



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

**Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“
Ergebnisse der Betriebsbefragung zur Weiterbildung in Hessen
Zwischenbericht zum Informationssystem
berufliche Weiterbildung in Hessen**

Christian Baden

Dr. Christa Larsen

Projektnummer:80095213, altes Aktenzeichen: TH0101/2008

Technische Hilfe

Frankfurt, Januar 2013



Das Wichtigste in Kürze

Qualifizierungsschecks

- 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 und 2012 fortgesetzt bzw. verstärkt. 2012 wurden bis zum 03.12.2012 fast 4.000 Qualifizierungsschecks ausgestellt, das sind über 2.000 mehr als noch 2010. Auch gegenüber 2011 konnte 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 ca. 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.
- Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Größe der Landkreise bzw. kreisfreien Städte zeigt sich, dass das Instrument nach wie vor in den nördlichen Kreisen um die Stadt Kassel, in den Landkreisen Gießen und Fulda sowie im südhessischen Kreis Darmstadt-Dieburg besonders gut angenommen wird. Unterdurchschnittlich ist – gemessen an den Teilnehmerpotenzialen – die Teilnahme vor allem in den kreisfreien Städten Frankfurt und Wiesbaden sowie im Main-Taunus-Kreis.
- Die Öffnung des Instruments für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 Stunden/pro Woche im Jahr 2010 wurde sehr gut angenommen. Rund 45% der 2012 ausgestellten Schecks gingen an Teilzeitbeschäftigte. 2011 lag dieser Anteil bei 41%.
- Bezüglich der Teilnehmerstruktur ist festzuhalten, dass sich Frauen weiterhin überdurchschnittlich häufig an dem Instrument beteiligen. Ihr Anteil lag 2012 bei ca. 61%.
- Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die das Instrument nutzen, ist relativ konstant und bewegt sich zwischen 2009 und 2012 zwischen 10% und 12%. 2012 betrug der Anteil der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund 11%.
- Die Gruppe der Älteren wird nach wie vor in ausreichendem Maße über das Instrument angesprochen. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss trifft dies nicht zu. Die Anteile an Beschäftigten ohne Abschluss oder nur mit einem Schulabschluss sind weiterhin gering. Sie betragen 2012 1,5% bzw. 28%. Zudem verfügten 2012 etwa 41% 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 Bildungsträger, die 2010 noch die wichtigste Informationsquelle waren, stehen an zweiter Stelle. 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 und jüngere Beschäftigte, Vollzeitkräfte, Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss sowie Migranten. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Die gilt insbesondere für Frauen und Teilzeitkräfte.
- Wie schon 2011 trugen auch 2012 rund 46% der Teilnehmer/innen die Kosten für den nicht förderungsfähigen Anteil der Weiterbildungsmaßnahme selbst. Die betriebliche Unterstützung blieb im Vergleich zum Vorjahr – nach einer starken Zunahme in den Jahren zuvor – nahezu unverändert: bei mehr als jedem zweiten Scheck beteiligen sich die Betriebe inzwischen an der Ko-Finanzierung.
- Die Bereiche der Weiterbildungsmaßnahmen haben sich gegenüber den Vorjahren verändert. Deutlich zugenommen haben Maßnahmen aus den Bereichen Soziales/Erziehung sowie fachliche Qualifikationen. 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 im Vorjahr. Lediglich bei der Beurteilung des zeitlichen Aufwands sowie der kurzfristigen Terminvergabe gab es eine geringe Verschlechterung im Vergleich zu 2011, obwohl die Beurteilung dieser Aspekte weiterhin sehr positiv war.
- 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. Über 90% 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.

Betriebsbefragung

- Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist in Hessen in den letzten beiden Jahren massiv angestiegen. Lag sie bei der Befragung des Informationssystems 2010 noch bei 48% der Betriebe, beträgt sie nach der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2012 57,5%. Seit 2008 ist die Weiterbildungsbeteiligung um 10 Prozentpunkte angestiegen, erstmals beteiligt sich die Mehrheit der hessischen Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen. Es gilt zwar weiterhin, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ansteigen, die beschriebenen positiven Veränderungen sind aber im Wesentlichen auf Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zurückzuführen. Weiterhin ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den dienstleistungsnahen Branchen deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe.
- Nicht nur die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung sondern auch die Weiterbildungintensität ist in Hessen gegenüber der Befragung 2010 stark angestiegen. Über 28% der Beschäftigten in Hessen nahmen 2011 an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil. 2 Jahre zuvor waren es noch 25% und bei der ersten Befragung sogar nur 23%. Dieser deutliche Anstieg dürfte sowohl Ausdruck der zunehmenden Sorge der Betriebe sein, ihren künftigen Fachkräftebedarf nicht mehr ausreichend decken zu können als auch durch den allgemeinen konjunkturellen Aufschwung nach der Wirtschafts- und Finanzkrise bedingt sein, der den Betrieben wieder mehr finanzielle Spielräume für Weiterbildungsaktivitäten ermöglicht.
- Zwischen dem Produzierenden Gewerbe und den Dienstleistungssektoren bestehen weiterhin Diskrepanzen in der Weiterbildungintensität bzw. haben sich diese eher noch verstärkt. Die Dienstleistungsbranchen bilden einen deutlich höheren Anteil ihrer Beschäftigten weiter als das Produzierende Gewerbe. Gleiches gilt für Kleinst- und kleinere Betriebe, die ihre Weiterbildungsaktivitäten deutlich ausweiteten während sie bei Großbetrieben eher stagnierten.
- Grundsätzlich profitieren alle Beschäftigtengruppen von dem Anstieg der Weiterbildungsquote. Allerdings manche überdurchschnittlich und mancher nur unterdurchschnittlich. Bezüglich der Weiterbildungsquoten nach Geschlecht ist eine weitere Angleichung beobachtbar. Frauen werden zwar noch geringfügig weniger betrieblich weitergebildet als Männer, dies ist jedoch vor allem der Teilzeitarbeit geschuldet. Hier liegt die Weiterbildungsquote deutlich niedriger als bei Vollzeitbeschäftigten und ca. 80% der Teilzeitbeschäftigten in Hessen sind Frauen. Auf Basis von Vollzeitbeschäftigten liegt die Weiterbildungsquote von Frauen inzwischen schon über der von Männern.

- Weiterhin alarmierend ist die Weiterbildungssituation von Geringqualifizierten. Zwar ist die Weiterbildungsquote hier auch geringfügig gestiegen, der Abstand zu den qualifizierten Beschäftigtengruppen ist allerdings ebenfalls angestiegen. Nur 12,6% der Geringqualifizierten wurden 2011 betrieblich weitergebildet, bei den Hochqualifizierten waren es dagegen fast 36%. Den hessischen Betrieben erscheint es damit zwar wichtig, ihr qualifiziertes Personal weiterhin auf dem aktuellen Stand zu halten und kontinuierlich weiterzubilden. Geringqualifizierte werden aber (noch) nicht als Potenzial zur Deckung von (künftigen) Personalengpässen angesehen, welches durch eine Aufqualifizierung erschließbar wäre.
- Bezüglich des Alters der Beschäftigten ergeben sich unterschiedliche Entwicklungen: Bei den über 55-jährigen ist nur ein unterdurchschnittlicher Anstieg der Weiterbildungsquote zu beobachten, der Abstand zu den Jüngeren nimmt zu. Das Gegenteil gilt jedoch für die Gruppe der 45-55-jährigen, diese Gruppe holt stark auf. Seit 2008 ist hier ein Anstieg der Weiterbildungsquote um 8 Prozentpunkte beobachtbar.
- Bei der Auswertung der letzten Befragung 2010 konnten durch die weitere Ausdifferenzierung einige allgemeine Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen relativiert und aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Potenzial für eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung besteht. Bei den aktuellen Ergebnissen ist das nur noch bedingt der Fall. Grund hierfür ist einfach, dass die beobachtete Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsintensität auf einem sehr breiten Fundament steht, d.h. sich in nahezu allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen vollzog. Zugleich gibt es keine der hier unterschiedenen Beschäftigtengruppen, die nicht von dieser Zunahme profitiert hätten, manche eben stärker und manche in schwächerem Maße. Durch diesen allgemein beobachteten Anstieg der Weiterbildungsquoten sind Branchen- oder Betriebsgrößenspezifika nur noch bedingt auszumachen.
- Regionale Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung sind weiterhin vorhanden. Dies betrifft nicht so sehr die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung, hier sind eher regionale Annäherungen zu beobachten. Vielmehr konzentrieren sich die regionalen Differenzen auf die Weiterbildungsintensität, also den Anteil der jeweils weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der 45-55-jährigen und der Hochqualifizierten, die sich im Zeitablauf regional unterschiedlich entwickelten. Insgesamt ist festzustellen, dass die Weiterbildungsquoten im Regierungsbezirk Darmstadt deutlich höher sind als im Bezirk Kassel. Der insgesamt beobachtete Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen hat zu keiner Annäherung dieser Unterschiede geführt.

