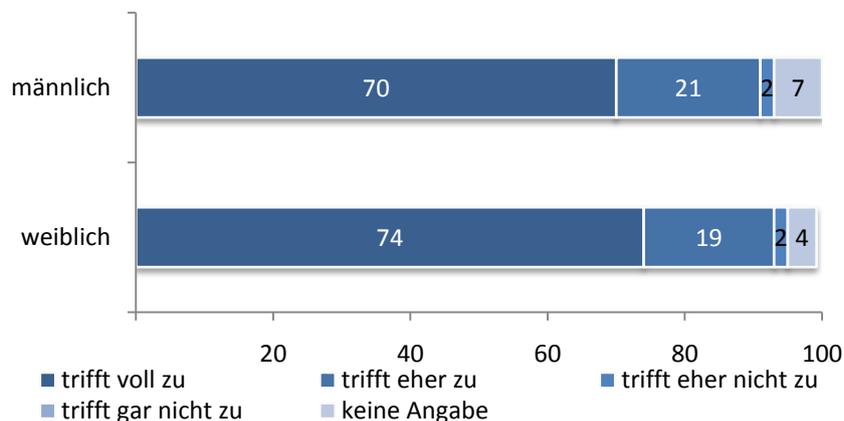
Insgesamt wurde die der Ausstellung des Qualifizierungsschecks vorangestellte Beratung von den Teilnehmer/innen sehr gut bewertet. 2013 äußerten sich nur 2% der Teilnehmer/innen diesbezüglich eher unzufrieden. Die Ergebnisse lagen damit im Durchschnitt der letzten drei Jahre. Entsprechend ist weiterhin hervorzuheben, dass der gesamte Beratungsprozess von den Teilnehmer/innen außerordentlich positiv bewertet wird.

Abb. 51: „gute Beratung erhalten“



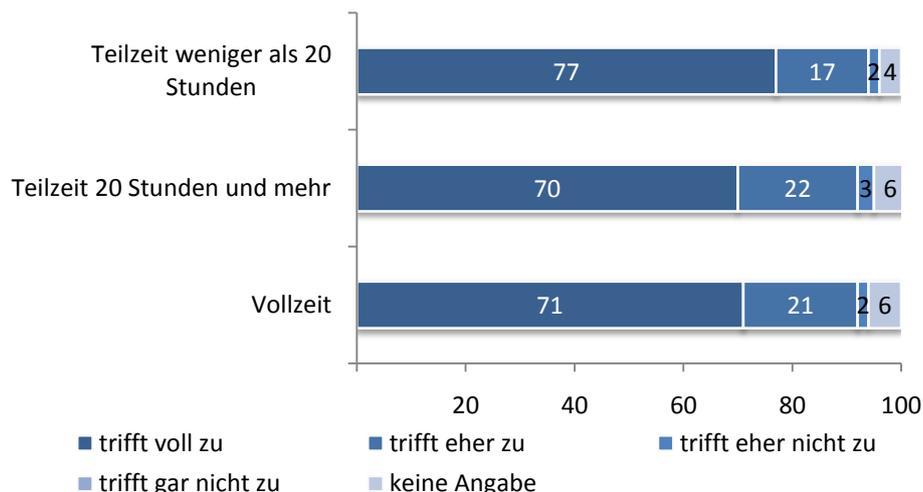
Eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass Frauen häufiger mit der Beratung zufrieden waren als Männer. 74% der Frauen empfanden die erhaltene Beratung als sehr gut, weitere 19% als gut. Bei den Männern waren 70% vollständig mit der Beratung zufrieden und 21% zufrieden. Diese Unterschiede waren ebenfalls bereits in den drei Vorjahren zu beobachten.

Abb. 52: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht



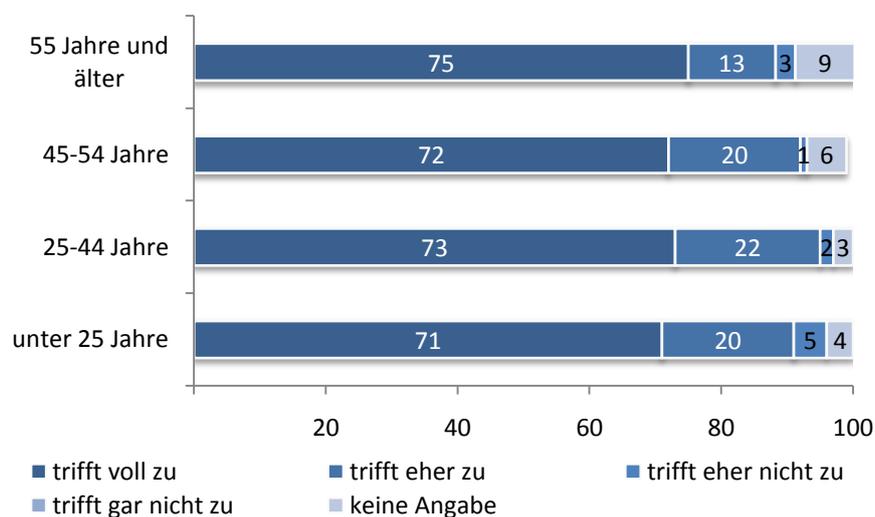
Analog zu den bisherigen Ergebnissen kamen Teilzeitbeschäftigte mit einer Beschäftigung unter 20 Stunden bei Beurteilung der gesamten Beratung zu einer etwas besseren Bewertung als Vollzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte mit mehr als 20 Stunden. Somit kann die überdurchschnittlich positive Beurteilung der Teilzeitkräfte unter 20 Stunden nicht alleine auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass der Großteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist.

**Abb. 53: „gute Beratung erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit**



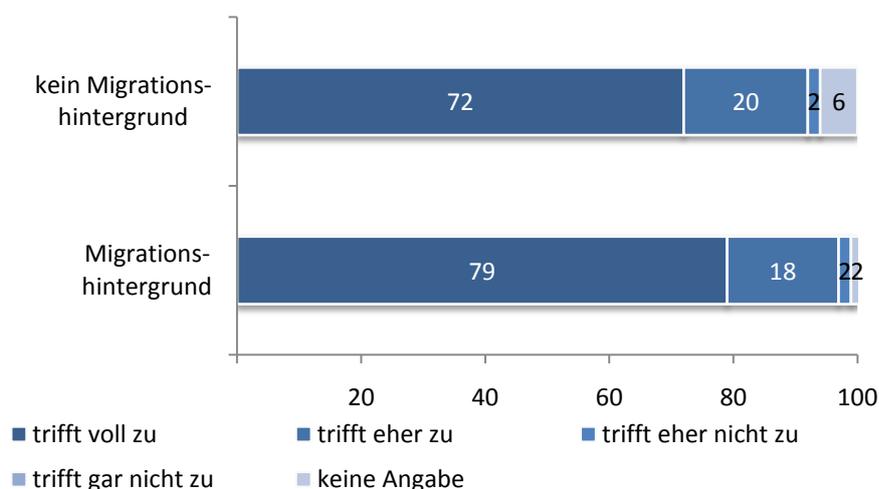
Differenzierungen nach Altersgruppen zeigte sich noch 2010 eine sinkende Zufriedenheit mit steigendem Alter und auch 2011 war die Altersgruppe der unter 25-Jährigen noch deutlich zufriedener als die anderen Altersgruppen. 2012 bestanden hingegen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Altersgruppen. 2013 zeigten sich die unter 25-Jährigen sowie die 55-Jährigen und Älteren etwas seltener mit der Beratung zufrieden als die Teilnehmer/innen der mittleren Altersgruppen. Ein klarer Zusammenhang zwischen Alter und Grad der Zufriedenheit ist somit nicht gegeben.

**Abb. 54: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen**



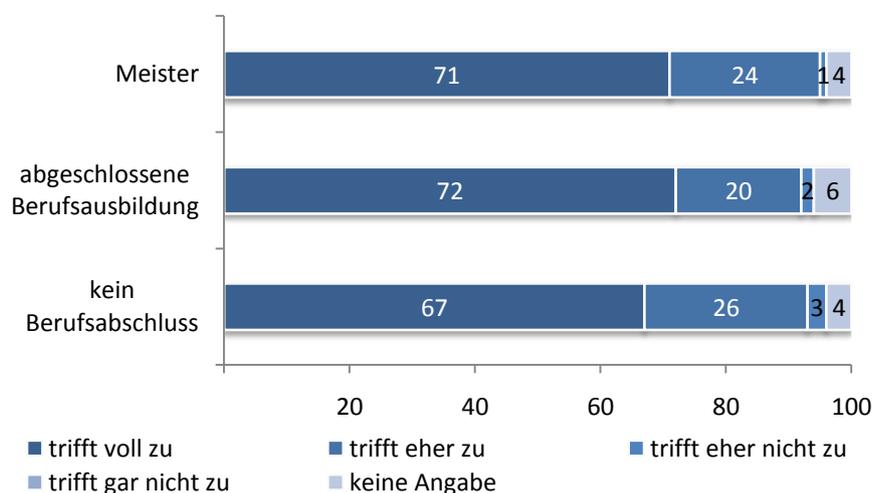
Wie schon bei den Einzelaspekten des Beratungsprozesses kamen auch bei der Gesamtbewertung Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu einer etwas besseren Einschätzung als solche ohne Migrationshintergrund. Nachdem sich im Vorjahr die Unterschiede verringert hatten, erhöhten sie sich 2013 wieder. Während 2012 77% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 74% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit der Beratung sehr zufrieden waren, betragen die entsprechenden Werte 2013 79% bzw. 72%.

**Abb. 55: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund**



Wie in den beiden Vorjahren zeigte sich 2013 bei den Qualifikationsgruppen eine minimal höhere Zufriedenheit der hochqualifizierten Beschäftigten. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung kamen etwas seltener zu einer vollkommen positiven Bewertung als die anderen Qualifikationsgruppen. Berücksichtigt man darüber hinaus die Teilnehmer/innen, die der Aussage überwiegend zustimmten, waren die Unterschiede minimal. Nur 2010 war die Beurteilung umgekehrt, damals bewerteten die Geringqualifizierten den Beratungsprozess am besten.

**Abb. 56: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation**

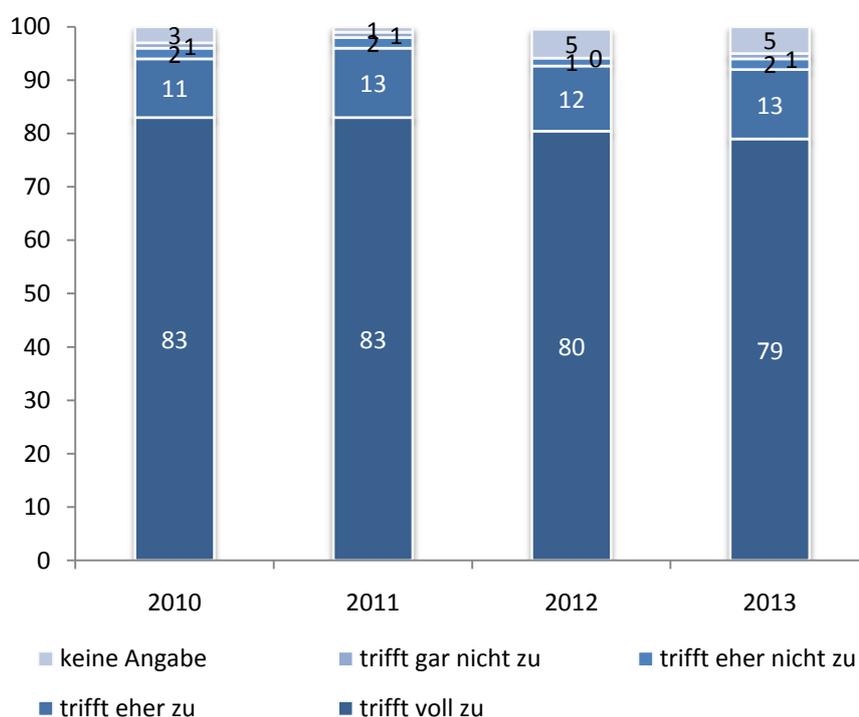


#### 4.4 Organisation und zeitlicher Aufwand

Um die Anreize für eine Teilnahme an dem Instrument zu erhöhen und eine frühe Abschreckung potenzieller Teilnehmer/innen 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.

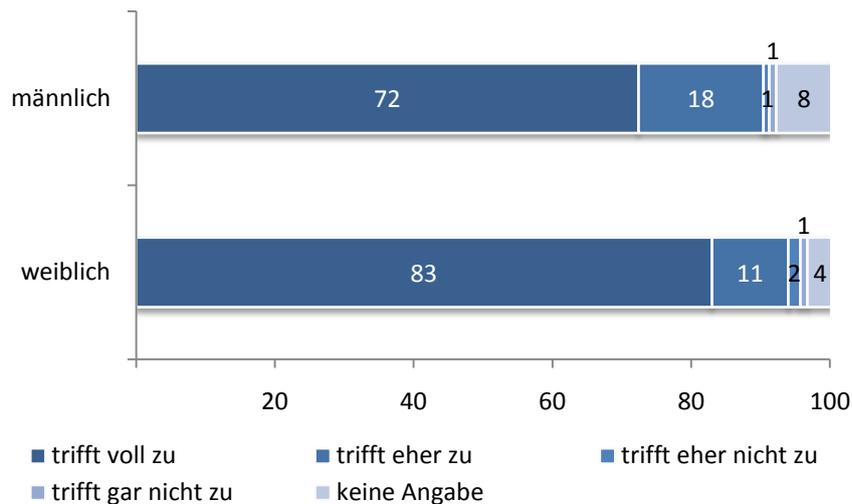
Eine große Mehrheit der Teilnehmer/innen bestätigte, dass es ihnen möglich war, kurzfristig einen Termin zu erhalten. Wie 2010 und 2011 bemängelten lediglich 3% aller Teilnehmer/innen, dass keine kurzfristige Terminabsprache gelang.

Abb. 57: „Termin kurzfristig erhalten“



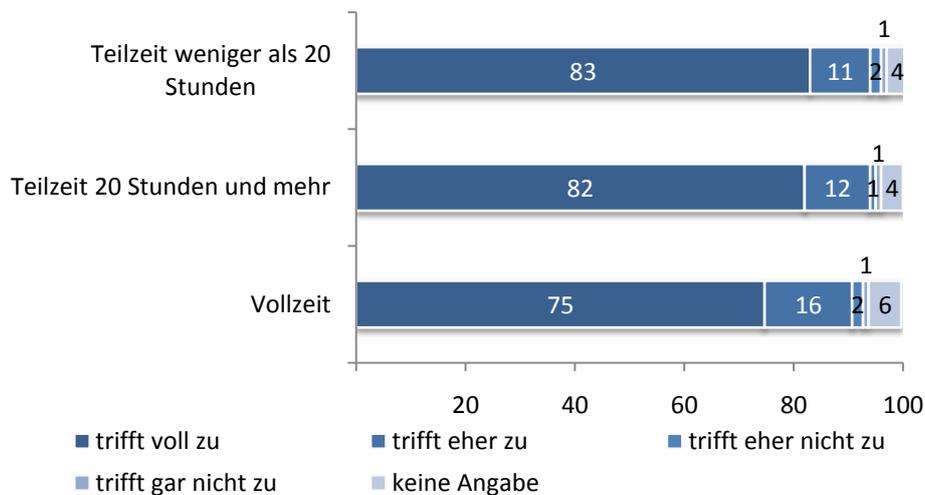
Wie bei allen bisherigen Bewertungen, kamen Frauen auch bei der Frage nach einem kurzfristigen Beratungstermin zu einer besseren Einschätzung als Männer. Bei den Frauen stimmten 83% der Aussage voll zu, kurzfristig einen Termin erhalten zu haben, bei den Männern waren es 72%.

**Abb. 58: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Geschlecht**



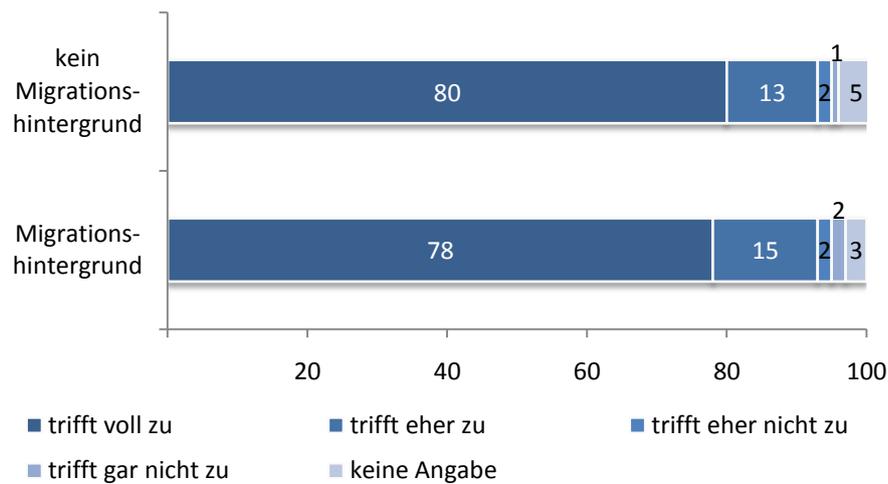
Bei der Differenzierung nach Voll- und Teilzeit zeigte sich, dass die Teilzeitkräfte die Terminvergabe noch besser bewerteten als die Vollzeitkräfte. Die Unterschiede zwischen den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden und den Teilzeitkräften mit mehr als 20 Stunden fielen bezüglich der Terminvergabe minimal aus.

**Abb. 59: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit**



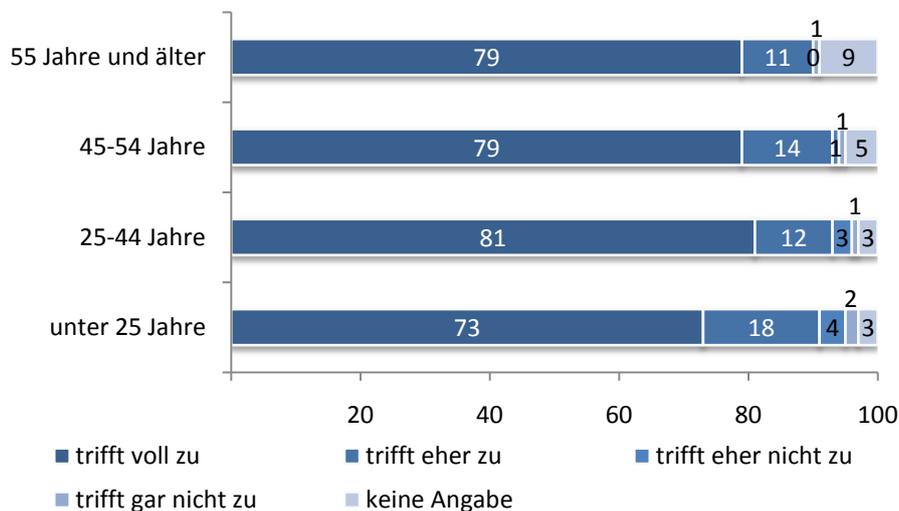
2012 traf es auf Beschäftigte ohne Migrationshintergrund gegenüber Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger voll zu, dass sie kurzfristig einen Termin erhielten. 2013 waren die Unterschiede – wie auch 2011 – hingegen nur marginal.

**Abb. 60: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Migrationshintergrund**



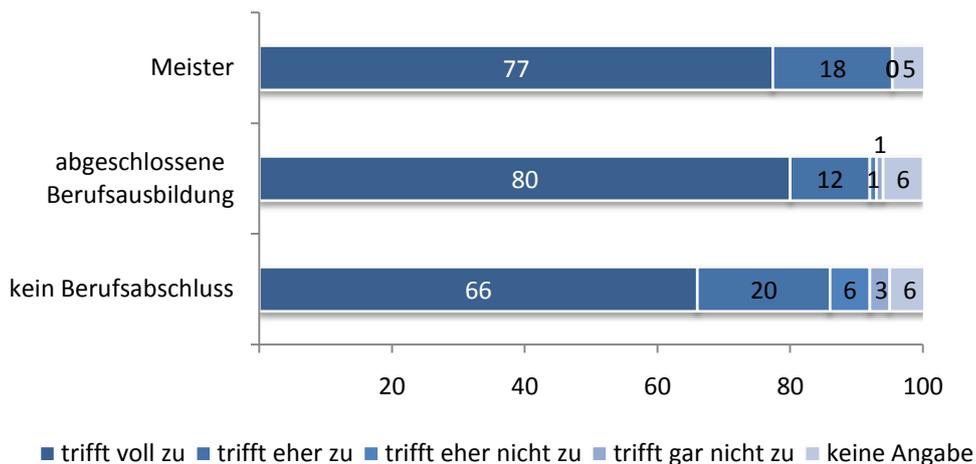
Bei einer Differenzierung nach Alter wird offensichtlich, dass die Unterschiede relativ gering waren, wenn die Zustimmung zu der Aussage insgesamt betrachtet wird. Die volle Zustimmung kam hingegen am häufigsten von den beiden mittleren Altersgruppen. Wie in den beiden Vorjahren urteilten die Teilnehmer/innen unter 25 Jahren tendenziell am schlechtesten in Bezug auf die Vereinbarung eines kurzfristigen Termins, die Gruppe der ältesten Teilnehmer enthielt sich hingegen am häufigsten einer Aussage.

**Abb. 61: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter**



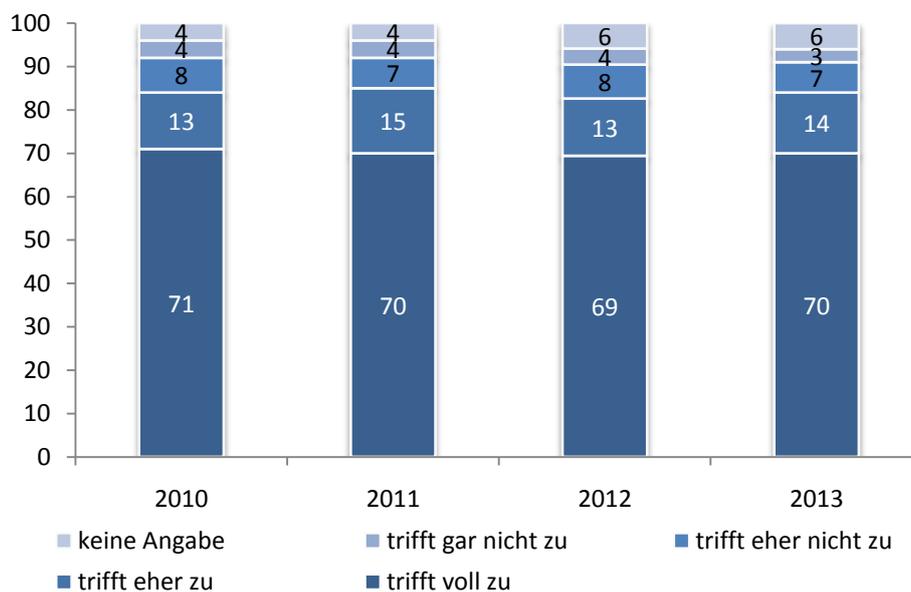
Nach Qualifikationsgruppen unterschieden zeigt sich, dass die beste Bewertung - wie bei der Bewertung einzelner Aspekte - von den Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung abgegeben wurde. Am seltensten kam die volle Zustimmung, dass Termine kurzfristig vergeben wurden, von den Geringqualifizierten.

**Abb. 62: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Qualifikation**



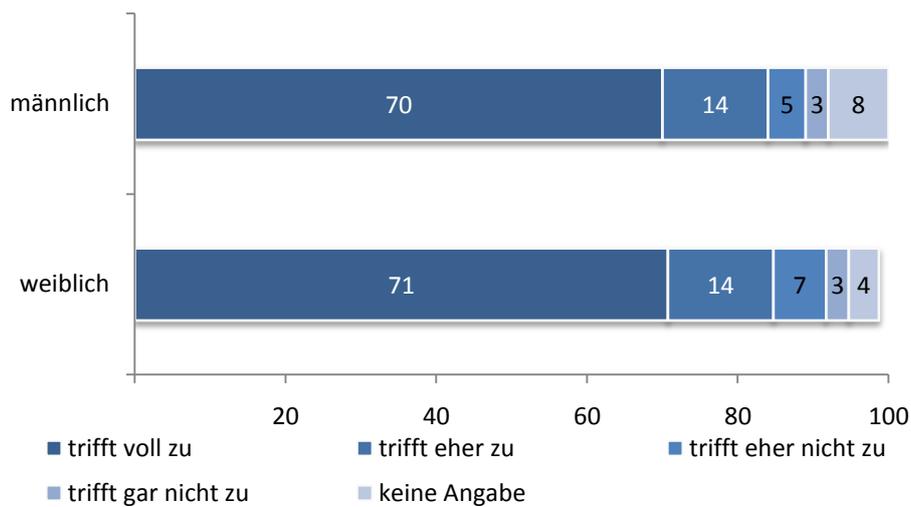
Der gesamte zeitliche Aufwand für die Teilnehmer/innen wird weniger positiv eingeschätzt als die Terminvergabe. Während 84% den zeitlichen Aufwand als gering wahrnahmen, widersprachen dem immerhin 10% der Teilnehmer/innen und schätzten den nötigen zeitlichen Aufwand als nicht unerheblich ein. Dies entspricht in etwa den Vorjahresergebnissen.

**Abb. 63: „zeitlicher Aufwand gering“**



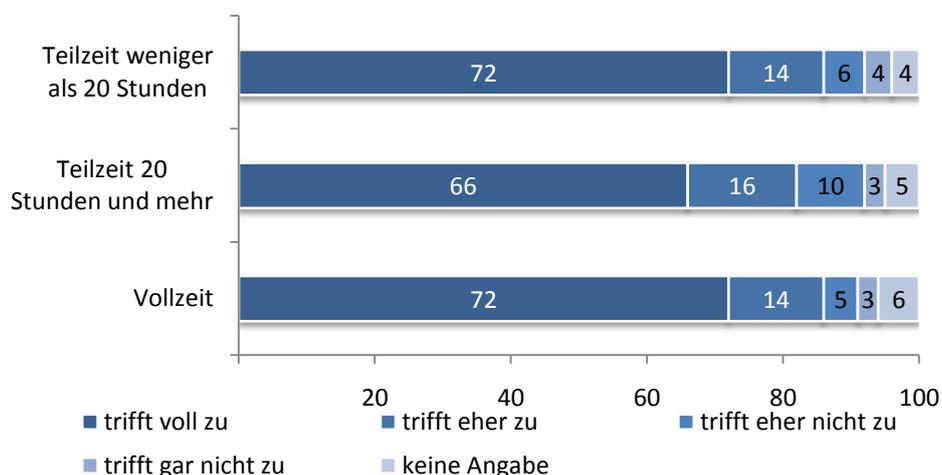
Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass – wie im Vorjahr – zwar etwas mehr Frauen der Aussage „der zeitliche Aufwand war gering“ voll zustimmten, gleichzeitig äußerten sich jedoch auch mehr Frauen als Männer explizit unzufrieden über diesen Aspekt (10% der Frauen und 8% der Männer hielten diesen für nicht unerheblich). Diese Unterschiede sind zum Teil dadurch beeinflusst, dass sich von den Männern ein höherer Anteil einer Einschätzung enthielt.

**Abb. 64: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht**



Bei der Differenzierung von Teilnehmer/innen in Vollzeit bzw. Teilzeit zeigt sich, dass von den Teilzeitkräften mit mehr als 20 Stunden ein geringerer Anteil der Aussage voll zustimmte, dass der zeitliche Aufwand gering war, als von den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden sowie den Vollzeitkräften. Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden empfanden gleichzeitig auch häufiger als die anderen beiden Gruppen den zeitlichen Aufwand eher als hoch (13% im Gegensatz zu 10% bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden und 8% bei den Vollzeitkräften).

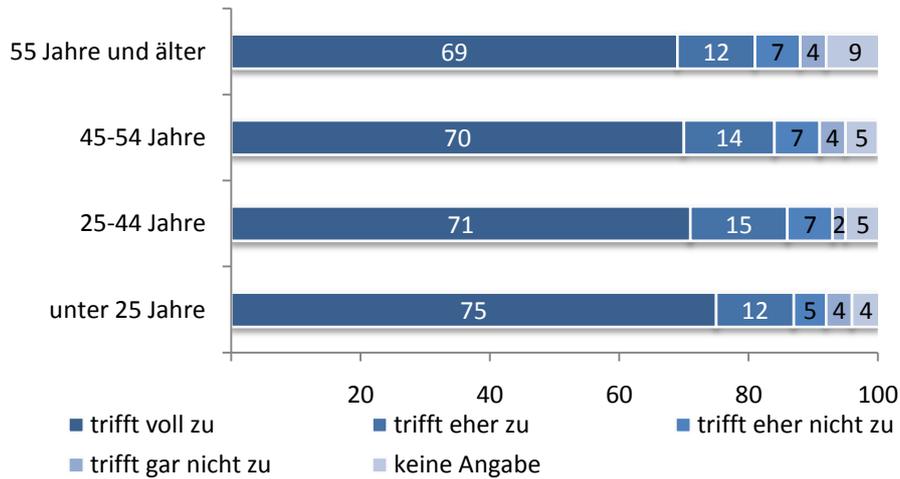
**Abb. 65: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Vollzeit/Teilzeit**



2010 ergab sich bei der Einschätzung des zeitlichen Aufwands nach Altersgruppen, dass mit zunehmendem Alter der Zeitaufwand als größer wahrgenommen wurde. 2011 kamen die Älteren zu einer besseren Bewertung. Dagegen beurteilten die Teilnehmer/innen unter 25 Jahren den zeitlichen Aufwand vergleichsweise als schlecht. 2012 kehrte sich diese Beurteilung tendenziell wieder etwas um: Die Altersgruppe der über 55-Jährigen empfand den zeitlichen Aufwand etwas häufiger als hoch als die andere Altersgruppen, die unter 25-Jährigen stimmten am häufigsten der Aussage voll zu, dass der zeitliche Aufwand gering sei. Dieses

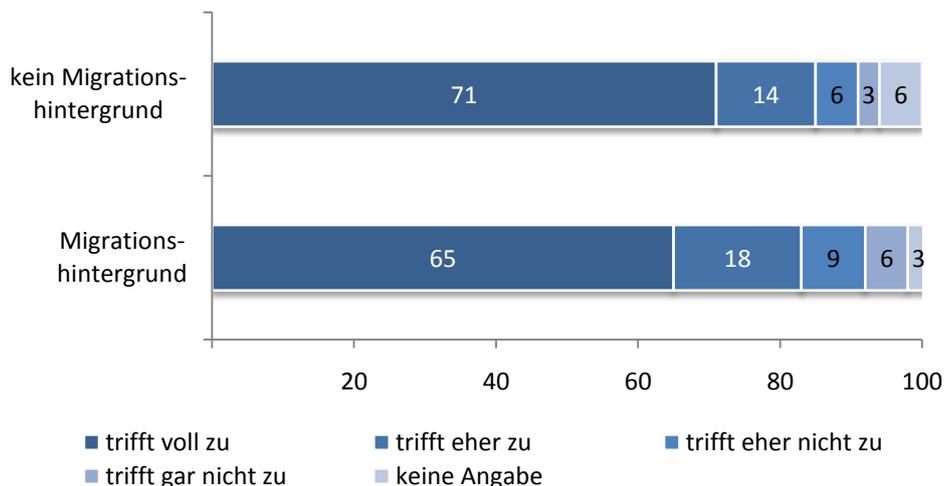
Ergebnis zeigte sich auch 2013. Die jüngsten Teilnehmer/innen beurteilten den zeitlichen Aufwand am häufigsten als gering, die ältesten Teilnehmer am seltensten. Somit kann festgehalten werden, dass es in den letzten vier Jahren zwar keine eindeutige Beurteilung des zeitlichen Aufwands nach Alter gab. Tendenziell empfinden die Jüngeren den zeitlichen Aufwand jedoch häufiger als gering und die über 55-Jährigen seltener.

**Abb. 66: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen**



Während 2012 die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund den zeitlichen Aufwand als geringer wahrnahmen als die der Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund, zeigte sich 2013 ein umgekehrtes Bild. Personen ohne Migrationshintergrund beurteilen den zeitlichen Aufwand häufiger als gering als die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund.

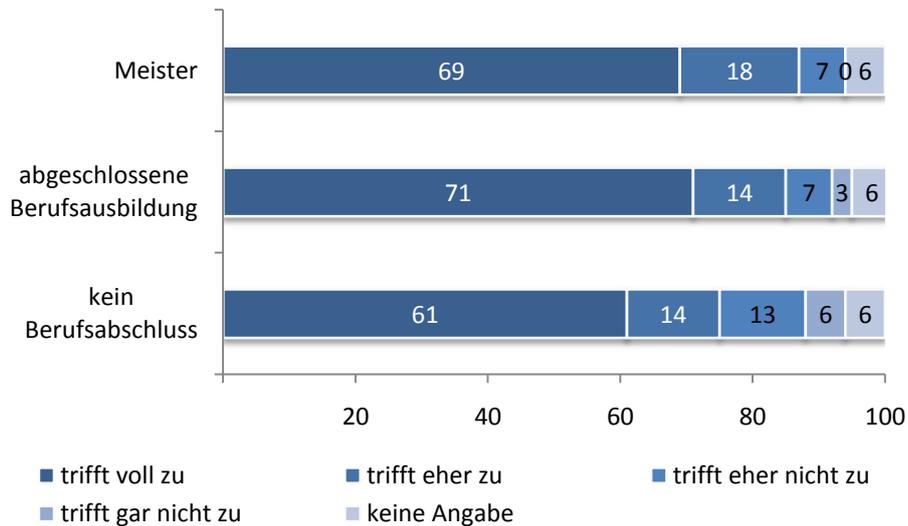
**Abb. 67: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund**



2011 kam von den Geringqualifizierten ein nennenswerter Anteil zu der Einschätzung (15%), dass der zeitliche Aufwand recht hoch sei, hingegen waren es 2012 die Teilnehmer/innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die am häufigsten diese Ansicht teilten. Von den Beschäftigten mit Meisterbrief stimmte gleichzeitig ein unterdurchschnittlich hoher Anteil der Aussage voll zu, dass der „zeitliche Aufwand gering“ sei. 2013 kehrte sich das Bild wieder

um und es waren wieder die Beschäftigten ohne Berufsabschluss, die den zeitlichen Aufwand als vergleichsweise hoch empfanden, während die Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung am häufigsten der Aussage voll zustimmen, dass der zeitliche Aufwand gering sei. Berücksichtigt man die gesamten positiven Aussagen, zeigte sich bei den Meistern eine noch geringfügig höhere Zustimmung.

**Abb. 68: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation**

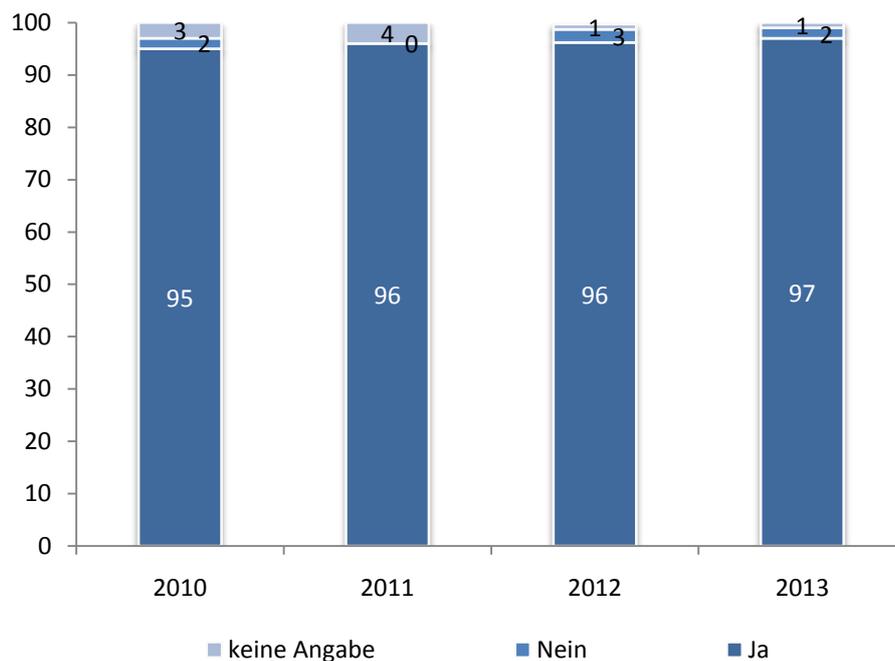


#### 4.5 Zusammenfassende Bewertung des Instruments aus Sicht der Teilnehmer/innen

Als Abschluss der Befragung wurden die Teilnehmer/innen um eine Gesamteinschätzung der Umsetzung des Instruments gebeten. 97% gaben an, mit der Umsetzung zufrieden gewesen zu sein. Damit wurden die Werte der Vorjahre sogar noch minimal übertroffen. Nur knapp 2% der Teilnehmer/innen gaben eine negative Bewertung ab. Auf eine Ausdifferenzierung nach spezifischen Merkmalen wird angesichts dieser Ergebnisse verzichtet, es gibt schlichtweg so gut wie keine unzufriedenen Teilnehmer/innen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Qualifikation oder Migrationshintergrund.

Dieses zusammenfassende Ergebnis ist als außerordentlich positiv zu bewerten. Der positive Eindruck der vorherigen Punkte wird somit noch einmal verstärkt, das Instrument erfreut sich bei den Teilnehmer/innen einer extrem hohen Akzeptanz.