- Bei den Ursachen für die Nichtbeteiligung an Weiterbildung ergaben sich keine nennenswerten regionalen Unterschiede, die Rangfolge der Nennungen entsprach in allen Teilregionen den Gesamtergebnissen für Hessen, nur in der Häufigkeit der Nennungen ergeben sich Differenzen.
- Ein hoher Bekanntheitsgrad ist eine Grundvoraussetzung für die effektive Nutzung von staatlichen Förderprogrammen. Die aktuelle Befragung zeigt, dass keins der genannten Instrumente der Mehrheit der hessischen Betriebe bekannt ist. Den höchsten Bekanntheitsgrad haben demnach die Qualifizierungsberatungsstellen mit 28% vor den Qualifizierungsschecks mit 27%. Am wenigsten bekannt ist das WeGebAu-Programm (9%) gefolgt von dem Weiterbildungsverein mit 11%.
- Die Betriebe wurden im Rahmen der Befragung gebeten, die genannten Instrumente anhand einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten. Die Bewertung richtete sich dabei an dem Kriterium „Instrument hilft dem Betrieb“. Eine 1 bedeutete demnach, das Instrument ist für den Betrieb „sehr hilfreich“, eine 6 dagegen „braucht der Betrieb nicht“. Insgesamt wurden die Instrumente im Schnitt doch sehr ähnlich bewertet, alle fielen in die Spanne zwischen 3,9 und 4,6, am besten schnitten hierbei die Qualifizierungsschecks ab. Schließlich wurden die Betriebe noch gefragt, welche Unterstützungsleistungen und –strukturen denn aus ihrer Sicht nötig wären, um betriebliche Weiterbildungsaktivitäten für die Beschäftigten zu initiieren bzw. auszuweiten.
- Zwei Aspekte wurden hierbei mit Abstand am häufigsten genannt: Die Ausweitung staatlicher Förderprogramme (57% der Betriebe) und mehr Transparenz hinsichtlich staatlicher Förderung (58% der Betriebe). Mangelnde Transparenz im Weiterbildungsbereich scheint aus Sicht der Betriebe insgesamt ein Problem: Dritthäufigste Nennung war die Schaffung von mehr Transparenz hinsichtlich der Weiterbildungsangebote.
- In einigen hessischen Betrieben (17%) bestehen bereits aktuell Probleme, alle Fachkräftestellen problemlos zu besetzen. Dies ist gegenüber 2010 sicherlich kein zu vernachlässigender, aber auch nicht außergewöhnlich hoher Anstieg um 2 Prozentpunkte. Aktuell gab es vor allem Probleme bei den Betrieben, Stellen aus dem mittleren Qualifikationssegment zu besetzen. Hierbei ist in den letzten beiden Jahren eine Zunahme der Stellenbesetzungsprobleme im technisch-gewerblichen Bereich und eine Abnahme im kaufmännischen Bereich zu beobachten. Ursächlich für die Stellenbesetzungsprobleme ist aus betrieblicher Sicht in erster Linie ein Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern. Immer mehr Betriebe gaben zudem an, dass in bestimmten Berufsfeldern ein quantitativer Mangel an Bewerbern herrscht, völlig unabhängig von der jeweils mitgebrachten oder geforderten Qualifikation. Immer noch häufig wurde auch das Fehlen von Zusatzqualifikationen als Grund genannt. Der Bedarf an Fachkräften wird nach betrieblicher Einschätzung künftig weiter zunehmen, über die Hälfte der hessischen Betriebe erwartet ei-

nen steigenden Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren. Dies gilt für alle Wirtschaftssektoren nahezu in gleichem Maß. Verstärkte Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sind nach betrieblichen Angaben das zentrale Instrument, um dem steigenden Fachkräftebedarf begegnen zu können. Die aktuellen Daten zur betrieblichen Weiterbildung zeigen auch, dass hier bereits verstärkte Anstrengungen unternommen werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Das Instrument „Qualifizierungsschecks“	1
2. Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer	4
2.1 Teilnehmerpotenziale	4
2.2 Überblick über die Teilnehmerzahl und -struktur seit Förderbeginn	4
2.3 Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen	9
2.4 Teilnehmer/innen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund	13
2.5 Teilnehmer/innen nach anerkanntem Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis	17
2.6 Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführter Weiterbildung	19
3. Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmer/innensicht	22
3.1 Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample	22
3.2 Informationswege und das Instrument „Qualifizierungsschecks“	25
3.3 Fazit	30
3.4 Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck	30
3.5 Fazit	35
4. Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen	37
4.1 Information und Qualität der Beratung	37
4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation sowie Entsprechung der Bedürfnisse der Teilnehmer/innen	41
N=1.200 Fälle	45
4.3 Zusammenfassende Bewertung der Beratung	48
N=1.200 Fälle	51
4.4 Organisation, zeitlicher Aufwand	52
N=1.200 Fälle	54
N=1.200 Fälle	57
4.5 Zusammenfassende Bewertung des Instruments Qualifizierungsscheck aus Sicht der Teilnehmer/innen	58
4.6 Fazit	58
5. Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse	60
5.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme	61
5.2 Änderung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck	62

5.3	Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck	63
5.4	Vorschläge seitens der Teilnehmer zur Verbesserung des Instruments.....	66
6.	Zusammenfassung	69
7.	Ergebnisse der Betriebsbefragung - Einleitung	72
7.1	Methodik	73
7.2	Fragebogen	73
7.3	Stichprobe.....	73
8.	Ergebnisse der Betriebsbefragung 2012.....	75
8.1	Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung	78
8.2	Geplante Weiterbildung 2012 von bislang nicht weiterbildungsaktiven Betrieben	80
8.3	Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung - Weiterbildungsquoten.....	81
8.4	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	81
8.5	Weiterbildungsquoten nach Geschlecht	85
8.6	Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung.....	86
8.7	Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten	87
8.8	Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten.....	88
8.9	Fazit.....	90
8.10	Weitere Ausdifferenzierungen der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen	91
8.11	Ausdifferenzierungen nach Geschlecht.....	91
1.1	Ausdifferenzierung nach Alter der Beschäftigten	93
8.12	Ausdifferenzierungen nach Qualifikationsgruppen	94
8.13	Fazit.....	96
8.14	Zum Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	97
8.15	Weiterbildung 2012 – Erwartete Entwicklungen	99
8.16	Bekanntheit, Bewertung und Nutzung staatlicher Unterstützungs- und Förderinstrumente	104
8.17	Bekanntheitsgrad der Unterstützungs- und Förderinstrumente	104
8.18	Betriebliche Nutzung der Förder- und Unterstützungsinstrumente.....	109
8.19	Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente durch die Betriebe	110
8.20	Aktueller und künftiger Fachkräftebedarf in Hessen	114
8.21	Ursachen für Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte	118

8.22	Geplante betriebliche Maßnahmen, um den Fachkräftebedarf zu begegnen	122
8.23	Fazit.....	124
8.24	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Regionen.....	125
8.25	Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Regionen	128
8.26	Geplante Weiterbildung 2012 nach Regionen	129
8.27	Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung nach Regionen.....	130
8.28	Regionale Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	131
8.29	Regionale Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung.....	133
8.30	Regionale Weiterbildungsquoten nach Alter und Qualifikation der Beschäftigten.....	134
8.31	Fazit.....	137
9.	Zusammenfassung	139