**Abb. 69: „zufrieden mit der Umsetzung“**



#### **4.6 Fazit**

In allen abgefragten Kategorien wurde das Instrument „Qualifizierungsschecks“ überwiegend sehr gut bewertet. Somit konnte eine ebenso gute Gesamtbewertung wie im Vorjahr erzielt werden. 97% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigten sich zufrieden mit der Gesamtumsetzung des Instruments. Erfreulich ist weiterhin, dass sich bei den Kategorien „wichtige Anregung bekommen“ die Ergebnisse gegenüber den beiden Vorjahren sogar noch leicht verbesserten und das bei schon sehr guten Werten in den Vorjahren. Gegenüber den Vorjahren haben sich insbesondere folgende Entwicklungen ergeben:

2010 gaben in vielen der abgefragten Kategorien die älteren Teilnehmer/innen häufig die vergleichsweise „schlechteste“ Bewertung aller Altersgruppen ab. Das änderte sich 2011. Bei der Frage nach dem Informationsgehalt und Individualität der Beratung oder der Möglichkeit, kurzfristig einen Termin zu erhalten, kamen die Älteren zu der besten Bewertung aller Altersgruppen. 2012 zeigte sich dagegen kein eindeutiger Trend. Auch 2013 fällt es schwer einen klaren Trend zu erkennen. Tendenziell schienen die beiden mittleren Altersgruppen etwas häufiger positive Bewertungen abzugeben. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bewertung gegeben ist.

Wie bereits in den letzten Jahren kommen die Frauen in fast allen Kategorien zu einer besseren Bewertung als Männer.

In den letzten Jahren korrelierten die überdurchschnittlich positiven Aussagen der Frauen mit den positiveren Bewertungen der Teilzeitkräfte. Diese kamen zu besseren Bewertungen als Vollzeitkräfte und setzen sich überwiegend aus Frauen zusammen. Allerdings zeigte sich dabei, dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden jeweils noch eine bessere Bewertung abgaben als die Teilzeitkräfte mit 20 und mehr Stunden. Auch 2013 kamen die positivsten Beurteilungen von den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden. Hingegen kann keine eindeutige Aussage dahingehend getroffen werden, ob Vollzeitkräfte oder Teil-

zeitkräfte mit 20 und mehr Stunden die Beratung mit ihren verschiedenen Aspekten besser beurteilten.

Bei der Unterscheidung der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund zeigten sich 2012 verhältnismäßig geringe Unterschiede sowie ein differenziertes Bild. Auch 2013 kann von einem differenzierten Bild gesprochen werden. Darüber hinaus waren zumeist deutliche Unterschiede zu erkennen. Bei den Fragen nach der Qualität der Weiterbildung, d.h. bei den Fragen nach den wichtigen Anregungen, der Berücksichtigung der individuellen Situation, ob die empfohlenen Maßnahmen den Bedürfnissen entsprachen sowie ob die Beratung kompetent war, bewerteten eindeutig die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund das Instrument besser. Bezüglich des zeitlichen Aufwands verhielt es sich anders. Bei der Beurteilung des zeitlichen Aufwands für die Erreichung einer Beratungsstelle gaben die Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund positivere Beurteilungen ab.

Noch 2009 gab es relativ starke Unterschiede in der Bewertung durch die verschiedenen Qualifikationsgruppen, wobei die Geringqualifizierten die abgefragten Aspekte tendenziell schlechter bewerteten. Dies änderte sich bereits 2010 und hat sich auch 2011 und 2012 weiter nivelliert. Tendenziell bestehen diese Unterschiede auch 2013 noch, vor allem bei der Beurteilung der zeitlichen Aspekte. Allerdings variieren die Bewertungen je nach Frage, so dass diesbezüglich kein Gesamturteil möglich ist. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Geringqualifizierten im Fragebogensample nach wie vor unterrepräsentiert sind, was gegenüber den Gesamtteilnehmern zu Verzerrungen führen kann.

## 5. Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse

Als letzte Informationsquelle dient schließlich noch eine Einschätzung der Effekte der Weiterbildungsmaßnahme seitens der Teilnehmer. Dies erfolgt in Form einer telefonischen Befragung, die projektbegleitend über die gesamte Laufzeit des Förderinstruments durchgeführt wird. Befragt werden Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die

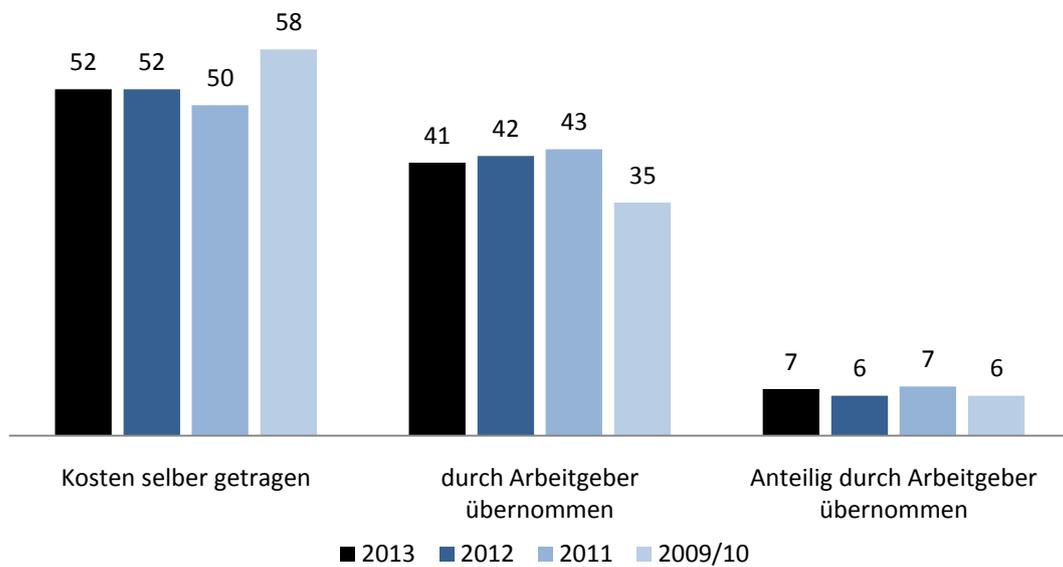
- bereits an der schriftlichen Befragung teilgenommen haben und sich dort zu einer weiteren telefonischen Erhebung bereit erklärten und
- deren Genehmigung des Qualifizierungsschecks bereits mindestens 6 Monate zurückliegt.

Die Befragungsteilnehmer/innen sollten die Weiterbildungsmaßnahme bereits abgeschlossen haben. Hauptsächliche Intention der Befragung ist zum einen die Eruiierung möglicher objektiver Effekte der Weiterbildungsmaßnahme auf den beruflichen Status der Teilnehmenden (Lohnerhöhung, betrieblicher Aufstieg etc.) und zum anderen eine subjektive Bewertung dieser Effekte (Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmotivation, Zukunftschancen etc.). Hinzu kommen eine nachträgliche Gesamtbewertung des Förderinstruments sowie Vorschläge zur Verbesserung seiner Gestaltung.

Die Befragung erfolgt projektbegleitend etwa halbjährlich, die Auswertung jährlich. Einbezogen in die folgende Auswertung wurden Teilnehmer/innen, die von Ende 2012 bis Juni 2013 einen Qualifizierungsscheck eingelöst haben. Innerhalb dieses Personenkreises konnten bis Ende 2013 insgesamt 402 Interviews realisiert werden.

Die Telefonbefragung dient auch der Messung der subjektiven Zielerreichung. Aufgrund dieser anderen Zielsetzung unterscheiden sich die Fragen zwischen telefonischer und schriftlicher Befragung grundsätzlich. Die einzige Frage, die sowohl bei der schriftlichen Befragung, d.h. vor Eintritt in die Maßnahmen, als auch bei der Telefonbefragung gestellt wurde, betrifft die Ko-Finanzierung des Qualifizierungsschecks. Für die Teilnehmer/innen an der Telefonbefragung gilt, dass 2013 der Anteil derer, die den Eigenanteil selber tragen mussten, mit 52% gegenüber den Vorjahren konstant geblieben ist. Allein zu Beginn des Programms lag dieser Anteil noch deutlich höher; seitdem ist der Anteil der Maßnahmen, die von den Arbeitgebern getragen wurden, angestiegen.

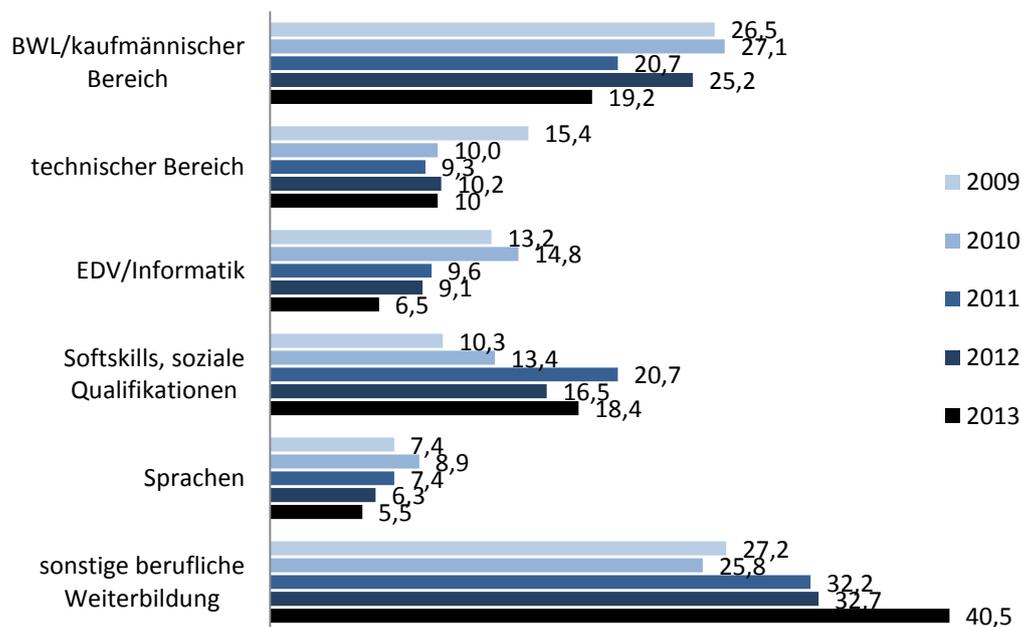
**Abb. 70: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Teilnehmer/innen der Telefonbefragung**



### 5.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme

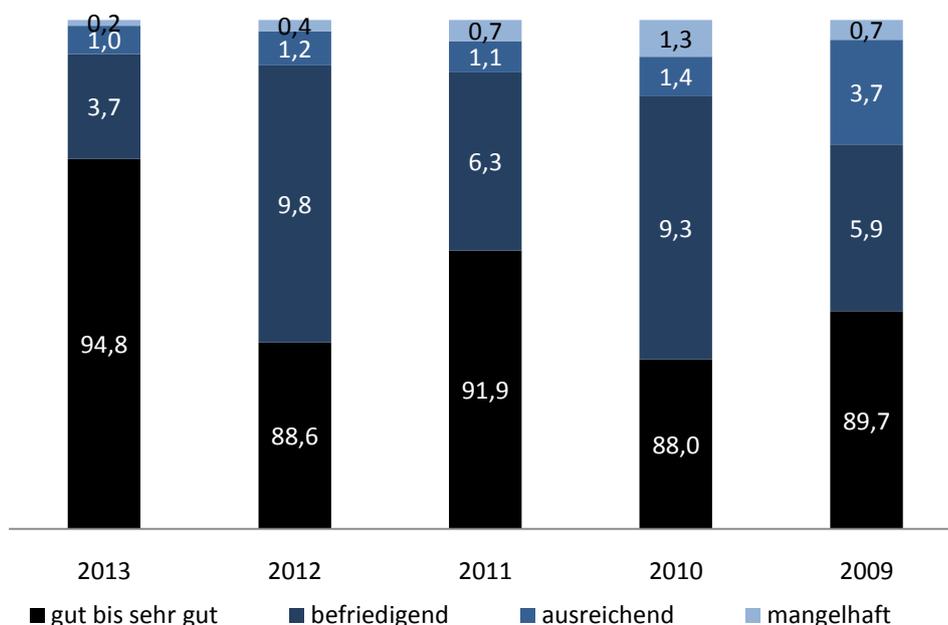
Knapp jeder fünfte Befragungsteilnehmer bildete sich im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich weiter. Dies ist ein Rückgang gegenüber den Anteilen der Jahre zuvor. Tendenziell rückläufig waren zudem Weiterbildungen im sprachlichen und EDV-Bereich, während der Anteil technischer Weiterbildung konstant blieb. Im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen haben hingegen Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der „soft skills“ bzw. sozialen Qualifikationen, und sonstige berufliche Weiterbildung.

**Abb. 71: Art der Weiterbildungsmaßnahme**



Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden insgesamt sehr positiv bewertet. Knapp 95% der Befragten kamen zu einer guten oder sehr guten Bewertung, wobei dieser Anteil im Zeitverlauf noch zugenommen hat. Negative Bewertungen bleiben weiterhin die absolute Ausnahme.

**Abb. 72: Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme**

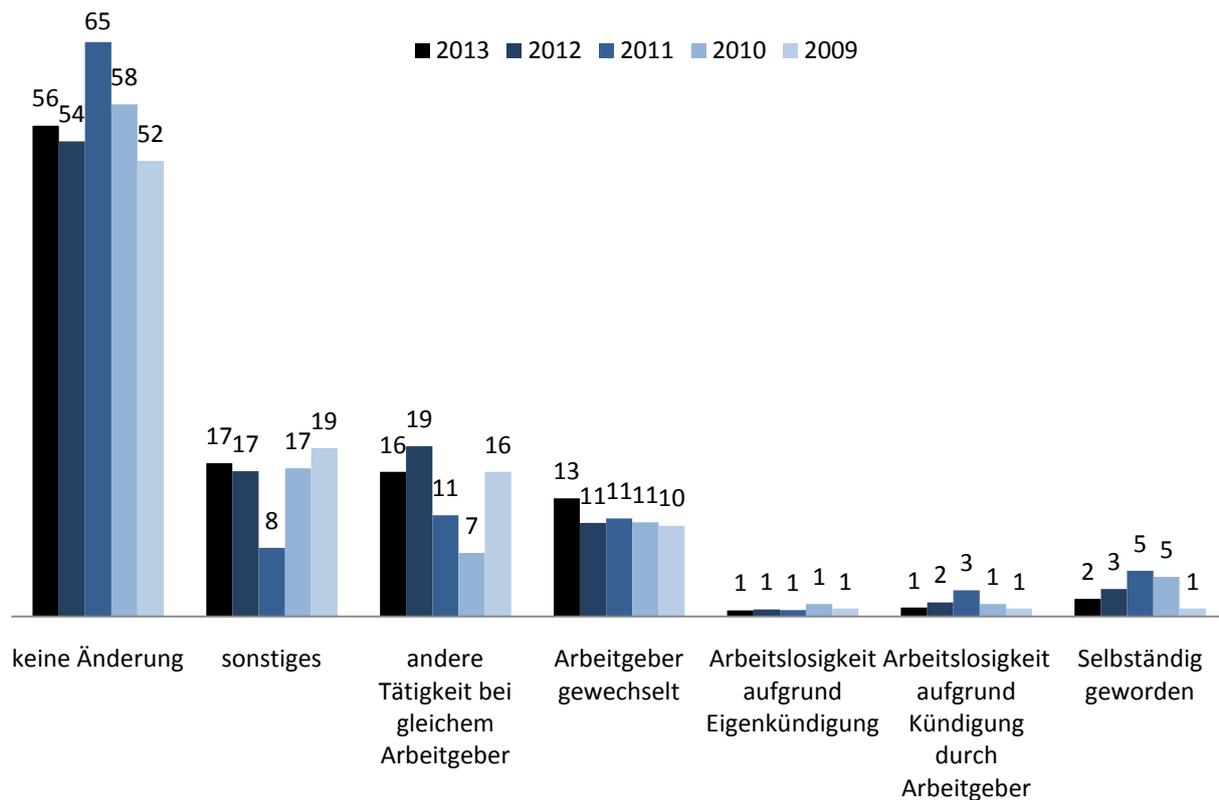


## 5.2 Änderung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck

Die Teilnehmenden wurden zudem gefragt, ob sich nach Abschluss der Maßnahme bei ihnen eine berufliche Veränderung ergab. Dies ist nur bei einer Minderheit der Fall: 56% der Befragten gaben an, dass sich ihr beruflicher Status seit Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme nicht verändert hat. Ein Arbeitgeberwechsel fand bei 13% der Befragten statt, 16% beträgt der Anteil der Beschäftigten, der eine andere Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber angenommen hat und weitere 17% erfuhren eine sonstige berufliche Veränderung. Es bleibt festzuhalten, dass nur ein minimaler Anteil von zusammen etwa 2% der Befragten seit der Maßnahme arbeitslos geworden ist, sei es aufgrund von Eigenkündigung oder aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber.

In den vergangenen Jahren gab es hierbei einige Schwankungen, ein eindeutiger Trend - etwa hin zu mehr Veränderungen - ist jedoch nicht auszumachen.

**Abb. 73: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme**



### 5.3 Verbesserung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck

Die Teilnehmer/innen wurden zudem gefragt, ob und inwieweit sich ihre berufliche Situation (objektiv oder subjektiv) verbessert und ob dieser Effekt durch das Förderinstrument Qualifizierungsscheck geprägt oder beeinflusst wurde. Dies trifft für eine sehr große Mehrheit zu: Nur etwa jeder achte Befragte sah 2013 keine Veränderung ihrer beruflichen Situation.

Wie schon in den Vorjahren waren die am häufigsten genannten Veränderungen zu einem die Erhöhung der Arbeitsmotivation und zum anderen die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Bei beiden Effekten hat sich die Zustimmung gegenüber den Vorjahren jedoch verringert: jeweils knapp zwei Drittel bescheinigten sich bessere Arbeitsmarktchancen und eine höhere Arbeitsmotivation in Folge der Maßnahme, die Zunahme der Jahre 2011 und 2012 ist somit gebrochen.