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Eingelöste, noch einlösbare und verfallene Qualifizierungsschecks 2008 bis 2012*, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks	5
Abb. 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen.....	6
Abb. 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2012 und 2008-2012, 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 2008-2012.....	12
Abb. 6: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck	13
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	16
Abb. 11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit.....	17
Abb. 12: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck in Teilzeit	18
Abb. 13: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis.....	18
Abb. 14: Teilnehmer/innen nach Branche	19
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.....	31
Abb. 28: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht.....	32
Abb. 29: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit	33
Abb. 30: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen	34
Abb. 31: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund	34
Abb. 32: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation	35
Abb. 33: „Wichtige Anregungen bekommen“	38
Abb. 34: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht	38
Abb. 35: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Teilzeit/Vollzeit	39
Abb. 36: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen	39
Abb. 37: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund	40
Abb. 38: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation	41
Abb. 39: „Individuelle Situation berücksichtigt“.....	42
Abb. 40: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht.....	42
Abb. 41: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen	43
Abb. 43: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Teilzeit/Vollzeit	44
Abb. 44: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation	45
Abb. 45: „entsprach meinen Bedürfnissen“.....	45
Abb. 46: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Geschlecht	46
Abb. 47: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Vollzeit und Teilzeit.....	46

Abb. 48: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Alter	47
Abb. 49: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Migrationshintergrund	47
Abb. 50: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Qualifikation	48
Abb. 51: „gute Beratung erhalten“	49
Abb. 52: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht	49
Abb. 53: „gute Beratung erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit	50
Abb. 54: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen	50
Abb. 55: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund	51
Abb. 56: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation	51
Abb. 57: „Termin kurzfristig erhalten“	52
Abb. 58: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Geschlecht	52
Abb. 59: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit	53
Abb. 60: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Migrationshintergrund	53
Abb. 61: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter	54
Abb. 62: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Qualifikation	54
Abb. 63: „zeitlicher Aufwand gering“	55
Abb. 64: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht	55
Abb. 65: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Vollzeit/Teilzeit	56
Abb. 66: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen	56
Abb. 67: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund	57
Abb. 68: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation	57
Abb. 69: „zufrieden mit der Umsetzung“	58
Abb. 71: Art der Weiterbildungsmaßnahme	61
Abb. 72: Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme	62
Abb. 73: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme	63
Abb. 74: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Mehrfachnennungen	64
Abb. 75: Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?..	65
Abb. 76: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?	66
Abb. 77: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2008 bis 2012, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	76
Abb. 78: Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2010 und 2012 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozentpunkten	76
Abb. 79: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2008 bis 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	77
Abb. 80: Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen zwischen 2008 und 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozentpunkten	78
Abb. 81: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe	79
Abb. 82: Weiterbildung im Jahr 2012 geplant nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent alle nicht weiterbildenden Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	80
Abb. 83: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweigs	82
Abb. 84: Veränderung der Weiterbildungsquoten seit 2008 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozentpunkten	83
Abb. 85: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Größenklasse	84
Abb. 86: Veränderung der Weiterbildungsquoten seit 2008 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozentpunkten	84
Abb. 87: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Geschlecht	85

Abb. 88: Veränderung der Weiterbildungsquoten seit 2008 nach Geschlecht.....	85
Abb. 89: Weiterbildungsquote von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Hessen	86
Abb. 90: Veränderung der Weiterbildungsquote von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Hessen seit 2008.....	86
Abb. 91: Weiterbildungsquote in Hessen nach Alter der Beschäftigten.....	87
Abb. 92: Veränderung der Weiterbildungsquote nach Altersgruppen in Hessen seit 2008	88
Abb. 93: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Qualifikation der Beschäftigten	89
Abb. 94: Veränderung der Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Hessen seit 2008.....	89
Abb. 95: Veränderungen der Weiterbildungsquoten in Hessen zwischen 2008 und 2012 nach spezifischen Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent.....	91
Abb. 96: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent der Beschäftigten	92
Abb. 97: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent der Beschäftigten.....	93
Abb.98: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	94
Abb.99: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	95
Abb.100: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent	96
Abb.101: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe	98
Abb.102: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig	98
Abb.103: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe in der jeweiligen Größenklasse	99
Abb.105: Planen sie auch 2012 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen? Angaben in Prozent.....	100
Abb.106: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe in Hessen.....	100
Abb.107: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Wirtschaftszweigen	101
Abb.108: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Betriebsgrößenklassen.....	102
Abb.109: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Qualifikationsgruppen	103
Abb.110: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Altersgruppen	103
Abb. 111: Bekanntheit staatlicher Unterstützungs- und Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe.....	104
Abb. 112: Bekanntheit staatlicher Unterstützungs- und Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe.....	105
Abb. 113 Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe	106
Abb. 114: Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	106
Abb. 115: Bekanntheit staatlicher Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe	107

Abb. 116: Bekanntheit staatlicher Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	108
Abb. 117: Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Betriebsgrößenklassen	108
Abb. 118: Bekanntheit staatlicher Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Betriebsgrößenklassen.....	109
Abb. 119: Nutzung staatlicher Förder und Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen.....	110
Abb. 120: Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente durch die Betriebe, Notendurchschnitt der Betriebe, die das jeweilige Instrument kennen	111
Abb. 121: Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente durch die Betriebe, Anteile der Betriebe, die das jeweilige Instrument mit 1 oder 6 bewerteten	112
Abb. 122: Welche Unterstützungsstrukturen benötigt Ihr Betrieb, um Weiterbildungsaktivitäten für ihre Beschäftigten zu initiieren bzw. diese auszuweiten? (Mehrfachnennung möglich).....	113
Abb. 123: Welche der genannten Unterstützungsstrukturen ist aus Ihrer Sicht die wichtigste? Angaben in Prozent.....	114
Abb. 124: Suchte ihr Betrieb im letzten Halbjahr Fachkräfte?, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	115
Abb. 125: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs ..	115
Abb. 126: Suchte ihr Betrieb im laufenden Jahr Fachkräfte?, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	116
Abb. 127: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	117
Abb. 128: In welchen Berufs./Qualifikationsgruppen konnten Stellen nicht problemlos besetzt werden? Angaben in Prozent aller Betriebe, die Probleme hatten Fachkräftestellen zu besetzen, Mehrfachnennungen möglich	117
Abb. 129: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, Mehrfachnennungen möglich	119
Abb. 130: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, Mehrfachnennungen möglich	120
Abb. 131: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich	120
Abb. 132: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe.....	121
Abb. 133: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.....	121
Abb. 134: Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse	122
Abb. 135: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, die eine solche Zunahme erwarten.....	123
Abb. 136: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, die eine solche Zunahme erwarten	123
Abb. 137: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die eine solche Zunahme erwarten	124

Abb. 138: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung seit 2008 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Bezirks	125
Abb. 139: Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung seit 2008 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent	126
Abb. 140: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2012 nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen	126
Abb. 141: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2012 nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen	127
Abb. 142: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2012 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk	128
Abb. 143: Geplante Weiterbildung 2012 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk.....	129
Abb. 144: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken	130
Abb. 145: Veränderung der Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken seit 2008, angaben in Prozent	131
Abb. 146: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen 2012.....	132
Abb. 147: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen 2012	132
Abb. 148: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Geschlecht 2012.....	133
Abb. 149: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Teilzeitbeschäftigung	134
Abb. 150: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Alter der Beschäftigten	135
Abb. 151: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Qualifikation der Beschäftigten	136
Abb. 152: Veränderungen in den Weiterbildungsquoten spezifischer Beschäftigtengruppen 2008 bis 2012 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent	137

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** aber sie müssen älter als 45 Jahre sein oder 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 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) und der Beratung. Bewertung 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 bzw.- Erhebungsinstrumente zurückgegriffen:

- Der Weiterbildungsverein stellte die **Teilnehmerdatenbank** mit den dort erfassten Strukturmerkmalen zur Verfügung (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungsschecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer/innen. Eine Informationsgrundlage bildete die Gesamtteilnehmerdatenbank von Mai 2008 bis zum 03.12.2012. Zu diesem Zeitpunkt enthielt sie Daten von etwa 12.100 Antragsteller/innen, die ihren Antrag genehmigt bekommen hatten. Hiervon hatten 8.121 ihren Qualifizierungsscheck bis zum Stichtag eingelöst. 2012 wurden zwischen dem 1. Januar und dem 03. Dezember 3.995 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). 1.622 Teilnehmer/innen hatten dabei bei Antragstellung den ersten (schriftlichen) Fragebogen ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 41%, was leicht den Vorjahreswerten liegt, aber noch immer 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 2012 eingegangen waren. Die Befragung selbst erfolgte zum 10. Dezember, so dass zwischen Erhalt des Qualifizierungsschecks und der Befragung mindestens 6 Monate vergangen waren. Insgesamt konnten so bislang bei 986 Personen Interviews durchgeführt werden, hiervon entfielen 254 auf das Jahr 2012.