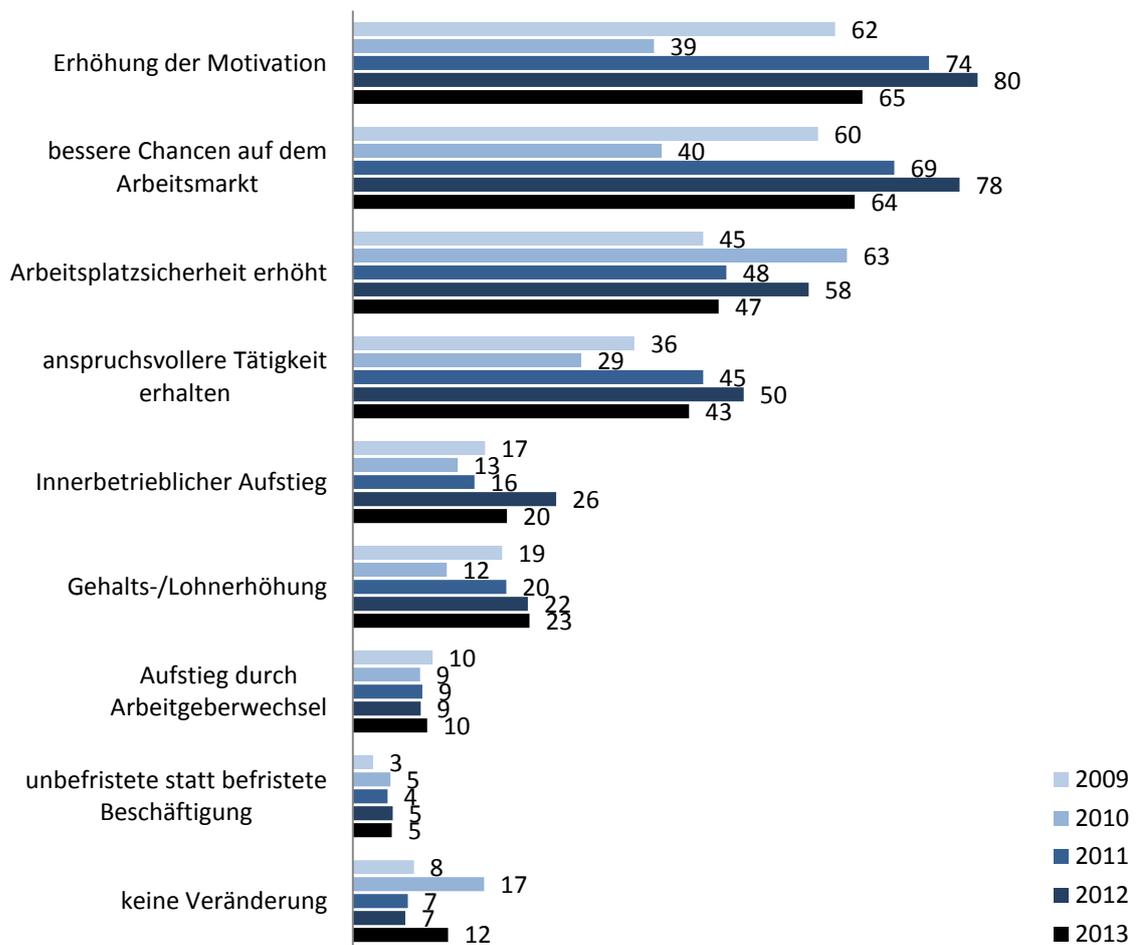
Ebenfalls von einer Mehrheit der Befragten wurde 2012 zudem angegeben, durch die Maßnahme eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit zu haben, 43% gaben außerdem an, nun einer anspruchsvolleren Tätigkeit nachzugehen. Alle genannten Faktoren sind subjektive Einschätzungen der Beschäftigten, die in Wechselwirkung zueinander stehen. Sie lassen noch keine Aufschlüsse über messbare Verbesserung des beruflichen Status zu, verdeutlichen aber die stark positive Einschätzung der Teilnehmenden an der Weiterbildungsmaßnahme.

Bei den objektiven Faktoren wie einem beruflicher Aufstieg oder Lohnerhöhungen sind ebenfalls Verbesserungen für die Teilnehmer/innen beobachtbar, wenn auch etwas seltener. So gab jeder fünfte Befragte einen innerbetrieblichen Aufstieg an und 23% erhielten eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung, was den höchsten Wert im Verlauf des Programms darstellt - etwa 10% konnten durch einen Arbeitgeberwechsel einen beruflichen Aufstieg vollziehen.

Der Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung gelang etwa fünf Prozent; auch dies stellt den höchsten Anteil im Beobachtungszeitraum dar.

Diese Auswirkungen auf die berufliche Perspektive sind – sowohl auf der subjektiven als auch auf der objektiven Ebene – insgesamt als sehr positiv zu bewerten. Bei den subjektiven Faktoren sind sie nach den Aussagen der Befragten auch eindeutig auf das Instrument Qualifizierungsschecks zurückzuführen. Auch wenn sich der Effekt für die objektiven Änderungen nicht exakt messen lässt, wurde aus Sicht der Befragten durch die Qualifizierungsschecks hierzu ein Beitrag geleistet.

**Abb. 74: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Mehrfachnennungen**



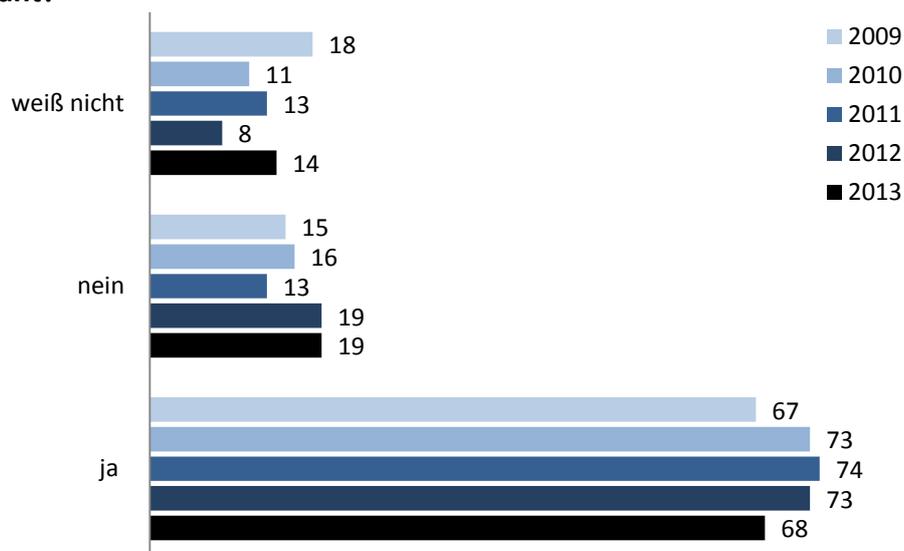
Die Teilnehmer hatten im Rahmen der Telefonbefragung die Gelegenheit, die beruflichen Veränderungen aus Ihrer Sicht nochmals selbst zu beschreiben. Die Antworten bestätigen die überaus gute Einschätzung der Effekte des Instruments, wie folgende Auswahl illustriert:

- Arbeitspraxis/Arbeitsweise hat sich verbessert. Bin immer noch im selben Beruf und habe das Gefühl, dass ich diesen nun besser ausführen kann.
- Aufstieg im Unternehmen ist absehbar
- Bin befördert worden und habe danach, um diese Aufgabe machen zu können, diese Maßnahme gemacht
- Es hat meine berufliche Qualifikation bei meinem Arbeitgeber erweitert

- Höheres Gehalt und mehr Wissen
- Ich bin im Betrieb besser einsetzbar geworden und auch attraktiver für den Chef
- Ich habe 2 Fortbildungen gemacht und kann nun auch eigenständig Kurse leiten
- Ich habe den Arbeitgeber nicht gewechselt, bin aber selbständiger geworden
- Ich habe durch die Qualifizierung Arbeit gefunden
- Ich habe die Qualifikationen, die ich für meinen Job brauche, die ich vorher gar nicht hatte
- ich habe mehr Aufgaben übernommen
- Ich habe mich beruflich weiter qualifiziert.
- Ich kann seitdem Praktikanten praktisch anleiten und das können nicht alle machen
- Mein langfristiges Ziel, mich selbstständig zu machen ist hierdurch erreichbar.

Ausdruck dieser überwiegend positiven Beurteilung der Wirkungen des Instruments ist, dass über zwei Drittel der Befragten angaben, auch im nächsten Jahr wieder an dem Instrument teilnehmen zu wollen. Dieser Wert lag in den vergangenen Jahren noch etwas höher. Etwa 14% waren sich diesbezüglich noch unsicher, 19% planten keine weitere Teilnahme aus.

**Abb. 75: Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?**



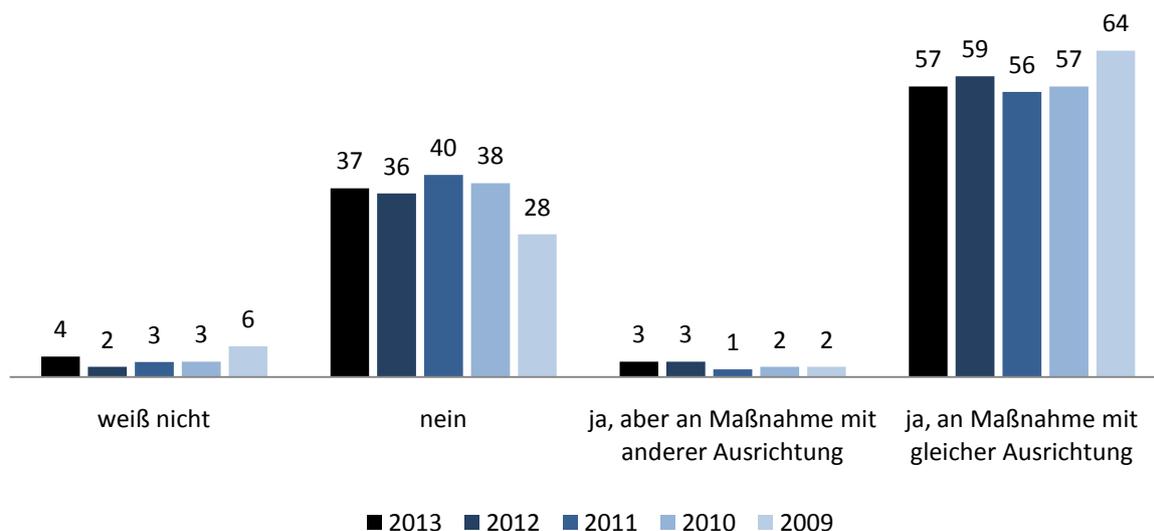
Sowohl die Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme, als auch die Beurteilung ihrer Wirkung auf die berufliche Situation der Teilnehmer/innen werden insgesamt überaus positiv beurteilt. Es stellt sich allerdings weiterhin die Frage, ob diese Wirkungen auch tatsächlich durch das Instrument hervorgerufen wurden, oder ob es hierbei zu Mitnahmeeffekten kam. Die Auswertungen der vergangenen Jahre ließen dies zumindest in Teilbereichen vermuten, auch wenn das Antwortverhalten der Teilnehmer hierbei vermutlich etwas verzerrt ist, da es von den gemachten Erfahrungen und Wirkungen der Weiterbildungsmaßnahme beeinflusst wird.

Für 2013 ist festzustellen, dass der Anteil der Teilnehmer/innen, der angab auch ohne das Instrument „Qualifizierungsscheck“ an der gleichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenom-

men zu haben, gegenüber dem Vorjahre nicht weiter angestiegen ist und bei 57% liegt. Dies ist weiterhin ein recht hoher Wert; es sind hier nicht unbedeutende Mitnahmeeffekte zu vermuten.

Nachdem sich die eventuellen Mitnahmeeffekte im Zeitablauf zunächst reduziert haben, ist nun eine konstante Quote zu beobachten. So gaben 2013 nur 37% aller Befragten an, dass die Weiterbildungsmaßnahme ohne das Instrument Qualifizierungsscheck nicht durchgeführt worden wäre. Es ist allerdings durchaus möglich, dass die durch die Qualifizierungsschecks ermöglichten Einsparungen wiederum in weitere Weiterbildungsaktivitäten geflossen sind.

**Abb. 76: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?**



#### 5.4 Vorschläge zur Verbesserung des Instruments

Auch wenn die große Mehrheit der Teilnehmenden eine sehr gute Einschätzung zum Instrument und seinen Effekten liefert, gibt es weiterhin Optimierungsbedarfe: Nur rund acht Prozent sagten, dass keinerlei Verbesserungen nötig seien, über 90% sahen zumindest punktuellen Verbesserungsmöglichkeiten.

Die mit Abstand am häufigsten gewünschte Verbesserung zeigt jedoch, dass weniger das Instrument selbst, sondern vielmehr seine Verbreitung verbesserungsfähig sind: 64% der Befragten gaben an, dass die Informationen über die Angebote im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks verbessert bzw. verbreitert werden sollten.

Eine Verbesserung der Beratung sah 2012 nur eine Minderheit von 14% der Befragten als notwendig an, während rund 86% mit dem Status quo zufrieden sind. Dies sind im Vergleich zu den Vorjahren durchschnittliche Werte, was auch bedeutet, dass die subjektiv wahrgenommene Qualität der Beratung in etwa gleich geblieben ist.

Die Antwortmöglichkeiten auf Fragen nach Verbesserungsmöglichkeiten wurden wieder teilweise offen gehalten und nicht komplett in Kategorien vorgegeben. Zentrale und immer wieder genannte Aspekte betrafen dabei eine bessere Öffentlichkeitsarbeit (Bekanntheit des Qualifizierungsschecks) sowie eine bessere Organisation des Instruments (Aspekte der Weiterbildungsangebote, Richtlinien der Förderung). Sowohl Informationen über das Instru-

ment, als auch dessen Bekanntheitsgrad gaben - wie in den letzten Jahren - 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.

Im Folgenden findet sich eine Auswahl der Vorschläge der Teilnehmer, geordnet nach den beiden oben genannten Themenbereichen:

### ***Bekanntheitsgrad des Instruments (Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit)***

- Also ich denke vor allem, dass es noch mehr bekannt gemacht werden sollte und auch, dass es auch jüngeren Kolleginnen angeboten wird.
- Auf jeden Fall sollte es mehr Werbung für dieses Förderinstrument geben. Ich persönlich wusste nicht, dass dieses existiert und wurde erst durch meine Ausbildungsstelle darüber informiert, nachdem ich durch Internetrecherche darauf gestoßen bin.
- Es sollte verstärkt an die Betriebe ran getragen werden. Habe persönlich nur durch eine Kollegin von diesem Förderinstrument erfahren. Müsste in den Betrieben, in denen betroffene Arbeitnehmer beschäftigt sind publik gemacht werden.
- Bin nur zufällig drauf gekommen, mehr Werbung wäre gut.
- Das Spektrum sollte mehr publik gemacht werden
- Die Informationen über Qualifizierungsschecks sind in der Bevölkerung unzureichend.
- Die Unternehmen müssten besser informiert werden. Die Förderung dieser zweiten Hälfte, hätte ich gerne vom Arbeitgeber gezahlt bekommen, jedoch wusste dieser nichts von einem "Qualifikationscheck".
- Es dringt nicht durch alle Schichten hindurch es in Anspruch nehmen zu können. Diese Förderung sollte Arbeitgeberunabhängig sein.
- Es müsste mehr publik gemacht werden. Es wissen viele nicht davon.
- Ich denke, dass für Menschen die keinen Internetzugang haben, es sehr schwer ist, an die Informationen dazu zu kommen.
- Ich hätte niemals von einem Qualifizierungsscheck mit bekommen, wenn mir nicht ein jüngerer Kollege (Berufseinsteiger) etwas darüber gesagt hätte. Viele Fortbildungen werden von Krankengymnasten erwartet und diese sind aber zu teuer, daher sind Qualifizierungsschecks sehr praktisch und wichtig.
- Wenn mir das der Anbieter nicht gesagt hätte, hätte ich das nicht gewusst --> mehr publik machen

### ***Organisation des Instruments***

- Bei einem geteilten Kurs sollte alles gefördert werden, wenn es im gleichen Jahr stattfindet.
- Bei längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen wäre es besser eine jährliche Förderung zu gewähren und nicht nur einmalig pro Weiterbildungsmaßnahme.
- Bei meiner Weiterbildung habe ich mehrere Blocks und kann den Scheck nur für einen dieser Blocks verwenden. Es wäre gut, wenn ich den Scheck besser auf die Blocks aufteilen könnte.

- Bei sehr teuren Fortbildungen sollte der Zuschuss bei mehr als 50% liegen. Evtl. Fahrtkostenpauschale.
- Bürokratie sollte vereinfacht werden, es sind zu viele Papiere auszufüllen
- Dass man finanziell besser unterstützt wird, weil die Schulungen sind bedeutend teurer und natürlich hilft so ein Qualifikationsscheck, aber die Schulungen kosten 1000-2000 Euro
- Die Beratung sollt beim jeweiligen Träger stattfinden.
- Die Stellen, die diese Maßnahmen durchführen, sollten besser überwacht werden. Die Qualität der Angebote muss ebenfalls verbessert werden.
- Man kann nur berufsbezogene Qualifizierung in Anspruch nehmen. Es ist keine neue berufliche Orientierung möglich.

## 6. Zusammenfassung

Das Instrument Qualifizierungsschecks ist mittlerweile etabliert und stößt auf große Akzeptanz. Die anvisierten Sollzahlen werden nach schwierigem Start dauerhaft übertroffen, die Akzeptanz bei den Teilnehmenden ist hoch, die Effekte werden fast durchgängig positiv eingeschätzt und die Zielgruppen partizipieren überwiegend in gewünschter Weise an dem Instrument. Probleme gibt es weiterhin mit nicht eingelösten Schecks, auch wird die mangelnde Bekanntheit des Instruments kritisiert.

Im Einzelnen bot sich 2013 folgendes Bild:

Das vorgegebene Ziel des Instruments „Qualifizierungsscheck“, ein Gesamtvolumen von monatlich etwa 133 (165 unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit) ausgestellten Qualifizierungsschecks zu erreichen, wird seit 2011 durchgängig übertroffen.

Die im Zeitablauf bereits seit 2010 beobachtete deutlich positive Entwicklung hat sich auch 2011, 2012 und 2013 fortgesetzt bzw. verstärkt. 2013 wurden bis zum 03.12.2012 über 4.000 Qualifizierungsschecks ausgestellt, das sind über 2.000 mehr als noch 2010. Auch gegenüber 2011 und 2012 konnte eine leichte Steigerung erzielt werden. Der deutliche Anstieg der Jahre 2011, 2012 sowie 2013 ist v.a. durch die Öffnung des Instruments für Teilzeitarbeitskräfte begründet. Diese Öffnung ist als Erfolg zu werten, 47% aller 2013 ausgestellten Qualifizierungsschecks entfielen auf Teilzeitkräfte.

Immer noch wird eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen nicht fristgerecht eingelöst. Der Anteil an verfallenen Qualifizierungsschecks an allen ausgestellten Schecks liegt inzwischen bei ca. 20%, wobei die Ursachen nicht bekannt sind. Vor dem Hintergrund des nicht unerheblichen Informations-, Beratungs- und Verwaltungsaufwands, der so verfällt, wird erneut angeregt, die Scheckinhaber vor Ablauf des Schecks schriftlich, telefonisch oder per E-Mail über den möglichen Verfall zu informieren und ggfs. weitere Beratungsbedarfe zu eruieren.

Die in den ersten Jahren beobachteten starken regionalen Unterschiede bei den quantitativen Teilnehmerzahlen sind zwar noch vorhanden, haben sich aber deutlich reduziert. Wird die unterschiedliche Größe der Landkreise bzw. kreisfreien Städte berücksichtigt, dann wird das Instrument nach wie vor in den nördlichen Kreisen, vor allem im Landkreis Kassel sowie im Werra-Meißner-Kreis, im Landkreis Fulda und im Kreis Vogelsberg sowie in den südhessischen Kreisen Darmstadt-Dieburg und Odenwaldkreis besonders gut angenommen. Unterdurchschnittlich ist – gemessen an den Teilnehmerpotenzialen – die Teilnahme vor allem in den kreisfreien Städten Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt sowie im Main-Taunus-Kreis und im Hochtaunuskreis. 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.

Auch wenn die Gesamtteilnehmeranzahl deutlich gestiegen ist, haben sich an der Teilnehmerstruktur keine gravierenden Veränderungen ergeben: Frauen beteiligen sich immer noch weit überdurchschnittlich an dem Instrument. Eine Ursache hierfür kann der hohe Anteil an Teilzeitarbeitskräften, die überdurchschnittlich oft weiblich sind, an den Teilnehmer/innen

sein. Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die das Instrument nutzen, ist relativ konstant und bewegt sich zwischen 2009 und 2013 zwischen 10% und 12%; 2013 betrug der Anteil der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund 11%.

Die direkten Zielgruppen des Instruments (Geringqualifizierte bzw. berufsfremd Tätige, ältere Beschäftigte ab 45 Jahren, Teilzeitarbeitskräfte sowie Ausbilder) werden in unterschiedlichem Maße erreicht. Die Teilzeitkräfte sind, wie oben ausgeführt, überrepräsentiert und wesentliche Träger des Instruments. Auch die Gruppe der Älteren kann nach wie vor in ausreichendem Maße für das Instrument angesprochen werden. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss trifft dies nicht zu. Die Anteile an Beschäftigten ohne Abschluss oder nur mit einem Schulabschluss sind weiterhin gering. Sie betragen 2013 1,5% bzw. 26%.

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen wie im Vorjahr am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bildungsträger, die anfangs noch die wichtigste Informationsquelle waren, standen 2013 an zweiter Stelle. Die Arbeitgeber gehen hierbei teilweise selektiv vor: Männer und jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren, Vollzeitkräfte sowie Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss gaben überdurchschnittlich oft an, von ihrem Arbeitgeber auf das Instrument Qualifizierungsscheck aufmerksam gemacht worden zu sein.

Die Bildungsträger bleiben trotz des Bedeutungsrückgangs eine zentrale Informationsquelle für das Instrument. Dies gilt für alle hier unterschiedenen Personengruppen. Große Bedeutung haben weiterhin auch informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Dies gilt vor allem für Frauen sowie für Teilzeitkräfte.

In allen abgefragten Kategorien wurde das Instrument „Qualifizierungsschecks“ überwiegend sehr gut bewertet. Somit konnte eine ebenso gute Gesamtbewertung wie im Vorjahr erzielt werden. 97% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigten sich zufrieden mit der Gesamtumsetzung des Instruments. Erfreulich ist weiterhin, dass sich bei der Kategorie „wichtige Anregung bekommen“ das schon sehr gute Ergebnis gegenüber den Vorjahren sogar noch verbesserte.

Wie bereits in den letzten Jahren kommen die Frauen in fast allen Kategorien zu einer besseren Bewertung als Männer; die überwiegend weiblichen Teilzeitkräfte kommen ebenfalls zu einer besseren Bewertung als Vollzeitkräfte. Die positivere Einschätzung der Teilzeitkräfte ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden jeweils bessere Bewertungen abgaben als die Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden.

Bei der Unterscheidung der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund zeigte sich ein differenziertes Bild. Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund bewerteten das Instrument besser in Bezug auf die Berücksichtigung der individuellen Situation, den zeitlichen Aufwand sowie auf die Bewertung der Beratung. Hingegen beurteilten Beschäftigte ohne Migrationshintergrund etwas positiver, dass sie kurzfristig einen Termin erhalten haben sowie dass die Beratung ihren Bedürfnissen entsprach.

Zu Beginn des Programms gab es relativ starke Unterschiede in der Bewertung durch die verschiedenen Qualifikationsgruppen, wobei die Geringqualifizierten die abgefragten Aspekte tendenziell schlechter bewerteten. Seitdem hat sich dies tendenziell nivelliert, wobei auch 2013 noch Unterschiede bestanden, vor allem bei der Beurteilung der zeitlichen Aspekte. Die Unterschiede in der Bewertung nach Qualifikation werden insgesamt immer geringer, was sicherlich eine erfreuliche Entwicklung darstellt. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die

Geringqualifizierten im Fragebogensample nach wie vor unterrepräsentiert sind, was gegenüber den Gesamtteilnehmern zu Verzerrungen führen kann.

Die Wirkungsanalyse anhand der telefonischen Befragung hat erneut sehr positive Effekte gezeigt, wobei die Einschätzungen in den Vorjahren noch günstiger ausfielen. Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme wird von einer großen Mehrheit gut oder sehr gut bewertet. Der Anteil der Befragten, die angaben, dass das Instrument (subjektiv oder objektiv) ihre berufliche Situation verbessert habe, ist enorm hoch, wobei vor allem subjektiv empfundene Verbesserungen angegeben wurden (bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, mehr Arbeitsplatzsicherheit etc.).

Bezogen auf alle bislang durchgeführten Telefoninterviews aus den Jahren 2009 bis 2013 kamen 87% der Befragten zu dem Schluss, dass das Instrument eine positive Wirkung auf ihre berufliche Situation hatte. Moniert werden jedoch die zu knappe Finanzierung und v.a. die mangelnde Bekanntheit des Instruments, die eine noch größere Verbreitung aus Sicht der Teilnehmer verhindert.

## **7. Individuelle Berufliche Weiterbildung – Befragung von Weiterbildungsanbietern**

Neben der Erfassung der betrieblichen und der geförderten Weiterbildung für Beschäftigte sollte das Informationssystem Weiterbildung eine Datenbasis schaffen, die Einschätzungen über Art, Umfang und Struktur der individuellen nicht geförderten beruflichen Weiterbildung erlauben. Zu diesem Zweck wurde 2009 eine Befragung bei den hessischen Weiterbildungsanbietern durchgeführt; diese Befragung wurde 2013 repliziert, die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Der individuellen beruflichen Weiterbildung kommt im Rahmen der Erfassung der gesamten beruflichen Weiterbildungsaktivitäten eine nicht unerhebliche Bedeutung zu. Das BIBB schätzte den Anteil der individuellen Weiterbildung am finanziellen Gesamtvolumen der beruflichen Weiterbildung auf etwa 38% (vgl. Beicht u.a. 2005). Trotz dieser Bedeutung sind Daten und Informationen zum individuellen Weiterbildungs geschehen kaum verfügbar. Erhebungen konzentrieren sich zumeist auf die berufliche Weiterbildung bzw. erlauben im Fall von Individualerhebungen wie beim Mikrozensus oder beim Berichtssystem Weiterbildung keine eindeutigen Ausdifferenzierungen bezüglich individueller, beruflicher oder geförderter Weiterbildungsaktivitäten.

Auch wenn bei Individualerhebungen Ungenauigkeiten bei der Erfassung von Weiterbildungsmaßnahmen bestehen, erscheint eine solche das methodisch geeignete Instrument zur quantitativen Erfassung der individuellen Weiterbildungsbeteiligung. Hierdurch kann auch das Problem der Doppelzählung bei Mischfinanzierung von Weiterbildung (Betriebe und Beschäftigte teilen sich die Kosten, Beschäftigte und staatliche Organisation teilen sich die Kosten) minimiert werden. Eine repräsentativ angelegte Haushaltsbefragung würde allerdings den finanziellen Rahmen des Informationssystems Weiterbildung sprengen. Daher wurde im Rahmen dieses Projekts auf eine Totalerhebung bei den hessischen Weiterbildungsanbietern zurückgegriffen.

Eine solche Erhebung hat ebenfalls mit Messungenauigkeiten zu kämpfen, da die Anbieter über unterschiedliche Informationen bezüglich ihrer „Kunden“ verfügen und diese in unterschiedlicher Weise dokumentiert und aufbereitet werden. Angesichts der Rahmenrestriktionen erscheint eine solche Methode jedoch ein gangbarer Weg, um an Informationen über Struktur, Inhalte und Umfang der individuellen Weiterbildungsbeteiligung zu gelangen. In Teilbereichen erschienen Ausdifferenzierungen nach spezifischen Beschäftigtengruppen aufgrund der unsicheren Datenlage bei den Weiterbildungsanbietern nur bedingt möglich. Wenn die Aussagen u. E. zu sehr auf Schätzungen beruhten oder mit Unsicherheiten behaftet waren, wird in der folgenden Darstellung auf diese Differenzierungen verzichtet.

Im Folgenden werden zunächst einige begriffliche Abgrenzungen vorgenommen und mögliche Vergleichsdatenquellen referiert. Es folgt eine Darlegung der verwendeten Methodik und schließlich die Ergebnisse der Anbieterbefragung.

### ***7.1 Individuelle berufliche Weiterbildung: Begriffliche Abgrenzung und Vergleichsdaten***

Die größte europäische weiterbildungsbezogene Individualerhebung – der Adult Education Survey (AES) – verfolgt in erster Linie das Ziel, die heterogenen nationalen Bildungssysteme vergleichbar zu machen. Entsprechend wird der Begriff des lebenslangen Lernens ohne Be-

zugspunkt zu nationalen Bildungssystemen und Rahmenbedingungen definiert und operationalisiert.

Grundlegend unterschieden werden im AES drei Lernformen: formales, non-formales und informelles Lernen (vgl. Bilger, Frauke et. al. (Hg.) 2012:18-19). Selbstverständlichkeiten im deutschen Begriffsverständnis von Weiterbildung (wie die Unterscheidung von Erstausbildung und Weiterbildung, die Abgrenzung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung und die Fokussierung auf zielgerichtete, organisierte Formen des Lernens) finden sich dort nicht wieder. Untersuchungsgegenstand ist nicht „Weiterbildung“ im in Deutschland üblichen Sinne, sondern jegliches Lernen im Erwachsenenalter. Es gibt keine Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, informelle Lernformen werden gleichrangig behandelt und reguläre (Aus-)Bildungsgänge werden mit einbezogen.

Formal Education	Reguläre Bildungsgänge
Non-formal Education	Kurse, Lehrgänge, Seminare (> 1 Tag) Kurzfristige Vorträge, Schulungen (< 1 Tag) Privatunterricht in der Freizeit Fernunterricht, E-Learning Einzelunterweisung am Arbeitsplatz
Informal learning	Informelles Lernen, Selbstlernen

Eigene Darstellung nach Bilger 2012:14-20.

Die im Informationssystem Weiterbildung zu erfassenden Weiterbildungsaktivitäten entsprechen keiner dieser Unterteilungen, sind aber als Teilbereiche innerhalb des nicht-formalen Lernens zu verorten. Zentral für die im Informationssystem vorgenommenen Abgrenzungen sind die Unterscheidungen sowohl zwischen beruflicher und nicht-beruflicher Weiterbildung (nur erstere wird erfasst), als auch zwischen betrieblicher und nicht-betrieblicher (aber beruflicher) Weiterbildung.

Die im AES vorgenommene Aufgliederung nicht-formalen Lernens beinhaltet also Teilbereiche der hier zu erfassenden Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere kurz- und mittelfristige Weiterbildungsveranstaltungen, Seminare, Privatunterricht in der Freizeit und Fernunterricht. Allerdings verlangt es noch die zusätzliche Unterteilung hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildung. Demnach wird die berufliche Weiterbildung in drei Subsysteme unterschieden:

- die betriebliche Weiterbildung (vom Betrieb durchgeführt, veranlasst oder finanziert)
- die individuelle berufliche Weiterbildung (komplett individuell finanziert)
- die geförderte berufliche Weiterbildung für Beschäftigte (als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik und zumindest teilweise öffentlich finanziert)  
(vgl. Bilger 2012:20)

Festzuhalten bleibt, dass – auch wenn im Deutschen AES einige Modifikationen gegenüber der europäischen Befragung vorgenommen wurden – die dortigen Ergebnisse nicht völlig mit den Anforderungen des Informationssystems kompatibel sind. Dies begründet sich in erster Linie durch unterschiedliche Zielsetzungen der beiden Befragungen: Während beim AES der

europäische Vergleich von Weiterbildungsdaten aus verschiedensten Bildungssystemen im Vordergrund steht, geht es beim Informationssystem um die Generierung regionaler Weiterbildungsdaten. Hierbei sind die institutionellen Rahmenbedingungen aller Teilregionen miteinander identisch und können somit einbezogen bzw. ausdifferenziert werden.

In der Terminologie des AES gesprochen, geht es im Folgenden um die Analyse des Teilbereichs der nicht-formalen Weiterbildung, der nicht betrieblich oder staatlich unterstützt respektive geförderten, d. h. im Wesentlichen um kurz- und mittelfristige Weiterbildungsveranstaltungen, die komplett individuell finanziert wurden. Hierzu wurde wie bereits angesprochen Mitte 2012 eine Befragung bei den hessischen Weiterbildungsanbietern durchgeführt.

Das Berichtssystem Weiterbildung (im Folgenden BSW) – als Vorgänger des AES – lieferte bislang ebenfalls keine eindeutigen und differenzierten Daten zu individuellen beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Innerhalb des BSW stehen die Unterteilungen von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung (wobei bei beruflicher Weiterbildung nicht eindeutig unterschieden wird zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung) bzw. zwischen formalisierter Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge etc.) und weichen Lernformen (informelle Weiterbildung, Selbstlernen etc.) im Vordergrund (vgl. Bilger 2012:20-23). Allerdings können hieraus Anhaltspunkte über die Bedeutung verschiedener Weiterbildungsarten gewonnen werden, wenn auch nur für Deutschland insgesamt und nicht auf Ebene der Bundesländer.

Die vorgenommene Abgrenzung von betrieblicher Weiterbildung erfolgt nach den Kriterien 1) Durchführung während der Arbeitszeit oder 2) Durchführung auf betriebliche Anordnung und ist damit mit der hier vorgenommenen Abgrenzung nach dem Finanzierungskriterium nicht völlig kompatibel. Zudem wurden differenzierte Ergebnisse (nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, etc.) erst in der letzten Erhebung ausgewiesen. Ansonsten wird die berufliche Weiterbildung lediglich insgesamt behandelt.

Nach der der im BSW neuerdings vorgenommenen Dreiteilung der Weiterbildungsarten entfallen etwa 64% aller Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, etwa 18% sind nicht berufsbezogene (oder allgemeine) Weiterbildungsaktivitäten und schließlich wiederum 18% individuell-berufsbezogene Weiterbildungsveranstaltungen (vgl. Bilger 2012:44). Im Vergleich zum Jahre 2007 lässt sich hinsichtlich der Bereiche der betrieblichen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildungen einen leichten Zuwachs verzeichnen (60% betriebliche Weiterbildung, 16% nicht berufsbezogene Weiterbildung), wohingegen der Anteil individuell-berufsbezogener Weiterbildungsveranstaltungen von 24% auf 18% gesunken ist (Vgl. ebd.).

Hieraus ergeben sich spezifische Weiterbildungsquoten, bezogen auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen: Demnach nahmen in Deutschland etwa 47% der Erwerbstätigen im Jahr 2012 an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil, wodurch sich verglichen mit dem Jahre 2007 ein Zuwachs von ca. 7% verzeichnen lässt. Während die Quote bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung mit 12% leicht unter der Quote von 2007 lag (14%), stieg wiederum der Anteil nicht-berufsbezogener Weiterbildungen von 9% (2007) auf 10% im Jahr 2012 an.

## **7.2- Ergebnis der Weiterbildungsbefragung in Hessen**

Weiterhin wird im Informationssystem Weiterbildung über unterschiedliche Formen und Wege der Weiterbildungsfinanzierung ein spezifischer und eigenständiger Zugang zum Feld der individuellen Weiterbildung erschlossen. An Hand der Kategorien betrieblich finanziert, staatlich gefördert und selbst finanziert wird die Weiterbildungslandschaft Hessens aus dem Jahre 2013 erfasst.

Dieser methodische Ansatz ist dergestalt als vorteilhaft zu erachten, als dass zum einen die Frage nach wirkenden intrinsischen Motivationslagen der Weiterbildungsteilnehmer und externen motivationalen Sachzwängen (Beschäftigungsverhältnis, Erhaltung der Erwerbsfähigkeit) gestellt werden kann.

Zum anderen wird durch den Zugang der Weiterbildungsfinanzierung eine unmittelbare Befragung der Weiterbildungsanbieter und -träger ermöglicht, ohne individuelle Weiterbildungsbeteiligungen erwachsener Erwerbstätiger aus dem Blick zu verlieren.

In diesem Sinne setzt das IWAK auf Grund des Zugangs über die Weiterbildungsfinanzierung an einer vom AES nicht erfassten Perspektive an: Da dieses Erfassungssystem von Weiterbildungsaktivitäten von Erwachsenen als Individualstatistik ausgelegt ist, erscheint die Gewinnung von „Informationen zu Einrichtungen oder Trägern bzw. den betrieblichen Bildungsangeboten nur mittelbar möglich“ (Bilger, Frauke 2012:S.20).

### **Methodik und allgemeine Angaben zur Weiterbildungsstruktur**

Als Weiterbildungsanbieter wurden im Projekt in Anlehnung an das Projekt Weiterbildungskataster des BMBF alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter verstanden, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig und offen zugänglich anbieten. Ausgeschlossen sind dabei solche Anbieter, die ausschließlich im Bereich Sport- und Hobbykurse, der Berufsvorbereitung oder Berufsausbildung, im Bereich Kinder und Jugendliche (Hausaufgabenhilfe etc.) tätig sind oder die als Trainer/Dozent/Honorarkraft für bestehende Weiterbildungseinrichtungen arbeiten, aber kein eigenständiges Marktangebot haben.

Nach der Projektrecherche im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung konnten in Hessen rund 1.400 Weiterbildungsanbieter identifiziert werden, die telefonisch angefragt wurden. Hiervon erklärten sich 300 Weiterbildungsanbieter dazu bereit, an der Befragung teilzunehmen.

Die Befragung wurde als CATI gestützte Telefonbefragung durchgeführt. Hierbei wurde den Befragungsteilnehmern nach dem Erstkontakt per E-Mail ein Fragebogenmuster mit den bei der Befragung zu erhebenden Datenbedarfen zugesandt, damit sich diese entsprechend vorbereiten und gegebenenfalls recherchieren konnten. Vor der eigentlichen Feldphase wurde der Fragebogen in Form persönlicher Interviews vor Ort bei zehn ausgewählten Anbietern einem Pretest unterworfen und anschließend dementsprechend modifiziert.