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.

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 31.03.2012 waren in Hessen laut Hessischen Statistischen Landesamt 2.267.535 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies sind 2,1% mehr als im Vorjahresmonat. Von den Beschäftigten waren ca. 45% Frauen, der Anteil der 45-Jährigen oder Älteren stieg auf rund 43%. Zum 31.03.2011 waren darüber hinaus knapp ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Teilzeitarbeitskräfte, etwa 13% hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

2.2 Überblick über die Teilnehmerzahl und -struktur seit Förderbeginn

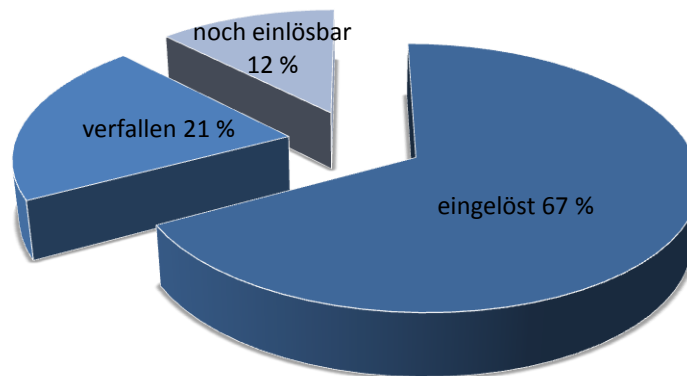
Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Gesamtzahl und die Struktur der Teilnehmer seit Programmbeginn gegeben. Anschließend erfolgt eine separate Auswertung für das Jahr 2012.

Bis zum 03.12.2012 wurden in Hessen insgesamt 12.106 Qualifizierungsschecks ausgestellt, alleine zwischen Januar und dem 03. Dezember 2012 waren es 3.995 Qualifizierungsschecks. Damit ist die Anzahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks bis 2012 deutlich angestiegen: waren es im Jahr 2008 noch 426, stieg die Anzahl im Jahr 2009 auf 1.383, 2010 auf 2.321 und 2011 auf 3.867. Dies verdeutlicht die wachsende Nachfrage nach Qualifizierungsschecks seit Beginn des Programms bis 2012. 2010 und 2011 betrug die Steigerungsrate gegenüber dem Vorjahr etwa 67%. 2012 erfolgte hingegen eine Steigerung um rund 3%, wobei der Dezember noch nicht mit berücksichtigt werden konnte. Darüber hinaus ist hier zu berücksichtigen, dass 2010 das Instrument auch auf Teilzeitarbeitskräfte erweitert wurde und somit der hohe Zuwachs überwiegend auf diese Teilnehmer/innen zurückzuführen ist.

Eingelöst wurden bis zum Stichtag 03.12.2012 exakt 8.121 Qualifizierungsschecks, 2.492 sind verfallen und rund 1.500 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 2012 ihren Scheck evtl. noch nicht eingelöst haben, dies aber theoretisch noch tun können.

Abb. 1: Eingelöste, noch einlösbar und verfallene Qualifizierungsschecks 2008 bis 2012*, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks

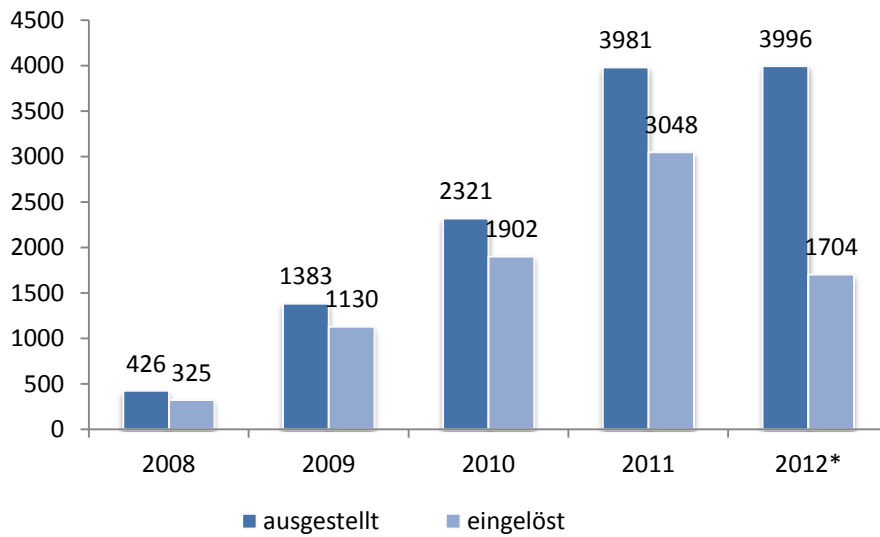


* Zum 03.12.2012

Dass die Beratung und Ausstellung der Schecks nicht unbedingt zu deren Nutzung führt, zeigen die Daten der Vorjahre. Zwischen 2008 und Mitte 2012 lagen die Nutzungsquoten bei etwa 76%. Wird sich die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks bis Ende 2012 ebenso fortsetzen wie die Nutzung, dann dürften bis Ende 2012 noch etwa 1.700 eingelöste Qualifizierungsschecks hinzukommen. Damit könnte ein Volumen von insgesamt über 9.800 eingelösten Schecks bis Ende 2012 erreicht werden.

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

Abb. 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen



* Zum 03.12.2012

Im operationellen Programm Hessens wurde eine Soll-Zahl von ca. 11.200 Qualifizierungsschecks angestrebt. Verteilt auf die ursprünglich geplante Laufzeit des Instruments begleitend zur gesamten ESF-Förderperiode ergibt sich damit eine monatliche Sollzahl von rund 133 Qualifizierungsschecks. Da das Programm durch den notwendigen Aufbau einer Infrastruktur (Einrichtung von Umsetzungs- und Beratungsstrukturen) jedoch erst im April 2008 starten konnte, würde sich die monatliche Soll-Zahl auf 165 Qualifizierungsschecks erhöhen, wenn man die ursprüngliche Gesamtzahl an Förderungen erreichen möchte. Um die Qualifizierungsschecks nach einem langsamen Start bekannter und wirksamer zu machen, wurde unter anderem deswegen ab November 2008 zusätzlich eine Agentur für eine zielgerichtete Werbestrategie ausgewählt, die aufgrund des politischen Wechsels in Hessen erst im Februar 2009 mit der Kampagne starten konnte. 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
Summe 2008	426	337	931	1155	-594	-818
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
Summe 2009	1.383	1.130	1.596	1.980	-466	-850
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
Summe 2010	2.321	1.902	1.596	1.980	306	-78
Jan 11	391	324	133	165	191	159
Feb 11	439	352	133	165	219	187
Mrz 11	505	397	133	165	264	232
Apr 11	283	218	133	165	85	53
Mai 11	275	204	133	165	71	39
Jun 11	212	179	133	165	46	14
Jul 11	285	218	133	165	85	53
Aug 11	351	284	133	165	151	119
Sep 11	378	249	133	165	116	84
Okt 11	283	203	133	165	70	38
Nov 11	365	270	133	165	137	105
Dez 11	214	150	133	165	17	-15
Summe 2011	3.981	3.048	1.596	1.980	1.452	1.068
Zwischensumme	8.111	6.417	5.719	7.095	698	-678