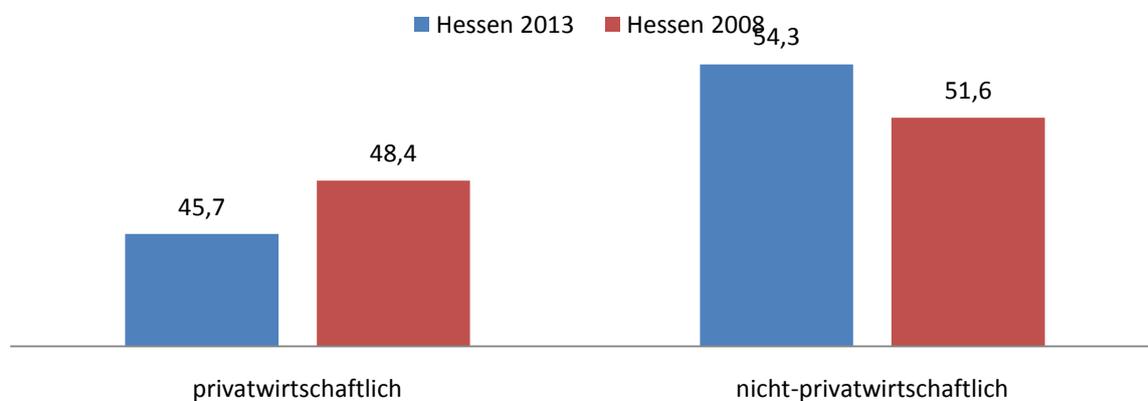
Auch wenn die Fallzahl von 300 kleiner ausgefallen ist als in der Befragung aus dem Jahr 2008 (519), ist sie dennoch ausreichend groß, um auf repräsentative Ergebnisse bzgl. aller Weiterbildungsanbieter aus Hessen schließen zu können. Die Frage ist allerdings, ob durch die Befragungsteilnehmer auch die Struktur der Weiterbildungsanbieter in Hessen abgebildet werden kann. Strukturdaten zu den Weiterbildungsanbietern auf Bundesländerebene liegen u.W. nicht vor. Als Referenzgröße kann gegenüber der Studie des Informationssystems Weiterbildung 2013 der Weiterbildungskataster nicht herangezogen werden. Da weder eine aktuelle Erhebung des Weiterbildungskatasters, noch eine andere Studie über Struktur-

daten im gesamtdeutschen Weiterbildungsbereich vorliegt, die aufgrund ähnlicher Operationalisierungen von Begriffen in diesem Kontext kontrastiv herangezogen werden könnte, wird sich die Analyse des hessischen Weiterbildungsmarktes auf einer rein deskriptiven Ebene bewegen.

### **Status der Weiterbildungseinrichtungen**

Nach den Ergebnissen der Stichprobe sind in Hessen im Jahre 2013 45,7% der Weiterbildungsanbieter privatwirtschaftlich und 54,3% nicht-privatwirtschaftlich organisiert. Im Hinblick auf die Statuswerte des Jahres 2008 bedeutet dies eine Zunahme der nicht-privatwirtschaftlichen Anbieter um ca. 5,2%. Somit überwiegt, analog zum Jahre 2008, der Anteil nicht-privatwirtschaftlich organisierter Weiterbildungsanbieter.

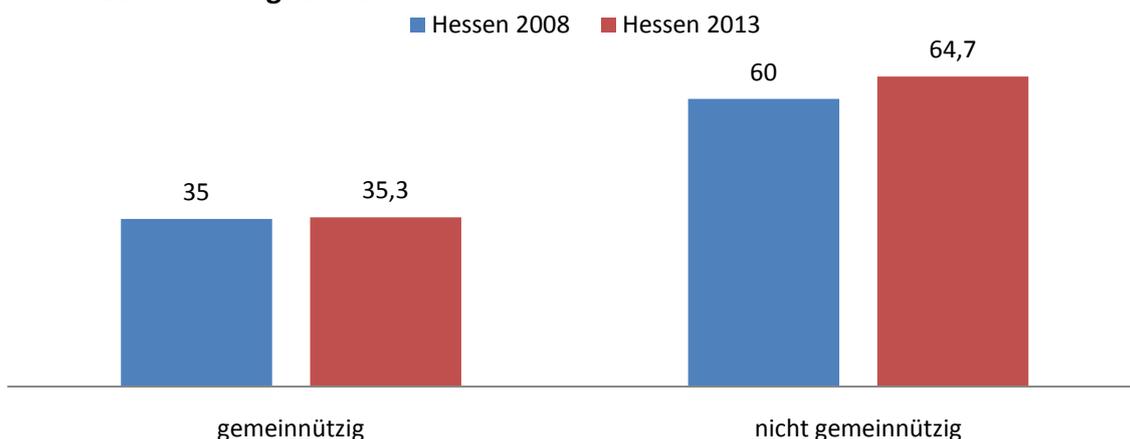
**Abb. 77: Status der Weiterbildungseinrichtungen**



### **Gemeinnützigkeit der Anbieter**

Der Anteil der nicht gemeinnützigen Anbieter in Hessen liegt im Jahre 2013 mit 64,7% etwas über dem Wert von 2008. Dies entspricht einem Zuwachs von knapp 8% in den vergangenen fünf Jahren. Der Anteil der gemeinnützigen Anbieter ist hingegen relativ stabil geblieben. Zwar ergibt sich aus den angeführten Werten einen Zuwachs von knapp 0,6%, dieser ist jedoch vor dem Hintergrund möglicher Verzerrungen nicht als absolut zu betrachten.

**Abb. 78: Gemeinnützigkeit der Anbieter**

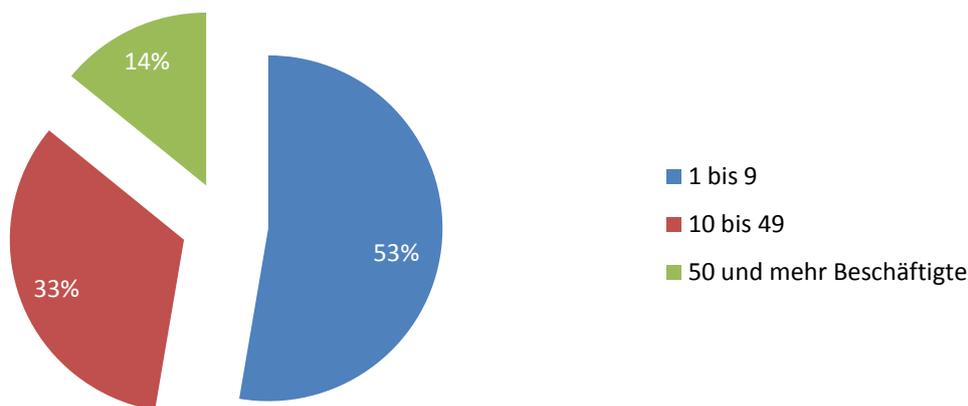


### Größe der Weiterbildungsanbieter

Hinsichtlich der Größe der Weiterbildungsanbieter verfolgte das IWAK bereits im Jahre 2008 ein anderes Verfahren, als das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung. Während letzteres 2008 versuchte, die Größe der Anbieter nach geleisteten Unterrichtsstunden zu erfassen, hat das IWAK 2008 und 2013 die Anzahl der Mitarbeiter als Bezugsgröße gewählt. Dadurch ist ein direkter Vergleich grundsätzlich ausgeschlossen.

Folgende Graphik verdeutlicht die Verteilung der Weiterbildungsanbieter in der hessischen Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen. Demnach sind 2013 ca. 53% der Anbieter Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern, ca. 33% der Anbieter beschäftigen zwischen 10 und 49 Mitarbeitern und der geringste Anteil entfällt auf größere Anbieter mit 14% der Stichprobe, die 50 und mehr Mitarbeiter beschäftigen.

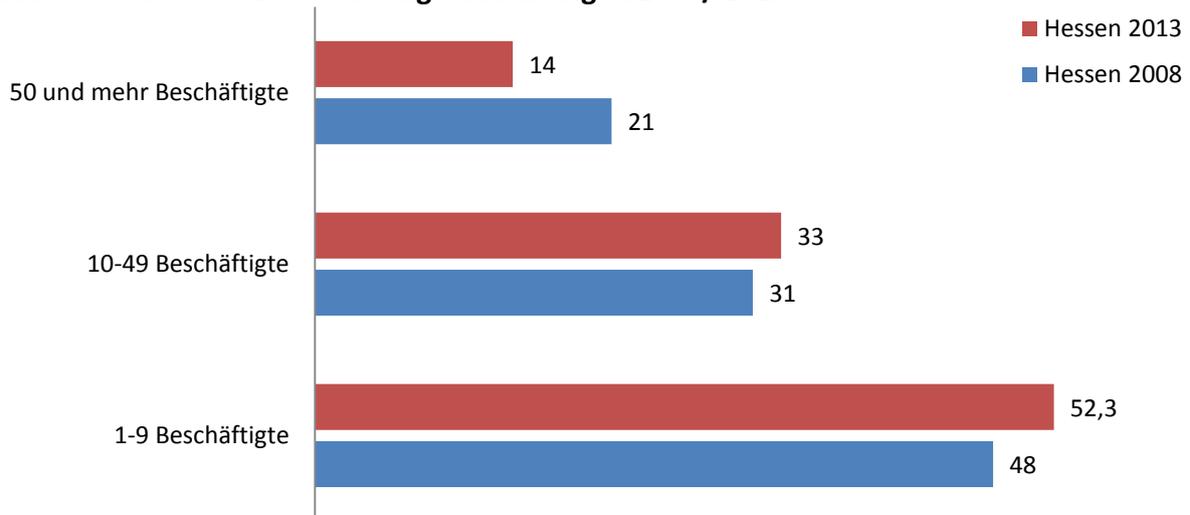
**Abb. 79: Größe der Weiterbildungseinrichtungen 2013**



Stellt man diese Werte denen aus dem Jahre 2008 gegenüber, kann Folgendes festgehalten werden: Der Anteil der Kleinstbetriebe hat in den vergangenen vier Jahren um ca. 5%, der Anteil mittlerer Betriebe hat um ca. 2% zugenommen, während jener größerer Betriebe um 7% abgenommen hat.

An Hand der Verteilung der Weiterbildungsanbieter innerhalb der Stichprobe lässt sich dementsprechend eine tendenzielle Verschiebung der Weiterbildungslandschaft zu Gunsten von Kleinstbetrieben festhalten. Dennoch erscheint diese Verschiebung als relativ marginal, weshalb von einer grundsätzlichen Verschiebung innerhalb der Landschaft der hessischen Weiterbildungsanbieter nicht auszugehen ist.

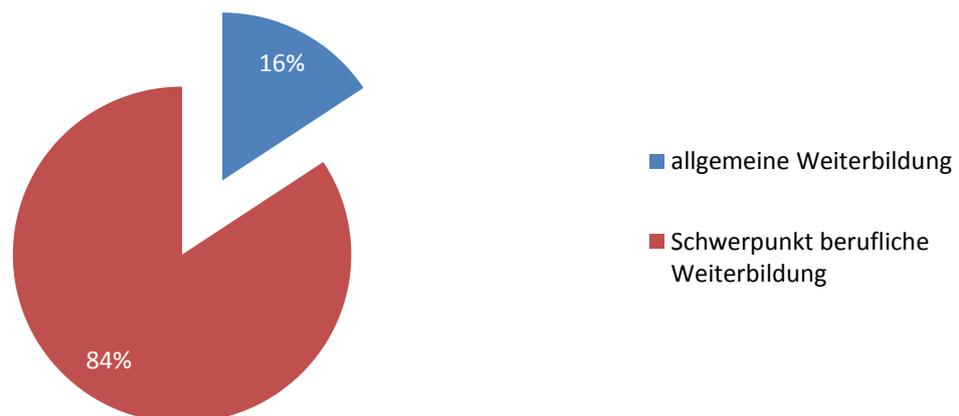
**Abb. 80: Größe der Weiterbildungseinrichtungen 2008/ 2013**



### **Ausrichtung der Weiterbildungsanbieter**

Im Jahre 2013 gaben 16% der befragten Weiterbildungsteilnehmer in Hessen an, dass sie überwiegend allgemeine, politische oder kulturelle Weiterbildungen anbieten. Demgegenüber hatten etwa 84% der Anbieter ihren Schwerpunkt auf die berufliche Weiterbildung gelegt. Im Hinblick auf das Jahr 2008 bedeutet dies eine starke Zunahme allgemeiner Weiterbildungsangebote: Unter den Befragten gaben 2008 lediglich 7% an, überwiegend oder ausschließlich allgemeine, politische oder kulturelle Weiterbildungen anzubieten. Demgegenüber legten 2008 über 90% ihren Schwerpunkt auf berufliche Weiterbildung.

**Abb. 81: Ausrichtung der Weiterbildungseinrichtungen 2013**



Das DIE kommt in seiner gesamtdeutschen Studie über das Weiterbildungsverhalten in Deutschland aus dem Jahre 2012 auf ähnliche Werte wie das IWAK bzgl. der thematischen Ausrichtung der Weiterbildungsanbieter. Demzufolge legten 13% der Weiterbildungsanbieter ihren Schwerpunkt auf allgemeine, politische oder kulturelle Schwerpunkte, wohingegen

87% der Befragten unter dem Begriff der beruflichen Ausrichtung zu subsumieren sind (Vgl. Bilger, Frauke et. al.:2012: Seite 126).

Diese Werte können in gewissem Maße als Indiz für eine Betonung sprachlicher, musischer und (inter)kultureller Kompetenzen gewertet werden. Inwiefern sie jedoch auf einen erhöhten, im Berufsleben erhobenen Anspruch an die individuelle emotionale Intelligenz verweisen, ist nicht zu beantworten.

Die hessischen Anbieter, die sich überwiegend oder ausschließlich mit allgemeiner Weiterbildung beschäftigen, werden entsprechend der hier interessierten Fragestellung (individuell berufliche Weiterbildung für Beschäftigte) für die folgenden Analysen nicht berücksichtigt. Gleiches gilt für Anbieter, die ausschließlich oder überwiegend Maßnahmen für Arbeitslose anbieten.

### ***Teilnehmerzahl und Teilnehmerstruktur***

Durch die Befragung der Weiterbildungsanbieter exakte (Gesamt-) Zahlen zu den nicht-staatlich oder betrieblich geförderten Teilnehmer/innen an Weiterbildungsveranstaltungen im Jahre 2013 zu ermitteln, ist äußerst schwierig. Die unterschiedliche Datengrundlage und Datenaufbereitung der Weiterbildungsanbieter ist sehr unterschiedlich: Während einige Anbieter über eine ausgeprägte und formalisierte Teilnehmererfassung verfügen, sind andere Anbieter auf Schätzungen und Erfahrungswerte angewiesen. Dadurch ist grundsätzlich von einer gewissen Irrtumswahrscheinlichkeit und Verzerrung auszugehen. Darüber hinaus wissen die Anbieter nicht in jedem Fall, selbst wenn sie die Teilnehmergesamtheit kennen, ob die Teilnehmer/innen die Maßnahme komplett selber finanziert haben.

Auf Grund dessen sind aufgeführte absolute Zahlen mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren und lediglich als erste Näherungsgrößen und Trendaussagen zu betrachten.

Genauere respektive validere Aussagen lassen sich über die prozentuale Verteilung der Teilnehmer/innen nach spezifischen Strukturmerkmalen (Alter, Geschlecht, Qualifikation) treffen. Zwar sind auch diese Prozentwerte mit Ungenauigkeit behaftet, jedoch lassen sich aufgrund der Größe des Befragungssamples eindeutige Aussagen auf über- bzw. unterdurchschnittliche Beteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen vor dem Hintergrund des zeitlichen Entwicklungshorizontes treffen.

### ***Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung***

Durch die Befragung wurden im Jahr 2013 insgesamt 438.683 Weiterbildungsteilnehmer/innen ermittelt, von denen knapp 358.000 Erwerbstätige waren. Bezogen auf die Erwerbsquote in Hessen entspricht dies einem Anteil von etwa 12%. Somit hat im Jahre 2013 fast jeder achte Erwerbstätige in Hessen an einer Weiterbildung (betrieblich-, öffentlich- oder eigenfinanziert) teilgenommen.

Weiterhin waren von diesen 358.000 etwa 90% in einem abhängigen und 10% in einem selbstständigen Beschäftigungsverhältnis. Dies entspricht in etwa den Werten aus dem Jahre 2008: Hier belief sich die Quote der abhängig Beschäftigten auf 89% und die Quote der Selbstständigen auf 11%.

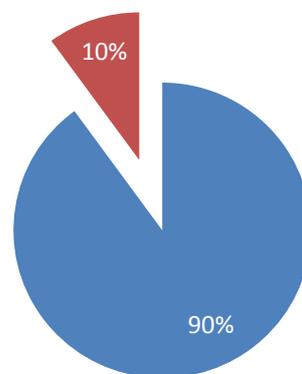
Jedoch verzeichnet der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Weiterbildungsteilnehmern gegenüber 2008 einen relativ starken Zuwachs. Waren 2008 ca. 6,5% der Weiterbildungsteilnehmer in Teilzeit beschäftigt, stieg die Quote auf 11% bis zum Jahr 2013.

Inwiefern an Hand dieser Anteile Rückschlüsse auf die Gesamtquote der Teilzeitbeschäftigten in Hessen gezogen werden können, ist auf Grund nicht vorliegender aufgeschlüsselter, aktueller Erwerbsanteile nicht zu sagen.

Grundsätzlich lässt sich jedoch eine Wachstumsquote im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigten unter den erwerbstätigen Weiterbildungsteilnehmern von 2008 bis 2013 von 69% festhalten.

**Abb. 82: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Berufsstatus 2013**

■ abhängig Beschäftigte ■ Selbstständige



### ***Individuelle berufliche Weiterbildung nach Geschlecht***

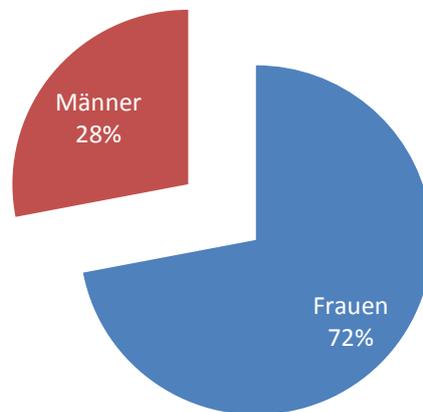
Im Hinblick auf die Differenzierung der Weiterbildungsteilnehmer nach Geschlecht lässt sich ebenfalls ein starker Zuwachs des Frauenanteils gegenüber 2008 verzeichnen. Lag der Frauenanteil unter den eigenfinanzierten Weiterbildungsteilnehmern im Jahre 2008 bei 56%, lässt sich für das Jahr 2013 ein Frauenanteil von 72% verzeichnen. Dies entspricht einer Wachstumsquote von etwa 29%. Inwiefern die Zunahme des Frauenanteils und das Anwachsen der Quote der Teilzeitbeschäftigten unter den eigenfinanzierten Weiterbildungsteilnehmern miteinander korrelieren oder gar innerhalb eines Kausalzusammenhangs zu verorten sind, lässt sich an dieser Stelle nicht explizit heraus stellen. Es lässt sich vorerst von aufzeigbaren, getrennten Zunahmen jeweiliger Wachstumsquoten ausgehen, zwischen denen jedoch grundsätzlich eine Korrelation oder Kausalität bestehen kann.