Monat	ausgestellt	eingelöst	Soll (Ziel 11.200)	Soll verkürz.	Abweichung vom urspr. Soll	Abweichung bei
Jan 12	503	373	133	165	240	208
Feb 12	501	310	133	165	177	145
Mrz 12	488	290	133	165	157	125
Apr 12	371	204	133	165	71	39
Mai 12	252	140	133	165	7	-25
Jun 12	213	91	133	165	-42	-74
Jul 12	291	94	133	165	-39	-71
Aug 12	298	114	133	165	-19	-51
Sep 12	335	67	133	165	-66	-98
Okt 12	373	13	133	165	-120	-152
Nov 12	365	8	133	165	-125	-157
Dez 12	5	0	133	165	-133	-165
Summe 2012	3.995	1.704	1.596	1.980	2.271	1.887
Insgesamt	12.106	8.121	7.315	9.075	2.969	1.209

Vergleicht man die ausgestellten Qualifizierungsschecks seit Programmbeginn mit der erforderlichen Sollzahl, ergibt sich inzwischen ein Plus von etwas über 900 Qualifizierungsschecks. Wie bereits ausgeführt, werden aber nicht alle Qualifizierungsschecks eingelöst, es verfallen im Schnitt über 20%. Da für das Jahr 2012 noch keine abschließenden Aussagen über die tatsächliche Zahl der eingelösten Qualifizierungsschecks möglich ist, kann nur eine Schätzung vorgenommen werden. Werden die 20% Ausfallquote auf alle bislang ausgestellten Qualifizierungsschecks hochgerechnet, ergibt sich eine vermutliche Anzahl von rund 9.700 Qualifizierungsschecks. Erforderlich wären knapp 9.100. Damit läge das Instrument erstmalig über den Sollzahlen. Das bedeutet, dass die Sollzahl 2012 erreicht wird, 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.

Um die angestrebte Gesamtzahl von 11.200 (eingelösten) Qualifizierungsschecks zu erreichen, wären im kommenden Jahr dann noch etwa 1.500 eingelöste Qualifizierungsschecks nötig. Dieses Ziel dürfte angesichts der Entwicklung der letzten zwei Jahre sicherlich erreicht werden. Angesichts fast 4.000 ausgestellter Schecks im Jahr 2012 ist davon auszugehen, dass das Ziel von 11.200 eingelösten Qualifizierungsschecks problemlos erreicht wird.

Zusammenfassend ist hinsichtlich der quantitativen Zielerreichung festzustellen: Falls sich die Teilnehmerzahlen aus dem Jahr 2012 auch im nächsten Jahre fortsetzt, was angesichts der derzeitigen Entwicklung zu vermuten ist, wird das im operationellen Programm angesetzte Volumen von 11.200 Teilnehmer/innen trotz Anlaufschwierigkeiten nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen.

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 2012, da hier ein Großteil der ausgestellten, aber noch nicht eingelösten Schecks noch nicht verfallen sind und 2013 genutzt werden können.

Die höchsten Anteile an **bislang eingelösten** Qualifizierungsschecks im Jahr 2012 hatten bis zum Stichtag der Landkreis Fulda (10,5%), der Kreis Darmstadt-Dieburg (6,8%), der Landkreis Gießen (6,5%), der Landkreis Kassel (6,1%) sowie der Wetteraukreis (5,5%) und der Main-Kinzig-Kreis (5,5%). Die Kreise Darmstadt-Dieburg, Fulda und Main-Kinzig lagen auch in den letzten beiden Jahren bei den Anteilen vorne.

Die geringsten Anteile an eingelösten Qualifizierungsschecks hatten die Kreise Limburg-Weilburg, Stadt Offenbach, Main-Taunus-Kreis und Hochtaunuskreis. Hier lagen die Anteile jeweils unter 2%. Im Zeitraum 2008 bis 2012 bilden die Stadt Offenbach sowie der Kreis Limburg-Weilburg das Schlusslicht.

Die stärksten Zuwächse 2012 im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2008-2012 gab es im Landkreis Fulda, im Landkreis Kassel sowie im Schwalm-Eder-Kreis und im Wetteraukreis. In der folgenden Tabelle sind die Landkreise, die im Jahr 2012 nennenswert unter dem Durchschnitt der Vorjahre lagen, rot markiert, die Landkreise, die 2012 deutlich über dem Durchschnitt lagen, fett schwarz markiert.

Abb. 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2012 und 2008-2012, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen

	2012	2008-2012
LK Kassel	6,1	5,4
Kassel	4,9	5,2
Waldeck-Frankenberg	3,4	5,1
Werra-Meißner-Kreis	2,6	2,8
Schwalm-Eder-Kreis	4,8	3,2
Hersfeld-Rotenburg	2,8	2,2
Marburg-Biedenkopf	3,9	3,8
Vogelsberg	3,8	3,1
LK Fulda	10,5	7,6
Lahn-Dill-Kreis	2,6	3,3
LK Gießen	6,5	5,9
Limburg-Weilburg	1,0	1,6
Wetteraukreis	5,5	4,7
Main-Kinzig-Kreis	5,5	5,6
Hochtaunuskreis	1,8	2,2
Rheingau-Taunus	2,0	2,0
Main-Taunus-Kreis	1,8	2,5
Frankfurt	4,2	5,2
Wiesbaden	2,3	2,0
Offenbach	1,2	1,4
Kreis Offenbach	3,7	4,8
Groß-Gerau	3,3	3,6
Darmstadt-Dieburg	6,8	7,5
Darmstadt	2,0	2,4
Odenwaldkreis	3,3	3,0
Bergstraße	3,7	4,2

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 31.12.2011. 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 die geringe Anteil an Teilnehmer/innen angesichts des vergleichsweise des geringen Anteils an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die auf diese Region entfallen, relativiert.

Insgesamt zeigt sich, dass in der Stadt Frankfurt, in der Stadt Wiesbaden sowie im Main-Taunus-Kreis das Instrument unterdurchschnittlich gut angenommen wird. Besonders positiv hervorzuheben sind dagegen die nördlichen Kreise: die Stadt Kassel sowie die Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg. Aber auch die Landkreise Fulda und Gießen sowie der südhessische Kreis Darmstadt-Dieburg 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 2008-2012

	2008-2012	Sozialverspfl. Beschäftigte
LK Kassel	5,4	3,9
Kassel	5,2	2,9
Waldeck-Frankenberg	5,1	2,7
Werra-Meißner-Kreis	2,8	1,6
Schwalm-Eder-Kreis	3,2	3,0
Hersfeld-Rotenburg	2,2	2,0
Marburg-Biedenkopf	3,8	4,0
Vogelsberg	3,1	1,8
LK Fulda	7,6	3,5
Lahn-Dill-Kreis	3,3	4,2
LK Gießen	5,9	4,0
Limburg-Weilburg	1,6	2,7
Wetteraukreis	4,7	4,9
Main-Kinzig-Kreis	5,6	6,8
Hochtaunuskreis	2,2	3,6
Rheingau-Taunus	2,0	3,0
Main-Taunus-Kreis	2,5	4,1
Frankfurt	5,2	11,4
Wiesbaden	2,0	4,5
Offenbach	1,4	1,9
Kreis Offenbach	4,8	5,8
Groß-Gerau	3,6	4,5
Darmstadt-Dieburg	7,5	4,9
Darmstadt	2,4	2,4
Odenwaldkreis	3,0	1,6
Bergstraße	4,2	4,3