Rechnet man die Anzahl der Frauen auf alle hessischen Anbieter hoch und setzt sie in Bezug zu ihrer Beschäftigtenzahl, ergibt sich für Frauen eine Teilnahmequote an individueller beruflicher Weiterbildung von etwa 19% und für Männer von knapp 6,2%.

Diese Werte bezifferten sich im Jahre 2008 auf eine Frauenquote von 11% und eine Männerquote von 7,5%.

Das Berichtssystem Weiterbildung kommt demgegenüber für Gesamtdeutschland auf einen Frauenanteil bei individuell beruflichen Weiterbildungen von 11% und für Männer von 7%.

**Abb. 83: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Geschlecht 2013**



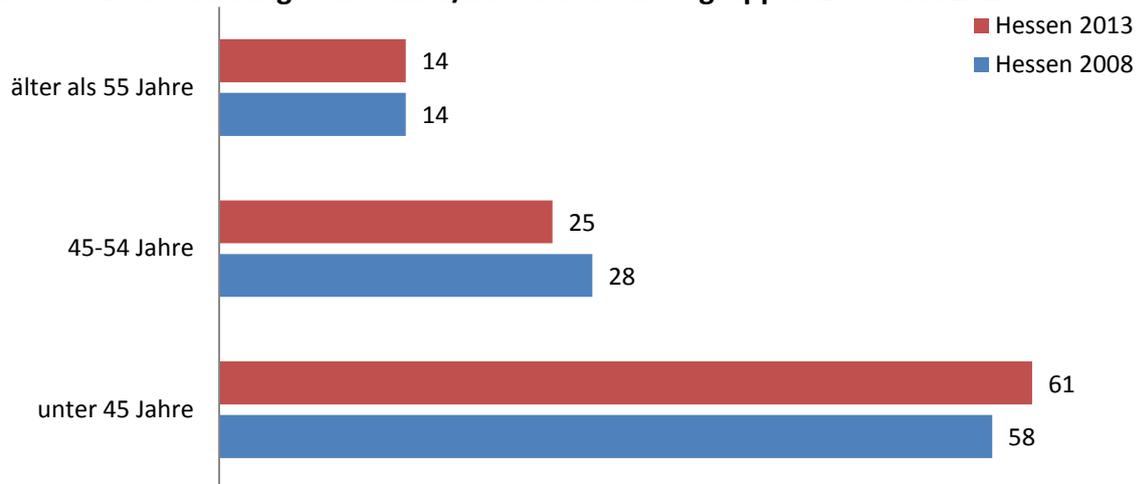
#### ***Individuelle berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen***

Im Hinblick auf die Differenzierung der Weiterbildungsteilnehmer nach Altersgruppen lässt sich festhalten, dass insgesamt etwa 39% der eigenfinanzierten Teilnehmer 45 Jahre oder älter waren. Die Quote der Erwerbstätigen über 45 Jahren beträgt ca. 46%. Demnach kann von einer gewissen unterdurchschnittlichen Beteiligung von Erwerbspersonen über 45 Jahren an eigenfinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen ausgegangen werden. Im Jahre 2008 belief sich dieser Anteil auf 42%, wodurch sich diese Quote als leicht rückläufig erweist. Hingegen verzeichnet die Altersgruppe unter 45 Jahren einen relativen Zuwachs. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer unter 45 Jahren belief sich im Jahre 2008 auf etwa 58%. Demgegenüber verzeichnet die Quote der Weiterbildungsteilnehmer unter 45 Jahren aus dem Jahre 2013 einen Zuwachs von etwa 5% und beläuft sich auf 61%.

Diese Altersgruppe ist gemäß ihres Anteils von 54% an der Gesamtzahl der hessischen Erwerbspersonen innerhalb der Stichprobe leicht überrepräsentiert.

Gegenüber des angewachsenen Anteils jüngerer Weiterbildungsteilnehmer (unter 45 Jahre), lässt sich bei der Gruppe mittleren Alters (zwischen 45 und 55 Jahre) eine leicht schrumpfende Tendenz herausstellen, wohingegen die Gruppe höheren Alters (älter als 45) gegenüber 2008 recht konstant geblieben ist.

**Abb. 84: Weiterbildungsteilnehmer/innen nach Altersgruppen 2008 und 2013**

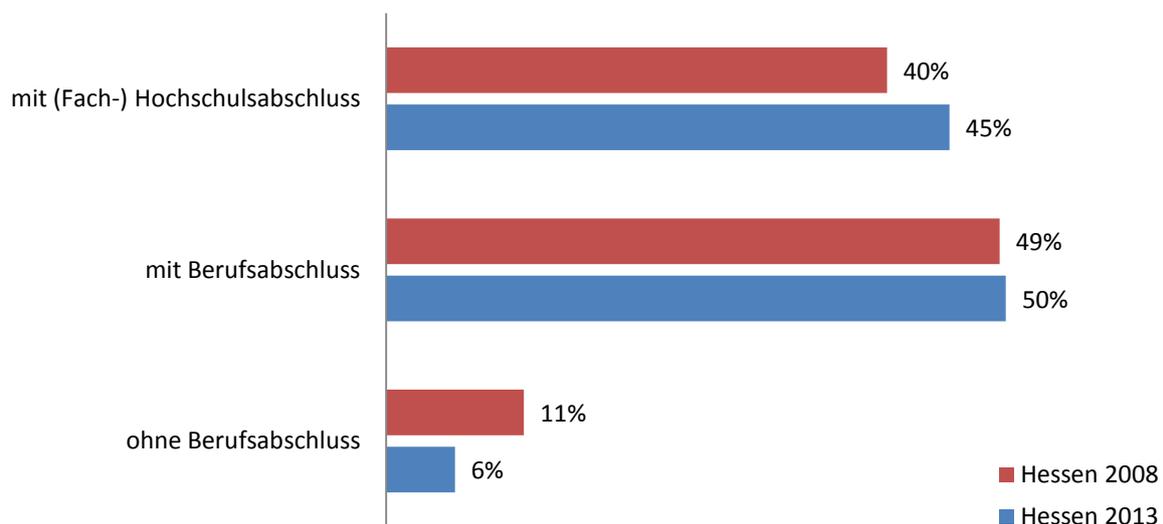


### ***Individuelle berufliche Weiterbildung nach Qualifikation***

Eine Differenzierung der individuellen beruflichen Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsgruppen zeigt, dass etwa 94% der Teilnehmer höher qualifizierte (abgeschlossene Berufsausbildung) oder hochqualifizierte (abgeschlossener Hochschul- oder Fachhochschulabschluss) Beschäftigte waren. Lediglich 6% der eigenfinanzierten Weiterbildungsteilnehmer hatten keinen qualifizierenden Berufs- oder (Hoch-) Schulabschluss.

Der Anteil der höher qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten hat gegenüber dem Jahre 2008 zugenommen, lag die Quote dieser Qualifikationsgruppe 2008 bei 90%.

**Abb. 85: Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsgruppen 2008 und 2013**



### ***Regionale Nähe der Weiterbildungsanbieter***

Nicht unerheblich für die Bereitschaft, eine individuelle berufliche Weiterbildung in Anspruch zu nehmen, dürfte die regionale Nähe der entsprechenden Weiterbildungsanbieter sein.

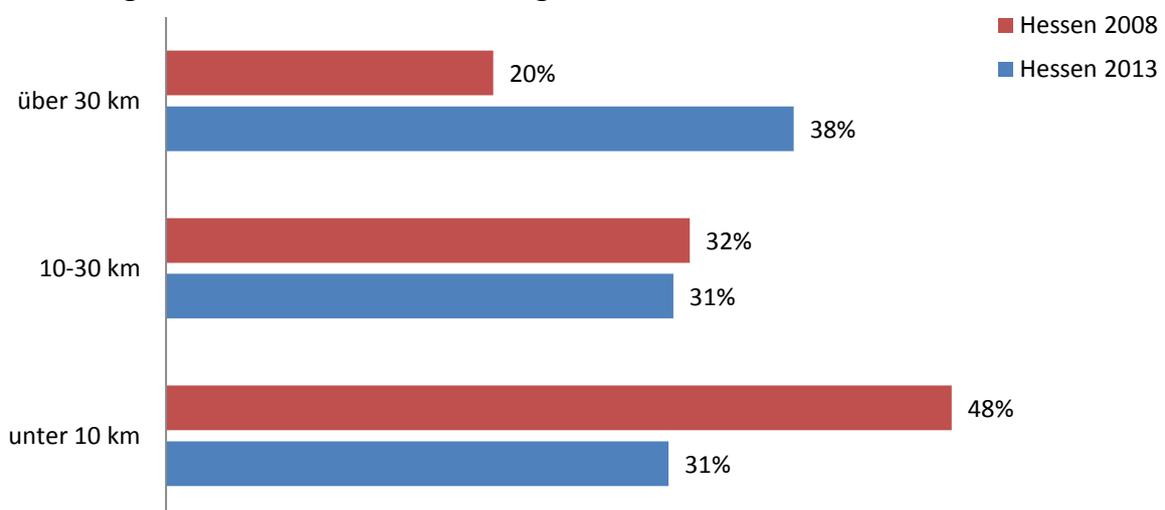
Dementsprechend steht im Folgenden die Frage nach dem jeweiligen Einzugsgebiet der Anbieter bzw. der Rekrutierung ihrer Teilnehmer an individuell beruflichen Weiterbildungsangeboten im Vordergrund.

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer legten mindestens eine Strecke von 10 km, ausgehend vom Wohnsitz, zurück, wohingegen lediglich 31% der Teilnehmer an einer Veranstaltung in der unmittelbaren Nähe zu ihrem Wohnsitz partizipierten.

Im Jahre 2008 nahm demgegenüber gerade die Hälfte der Teilnehmer an Weiterbildungsangeboten teil, für die man eine Strecke von mindestens 10 km zurück legen musste. Es kann herausgestellt werden, dass – während der Anteil der Teilnehmer, die zwischen 10 und 30 km zwischen Weiterbildungsstätte und Wohnsitz zurücklegten zwischen 2008 und 2013 relativ konstant geblieben ist – der Anteil derjenigen, die mehr als 30 km zur Weiterbildungsstätte pendelten, von 20% auf 38% anwuchs und gleichzeitig der Anteil derjenigen, die maximal 10km zurücklegen mussten von 48% auf 31% sank.

An dieser Stelle lässt sich die Frage nach der intrinsischen Motivation und Motivlage der Teilnehmer stellen. Aus welchen Gründen 38% der individuellen beruflichen Weiterbildungsteilnehmer bereit waren, mehr als 30 km zwischen Wohnsitz und Weiterbildungsstätte zurückzulegen, kann an dieser Stelle nicht vollends erörtert werden. Jedoch lässt sich die Frage nach einer gestiegenen Motivation der Teilnehmer hinsichtlich individueller beruflicher Weiterbildungen grundsätzlich stellen.

**Abb. 86: Regionale Nähe der Weiterbildungsanbieter 2008 und 2013**



### ***Dauer der individuell beruflichen Weiterbildungen***

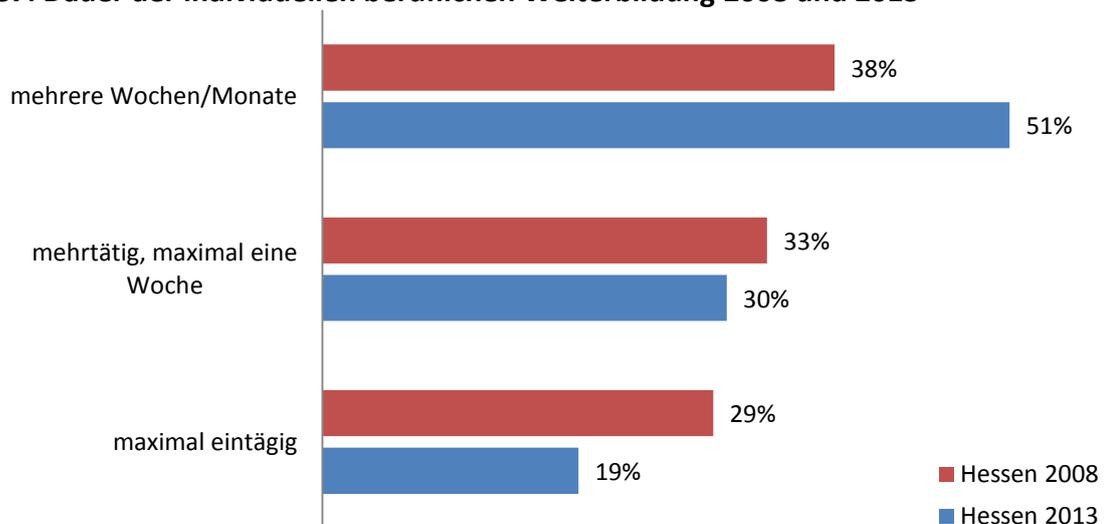
Die gestellte Frage nach der individuellen Motivation der Teilnehmer bzgl. längerer Zeitinvestition in Form einer größeren Distanz zwischen Wohn- und Veranstaltungsort, kann ebenfalls im Hinblick auf die Dauer der Weiterbildungen betont gestellt werden.

Im Jahre 2013 nahmen 51% der Teilnehmer an einer Weiterbildungsveranstaltung teil, die über mehrere Wochen bzw. Monate dauerte. Dieser Anteil lag 2008 noch bei 38%.

Demgegenüber sank die Teilnahmequote an eintägigen Veranstaltungen von 29% auf 19%. Die moderate Ebene von mehreren Tagen bis maximal einer Woche blieb – analog zur Kategorie der Distanz – relativ konstant.

Auch hier lässt sich eine Verschiebung zwischen den Kategorien geringer Weiterbildungsdauer und langfristiger Weiterbildungsveranstaltungen aufzeigen. Es ist anzumerken, dass sowohl an Hand des anteiligen Anwachsens der zeitintensiven Weiterbildungsveranstaltungen, als auch durch die erhöhte Bereitschaft über längere Distanzen zu pendeln, eine Motivation einher geht, die auf die Bereitschaft mehr persönliche Zeit für die eigene Weiterbildung zu investieren verweist.

**Abb. 87: Dauer der individuellen beruflichen Weiterbildung 2008 und 2013**



### ***Thematische Schwerpunkte der individuell beruflichen Weiterbildung***

Bezüglich der thematischen Strukturierung der individuell beruflichen Weiterbildung muss im Vorhinein festgehalten werden, dass diese nicht mit dem Berufssystem Weiterbildung vergleichbar sind. Zum einen kann nicht von einer deckungsgleichen Operationalisierung kategorialer Begriffe ausgegangen werden, an Hand dessen ein mögliches Ansteigen spezifischer Kompetenzfelder herausgestellt werden könnte. Zum anderen werden Begriffe zu themenspezifischen Schwerpunkten zusammen gefasst, die nicht unbedingt kompatibel mit den im Folgenden dargestellten Schwerpunkten sind.

Somit ist – analog zu vorherigen Ausführungen – lediglich ein zeitliches Gegenüberstellen mit den Ergebnissen aus dem Jahre 2008 möglich.

Es wäre jedoch interessant herauszustellen, inwiefern sich ein gewisser thematischer Weiterbildungstrend in Hessen darstellen und in Gesamtdeutschland wieder erkennen ließe.

Im Jahre 2008 entfielen auf die Kategorie Softskills, Führung und Kommunikation 24,5% der Weiterbildungsteilnehmer und lag somit an der Spitze der Nachfrage.

Im Jahr 2013 wurde dieser Schwerpunkt weiterhin relativ stark frequentiert, die Teilnehmerquote sank jedoch leicht auf 21%. Diese Frequentierung ist insofern nachvollziehbar, als dass diese Fähigkeiten zumeist nicht betriebsspezifischer, sondern allgemeiner Natur und de-

mentensprechend als Training und Ausbau persönlicher Fähig- und Fertigkeiten im Umgang mit Mitmenschen und Mitarbeitern ubiquitär einzusetzen sind.

Betriebe fördern diese spezifischen Kompetenzen in eher unterdurchschnittlichem Maße, da sie auf Grund ihrer allgemeinen Anwendungspraxis nicht der engeren Bindung des Mitarbeiters an den Betrieb bei gleichzeitigem Ausbau seiner Kompetenzstärken dienen und vom Mitarbeiter relativ unabhängig von einem spezifischen Betrieb eingesetzt werden können.

Somit besteht für den Betrieb in diesem Bereich das Problem des potenziellen Investitionsausfalls, indem der Mitarbeiter den Betrieb wechselt.

Diesem Problem wirken Betriebe insofern entgegen, als dass betriebsspezifische Weiterbildungen hinsichtlich Kommunikations- und Softskill-Kompetenzen angeboten werden.

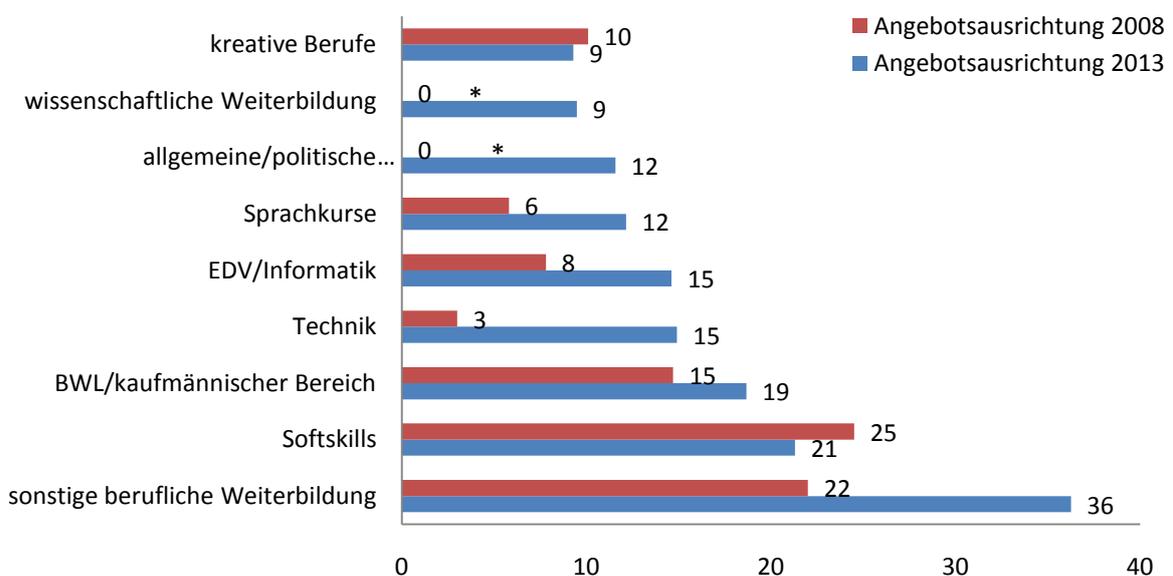
Analog zum Jahre 2008 war ebenfalls im Jahr 2013 der Schwerpunkt BWL/kaufmännische Weiterbildung am zweithäufigsten frequentiert. Der Anteil dieses Schwerpunkts entfiel 2013 auf knapp 19%; 2008 betrug dieser Anteil noch etwa 15%.