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

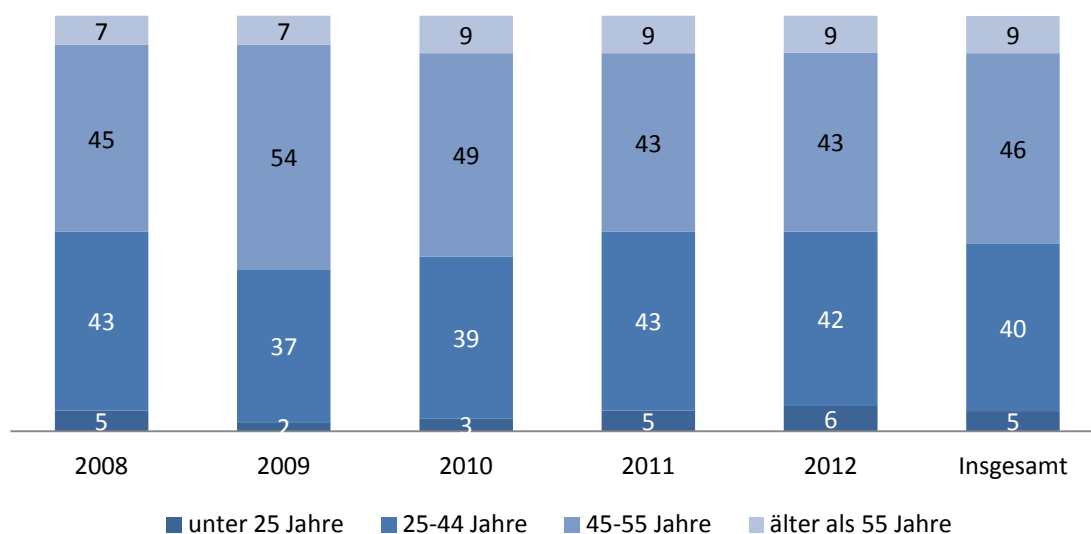
Beschäftigten ohne Berufsausbildung sowie der Teilzeitkräfte nicht bekannt ist. Das tatsächliche Potenzial an Teilnehmer/innen lässt sich somit nur sehr schwer identifizieren. Angesichts der Tatsache, dass für 2012 nur unvollständige Teilnehmerdaten nach Region vorliegen (nur die bislang eingelösten Qualifizierungsschecks) und dass tendenziell eine regionale Angleichung beobachtbar ist wird auf einen solchen Vergleich von Teilnehmern und teilnehmerpotenzialen zu diesem Zeitpunkt verzichtet.

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

Eine zentrale Zielgruppe des Instruments Qualifizierungsschecks sind Beschäftigte ab 45 Jahren. Die Altersstruktur zeigt, dass etwa 55% der Teilnehmer/innen 45 Jahre oder älter waren. Dieser große Anteil an älteren Beschäftigten liegt allerdings an dem mit 46% hohen Anteil der Gruppe der 45-55-Jährigen. Nur 9% aller Teilnehmer/innen waren älter als 55 Jahre. Jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren waren mit 5% unterdurchschnittlich vertreten.

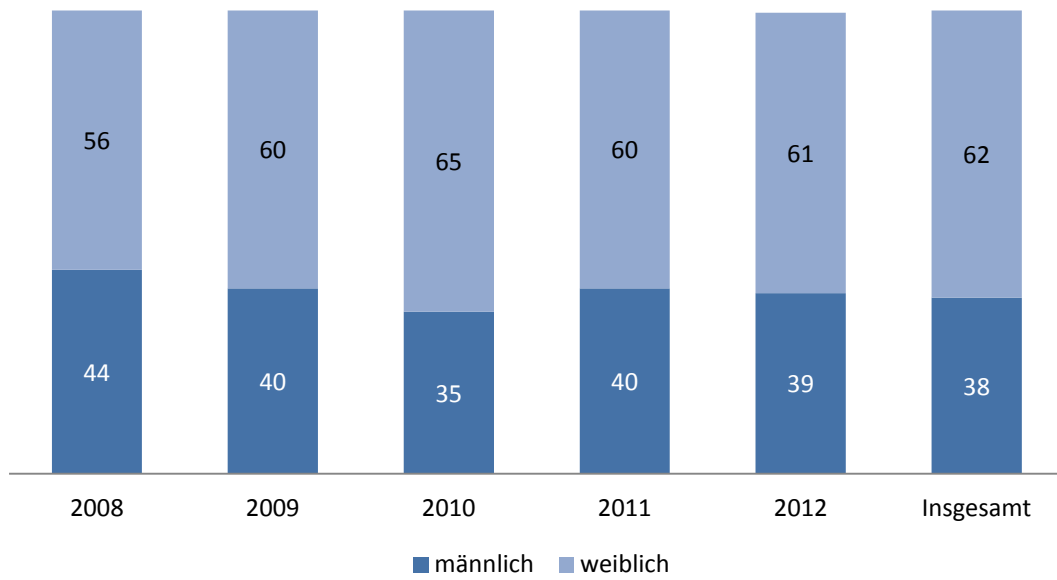
Im Vergleich zum Vorjahr bleibt der Anteil der der 45- bis 55-Jährigen zwar konstant, er verringerte sich jedoch seit 2009. Bei der Altersgruppe der über 55-Jährigen ist hingegen in den letzten drei Jahren keine Veränderung erfolgt. Einen Anstieg verzeichneten hingegen die unter 25-Jährigen, deren Anteil sich seit 2009 von 2% auf 6% erhöhte. Der Anteil der Teilnehmer/innen der Altersgruppe der 25-44-Jährigen nahm ebenfalls zwischen 2009 und 2011 zu, 2012 verbucht sie jedoch im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um einen Prozentpunkt. 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 61% der Qualifizierungsscheckempfänger/innen im Jahr 2012 waren Frauen. Da der Anteil der Frauen bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen bei ca. 45% liegt, sind Frauen im Programm weiterhin deutlich überrepräsentiert. Über die gesamte Programmlaufzeit betrachtet liegt der Frauenanteil bei 62%.

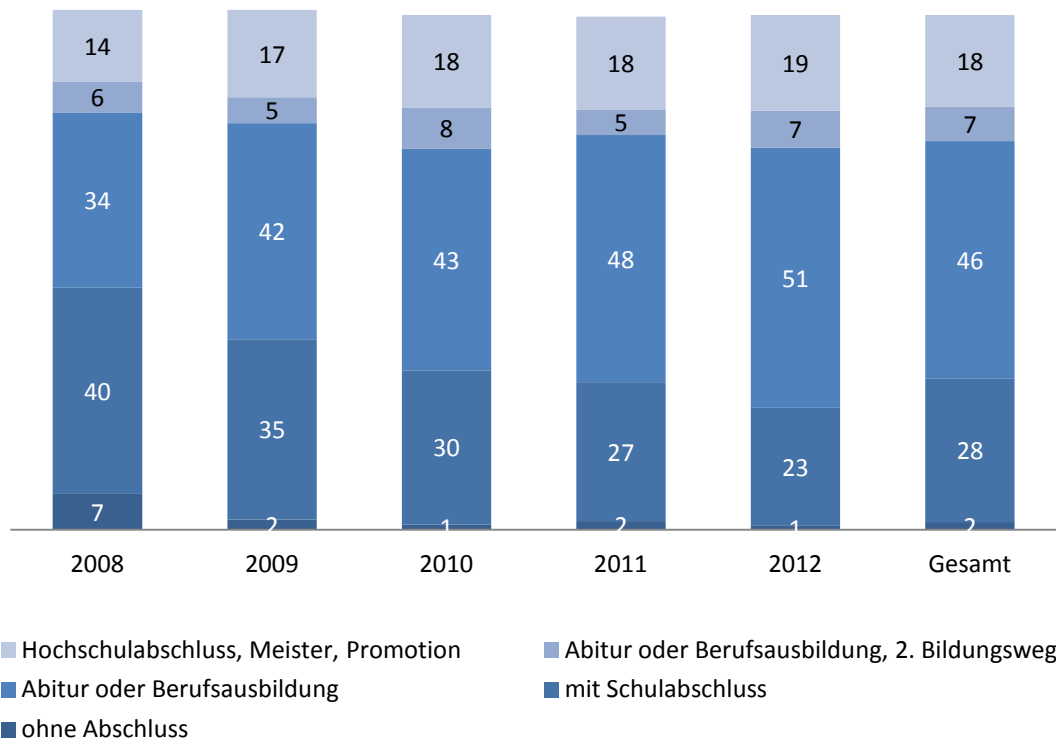
Abb. 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht



Nur rund 1% der Teilnehmer/innen hatte im Jahr 2012 keinerlei Schul- oder Berufsabschluss. 23% verfügten über einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung. Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten 58% der Teilnehmer und 19% verfügte über einen (Fach-)Hochschulabschluss bzw. einen Meisterbrief.

Über die gesamte Laufzeit 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. Darüber hinaus erhöhte sich der Anteil der Teilnehmer/innen mit einem Hochschulabschluss bzw. Meistertitel oder Promotion in dem betrachteten Zeitraum leicht.

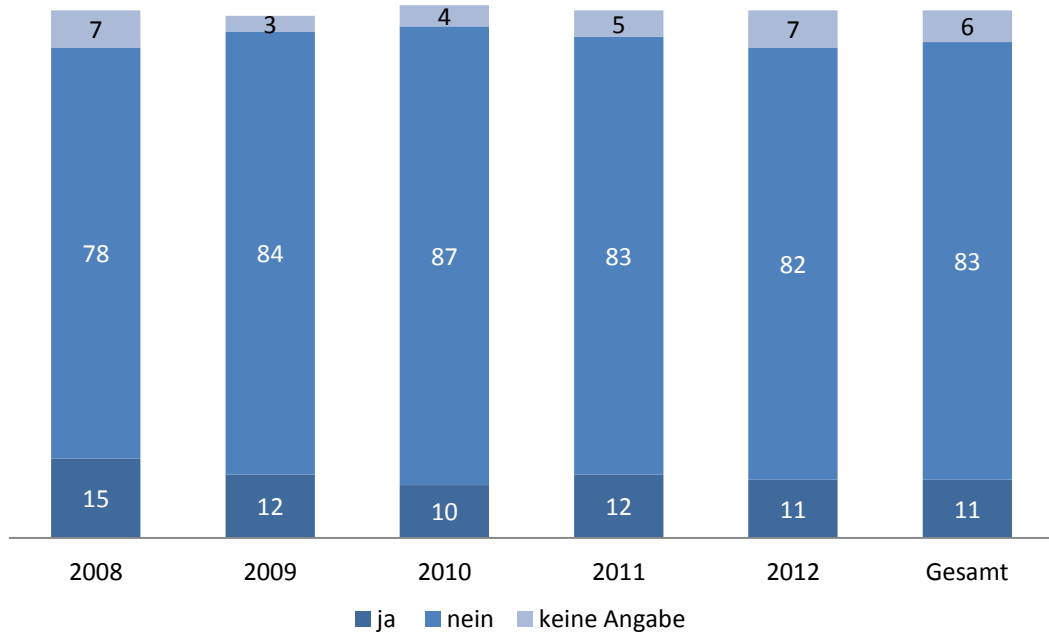
Abb. 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation



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 hessischen Bevölkerung aus und sind somit, auch wenn ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgrund der niedrigeren Erwerbsquote und der höheren Arbeitslosigkeit deutlich darunter liegen sollte, eine relevante Größe. 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.

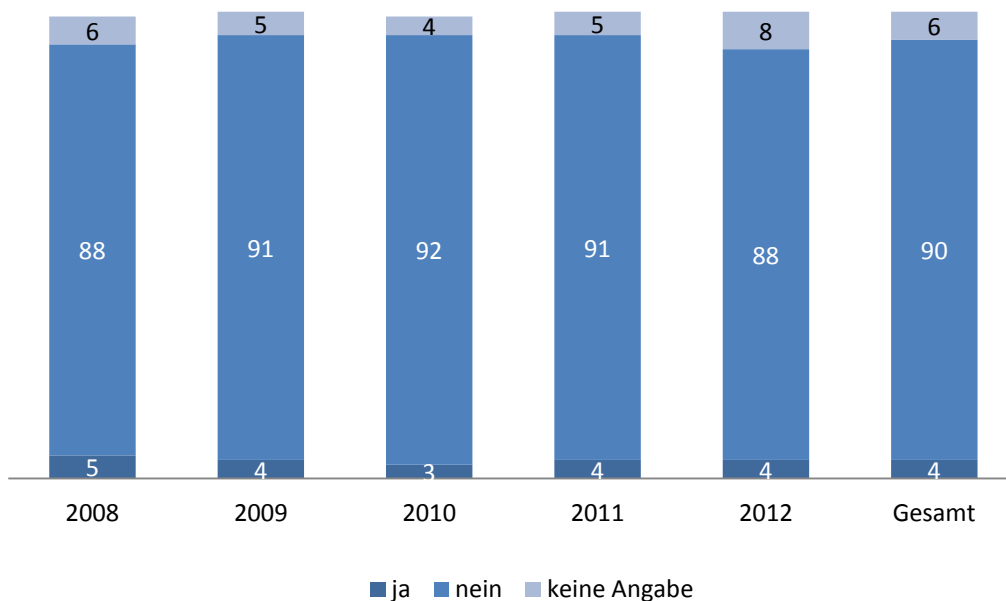
Im Jahr 2012 hatten 11% der Teilnehmer/innen am Instrument einen Migrationshintergrund. Dies entspricht dem Anteilswert über die gesamte Projektlaufzeit.

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



Eine anerkannte Behinderung hatten 8% 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

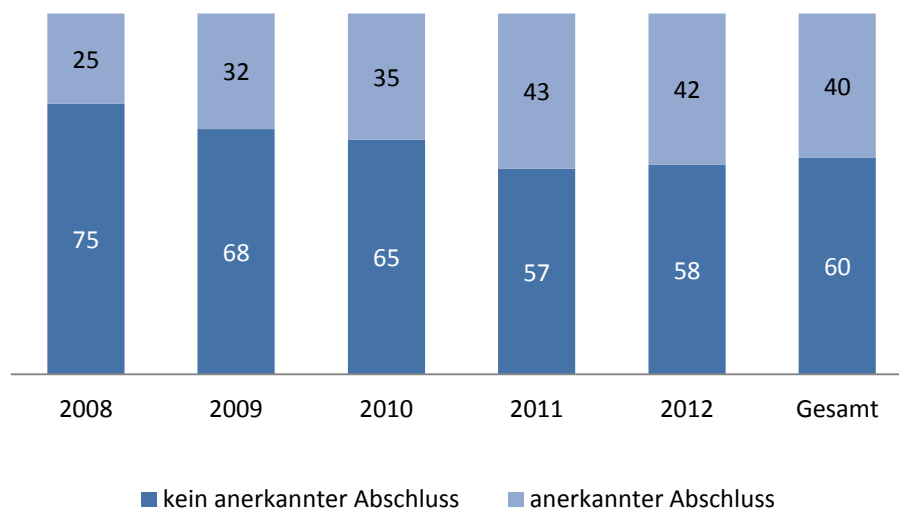


2.5 Teilnehmer/innen nach anerkanntem Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis

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

Im Jahr 2012 hatten 42% der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks einen anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit. Der Anteil der Personen mit anerkanntem Abschluss ist damit im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gefallen, nachdem in den Vorjahren ein stetiger und deutlicher Anstieg zu verzeichnen war. 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.

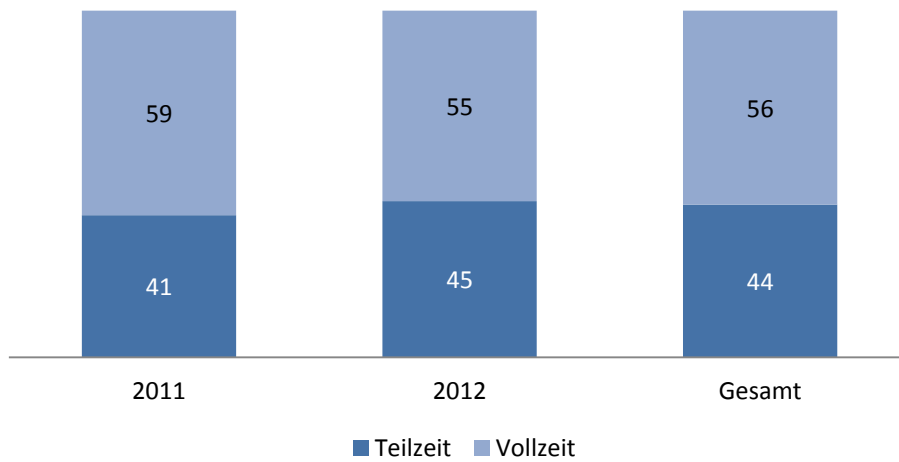
Abb. 11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit



Seit dem 1.7.2010 wurde der Kreis der zur Förderung zugelassenen Personen erweitert für Beschäftigte in Teilzeit (maximal 30 Stunden/Woche) oder mit einer vorhandenen Ausbildungserlaubnis. Insbesondere die Ausweitung der Zielgruppe auf Teilzeitbeschäftigte kann als Erfolg gewertet werden. Von allen 2012 ausgestellten Qualifizierungsschecks fielen 45% auf Teilzeitbeschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr stieg damit der Anteil der Teilzeitkräfte um 4 Prozentpunkte.