Die Schwerpunkte EDV/Informatik (2008: 7,8% 2013: 14,6) und Sprachkurse (2008: 5,8% 2013: 12,1%) legten im Jahresvergleich um teilweise mehr als das Doppelte zu, während die Nachfrage nach technischen Weiterbildungen von 3% im Jahre 2008 auf fast 15% im Jahr 2013 anwuchs. Hier stellt sich die Frage, inwiefern Weiterbildungen im technischen Bereich wohlmöglich von den Betrieben nicht mehr so stark mitgetragen werden?

Es bleibt jedoch festzuhalten, dass – analog zu 2008 – die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Softskills, Kommunikation, Führung; Sprache) in den individuellen Weiterbildungsbe- reich geschoben werden.

Weiterhin wurden Weiterbildungsveranstaltungen und -bereiche frequentiert, die auf Grund ihrer Nischenhaftigkeit und Spezialisierung auf den Bereich der sonstigen beruflichen Weiterbildungsschwerpunkte entfallen. Dieser wuchs von 22% im Jahre 2008 auf 36% im Jahre 2013 an.

**Abb. 88: Thematische Schwerpunkte der Weiterbildungsanbieter**



\*2008 nicht erhoben

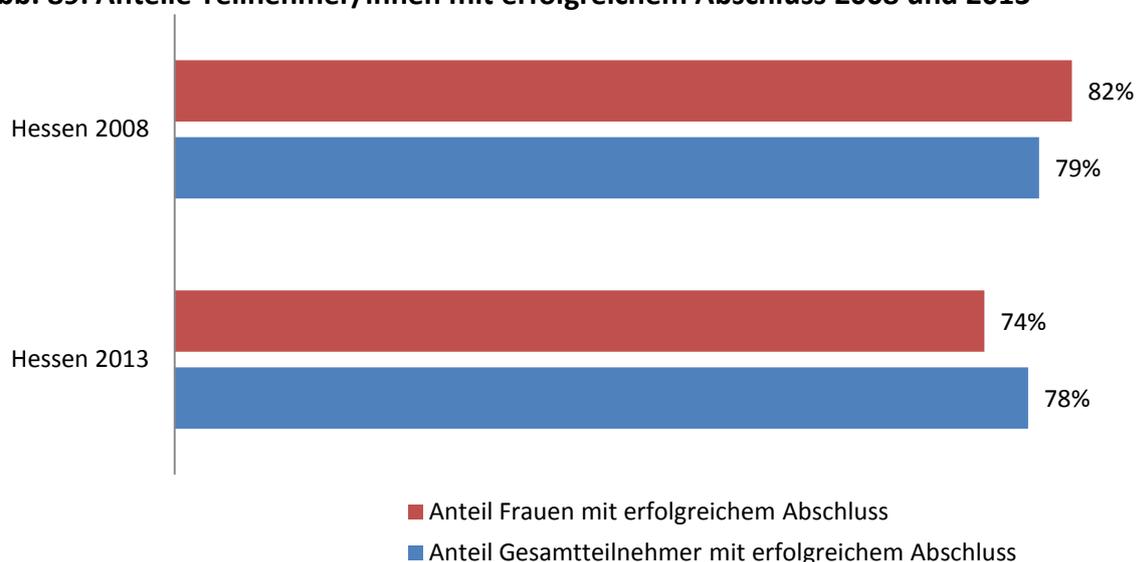
### **Zum Erfolg und zur Zertifizierung individueller beruflicher Weiterbildung**

Zentral für die Nutzbarkeit individueller beruflicher Weiterbildung sind der erfolgreiche Abschluss der Maßnahme und die entsprechende Zertifizierung.

Im Zuge der Auswertung der Stichprobe hatten im Jahre 2013 etwa 78% der Weiterbildungsteilnehmer ihre Weiterbildung mit Erfolg abgeschlossen. Dieser Anteil ist als relativ konstant gegenüber 2008 anzusehen, betrug dieser Anteil 2008 79%.

Jedoch hat der Anteil der Frauen mit erfolgreichem Abschluss unter den Gesamtteilnehmern der individuell beruflichen Weiterbildung leicht abgenommen. Im Jahre 2008 betrug dieser 82%, hingegen belief er sich für das Jahr 2013 auf 74%. Dies entspricht einer negativen Wachstumsquote von knapp 10%.

**Abb. 89: Anteile Teilnehmer/innen mit erfolgreichem Abschluss 2008 und 2013**



Differenziert nach Qualifikation der Teilnehmer zeigen sich keine erheblichen Unterschiede im Vergleich zu 2008 bzgl. des erfolgreichen Abschlusses der Weiterbildung zwischen Geringqualifizierten, höher Qualifizierten und Hochqualifizierten.

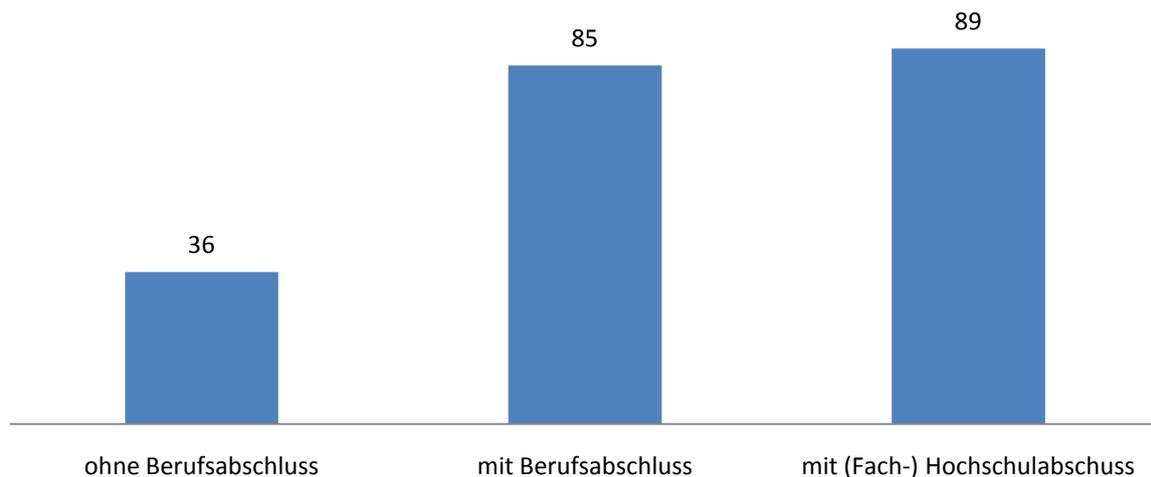
Der Anteil der Geringqualifizierten, die mit Erfolg ihre Weiterbildung abschlossen, belief sich im Jahre 2013 auf 36%. Im Jahr 2008 bezifferte dieser Anteil 38%. Zieht man Verzerrungen bzgl. dieser Differenz ab, so kann nicht von einer signifikanten Schwankung gesprochen werden.

Ähnliches lässt sich über die Gruppen der Hochqualifizierten und der höher Qualifizierten sagen. Entfiel der Anteil derjenigen Hochqualifizierten, die ihre Weiterbildung mit Erfolg abgeschlossen hatten, im Jahre 2008 auf 86%, bezifferte sich im Jahre 2013 dieser Anteil auf knapp 89%. Bezüglich der Gruppe der höher Qualifizierten lässt sich eine Abweichung gegenüber 2008 von ebenfalls nicht unmittelbar signifikanten 2% feststellen: Dieser belief sich im Jahr 2013 auf etwa 85% (2008: 83%).

Dennoch lässt sich im Hinblick auf die Erfolgsquote herausstellen, dass die Gruppe der Geringqualifizierten gegenüber Hochqualifizierten und höher Qualifizierten sich durch eine vergleichsweise niedrige Quote im erfolgreichen Weiterbildungsabschluss auszeichnet.

Bezieht man die anteiligen Ergebnisse bzgl. der gestiegenen Bereitschaft größerer Zeitinvestitionen unter dem Aspekt der zusätzlichen Belastungen zum Berufsleben an dieser Stelle mit ein, lässt sich dieses Ergebnis dennoch als positiv bewerten.

**Abb. 90: Anteile erfolgreicher Teilnehmer/innen nach Qualifikation 2013**

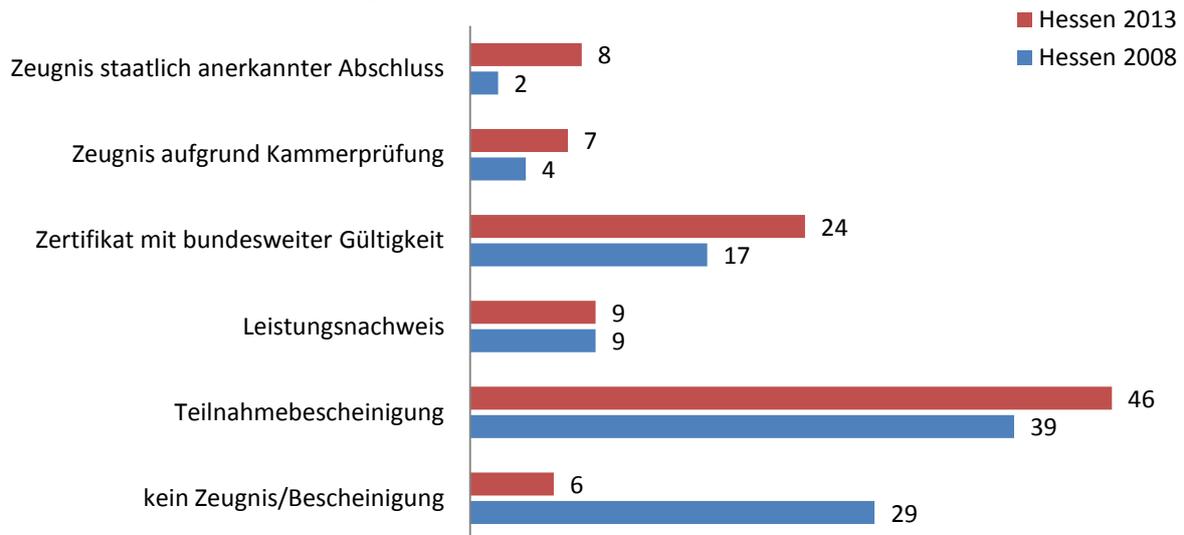


Um die berufliche Situation zu verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, bedarf es einer Zertifizierung der erfolgreich abgeschlossenen Weiterbildungsaktivität. Diesbezüglich haben wir die Anbieter gefragt, ob und in welcher Form die Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung einen Erfolgsnachweis erhalten haben.

Demnach wurden lediglich 6% der Teilnehmer/innen keine Zertifizierung bzw. Bescheinigung ausgestellt. Im Jahre 2008 betrug dieser Anteil 29%. Etwa 46% erhielten eine Teilnahmebescheinigung (2008: 39%), 24% der Teilnehmer/innen ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit (2008: 17%), 9% einen Leistungsnachweis (2008: 9%) und 15% ein Zeugnis aufgrund einer Kammerprüfung oder über einen staatlich anerkannten Abschluss (2008: 6%).

Hier kann herausgestellt werden, dass der bundesweite Bezugsrahmen von Weiterbildungsteilnahmen in seiner Bedeutung insofern zugenommen hat, als dass im Jahre 2013 insgesamt 39% der Teilnehmer eine Zertifizierung erhielten, die auf Basis des formalen Standardisierungsgrades bundesweite Gültigkeit erhebt.

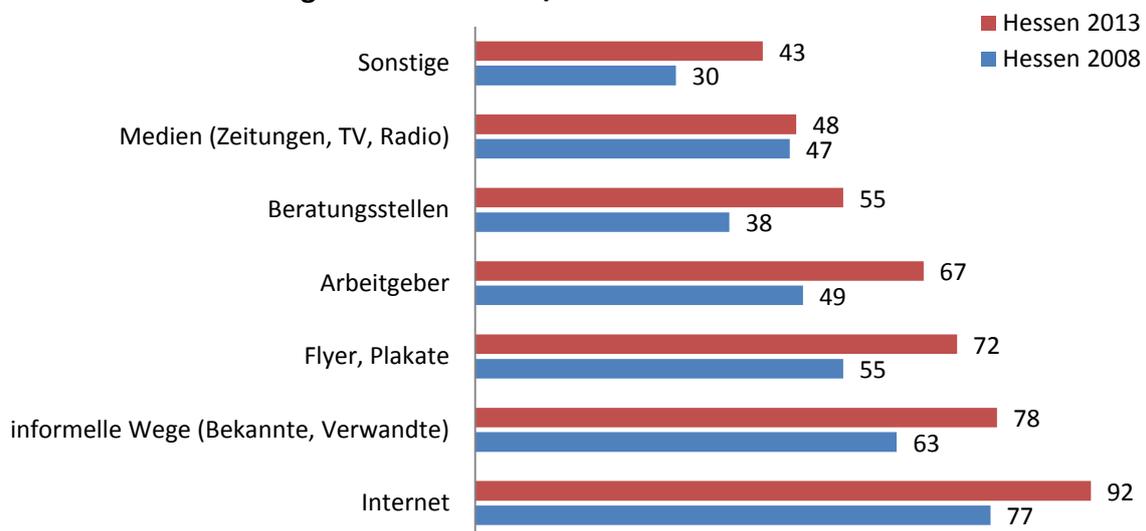
**Abb. 91: Art der Zertifizierung 2008 und 2013**



**Informationswege der Weiterbildungsteilnehmer/innen**

Abschließend wurden die Anbieter noch gefragt, über welche Informationswege die Teilnehmer/innen ihrer Einschätzung nach in der Regel zu ihnen finden. Eine zentrale Rolle spielt hierbei aus Sicht der Anbieter die Internetpräsenz. Das Internet hat unter dem Aspekt der Teilnehmergewinnung gegenüber 2008 an Bedeutung gewonnen: Informierten sich 2008 77% im Internet über Weiterbildungsanbieter, so waren es 2013 92%.

**Abb. 92: Informationswege der Teilnehmer/innen 2008 und 2013**



Analog zu 2008 waren 2013 informelle Informationswege (Bekannte, Verwandte) die zweithäufigste Informationsquelle. Informierten sich 2008 knapp 64% der Teilnehmer in ihrer vertrauten Umgebung über Weiterbildungsanbieter und deren Angebote, waren es 2013 78%. Es folgen klassische Werbeträger wie Flyer und Plakate mit 72%.

Generell kann im Hinblick auf die Informationswege festgehalten werden, dass sich ein erhöhter Informationsbedarf bzgl. der hessischen Weiterbildungslandschaft von Seiten der hessischen Erwerbstätigen im Hinblick auf individuelle berufliche Weiterbildungsangebote verzeichnen lässt.

### **7.3 Fazit**

Für das gesamte Weiterbildungsgeschehen in Hessen lässt sich grundlegend festhalten, dass individuelle berufliche Weiterbildung von nicht unerheblicher Bedeutung ist. Nach den Ergebnissen der Anbieterbefragung nahm fast jeder achte Beschäftigte 2013 an einer individuell finanzierten und nicht betrieblich oder staatlich gestützten Weiterbildungsveranstaltung teil. Gegenüber 2008 bedeutet dies einen leichten Zuwachs, da 2008 lediglich jeder Zehnte an einer eigenfinanzierten Weiterbildung partizipierte.

Die Bedeutung individueller beruflicher Weiterbildung liegt zwar unter der betrieblichen Weiterbildung, sie kann aber – bezogen auf spezifische Beschäftigungsgruppen – zur Angleichung oder zur Verschärfung der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung und damit der individuellen Profilbildung beitragen.

Betriebliche und individuelle berufliche Weiterbildungsquoten lassen sich nicht zu einer „Gesamtweiterbildungsquote“ addieren, da die Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung auch Nutzer betrieblicher Weiterbildung sein können. In diesem Falle würden statistische Fallzahlen doppelt gezählt und die eigentliche Aussagekraft der Untersuchung verzerrt werden.

Unabhängig davon, ob dieser Bereich als Ergänzung oder Ersatz zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten interpretiert wird, lassen jedoch Differenzierungen nach Teilnehmerstrukturmerkmalen Rückschlüsse auf die Chancen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit spezifischer Beschäftigungsgruppen zu.

Nach den vorliegenden Ergebnissen nehmen Frauen überdurchschnittlich häufig an individueller beruflicher Weiterbildung teil, ihr Anteil ist gegenüber 2008 sogar gewachsen. Dies lässt sich unter anderem mit der niedrigen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften erklären, die überwiegend auf erwerbstätige Frauen entfallen.

Die Analyse individueller beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen hat gezeigt, dass die Weiterbildungsteilnehmer unter 45 Jahren im Hinblick auf deren Anteil an der hessischen Erwerbsquote leicht überrepräsentiert sind – bei gleichzeitigem leichten Absinken der Teilnehmer/innen über 45 Jahren.

Die Teilnahme an individuell beruflicher Weiterbildung nimmt zwar mit steigender Qualifikation zu, konzentriert sich jedoch – analog zu 2008 – relativ stark bei den höher Qualifizierten mit Berufsabschluss. Der Anteil der Hochqualifizierten ist leicht zurückgegangen.

Inwiefern sich durch die Konzentration der individuellen beruflichen Weiterbildung auf die Gruppe der höher Qualifizierten eine Tendenz erkennen lässt, durch eigenverantwortliche Mobilisierung sich beruflich und betrieblich zu verankern, sei an dieser Stelle lediglich die Ausführungen begleitend angestoßen. Demgegenüber beteiligten sich Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung kaum an individueller beruflicher Weiterbildung. Ihre Teilnahmequote liegt bei nur 6%.

In diesem Sinne ist diese Gruppe in Bezug auf die berufliche Weiterbildung insgesamt die zentrale Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt: Sie haben die mit Abstand geringste Teilnahmequote an individueller betrieblicher Weiterbildung und die geringste Erfolgsquote zu verzeichnen. Im Hinblick auf diesen Befund sind der Einbezug und die besondere Förderung Geringqualifizierter durch Förderprogramme von zentraler Bedeutung. Dies ist insbesondere unter dem Begriff des „Fachkräftemangels“ als Entwicklungsfeld zu benennen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass individuelle berufliche Weiterbildungsaktivitäten – ebenso wie betriebliche Weiterbildung – dazu führen, dass der Abstand zwischen bereits Qualifizierten und Geringqualifizierten weiter zunimmt. Um die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten ohne Berufsabschluss zu sichern, bedarf es daher spezifischer Förderungsinstrumente.