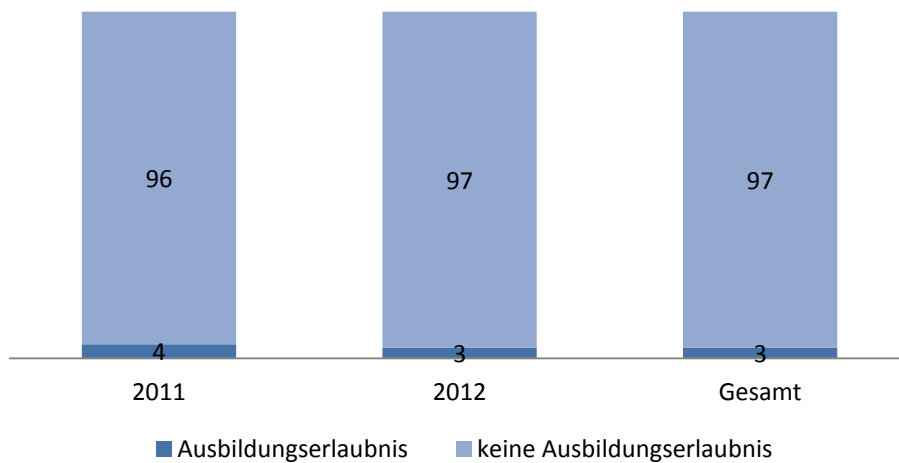
Der Anstieg der Teilnehmerzahlen 2010 und 2011 ist im Wesentlichen auf diese Beschäftigtengruppe zurückzuführen.

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



Eine Ausbildungserlaubnis hatten im Jahr 2012 3% der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks. Im Vorjahr waren es 4%. Da es 2010 erst ab der zweiten Jahreshälfte für Ausbilder/innen und möglich war, einen Qualifizierungsscheck zu beantragen und 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.

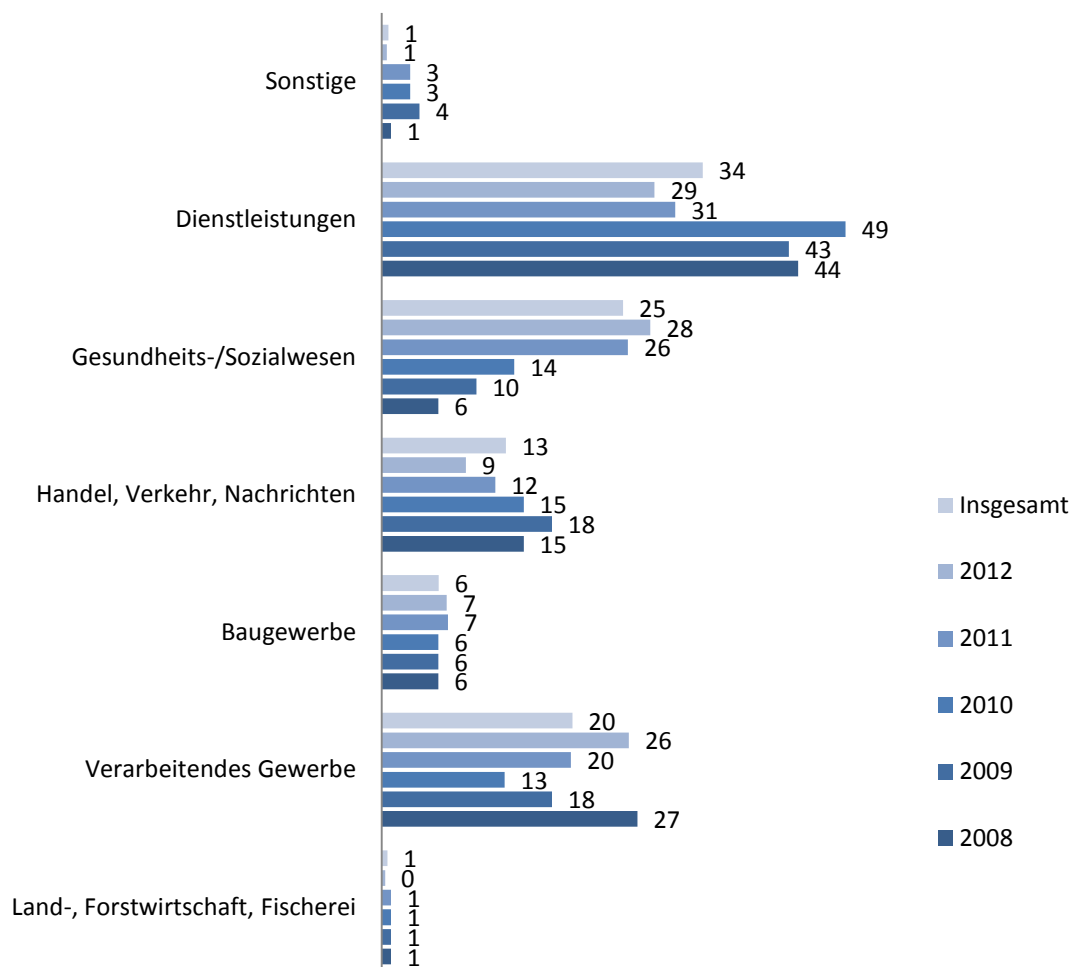
Abb. 13: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis



2.6 Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführter Weiterbildung

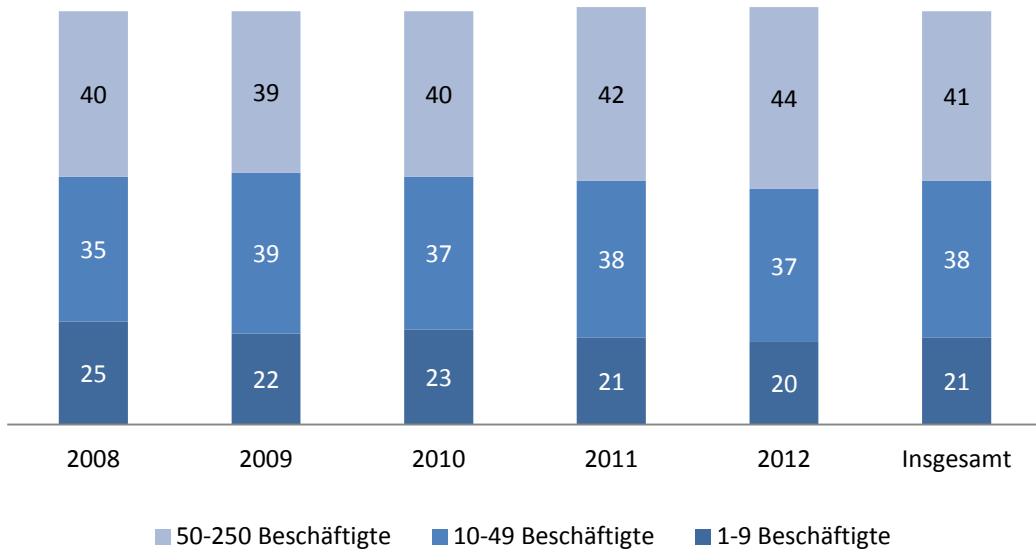
Zum Zeitpunkt der Qualifizierungsscheikausstellung 2012 arbeitete etwa 29% der Teilnehmer/innen in den Dienstleistungsbranchen, etwas weniger als im Vorjahr. Dafür hat der Anteil der Teilnehmer/innen im Gesundheits-/Sozialwesen weiter zugenommen (von 26% auf 28%). Weitere 9% kamen aus der Branche Handel und Verkehr und 26% 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 7%.

Abb. 14: Teilnehmer/innen nach Branche



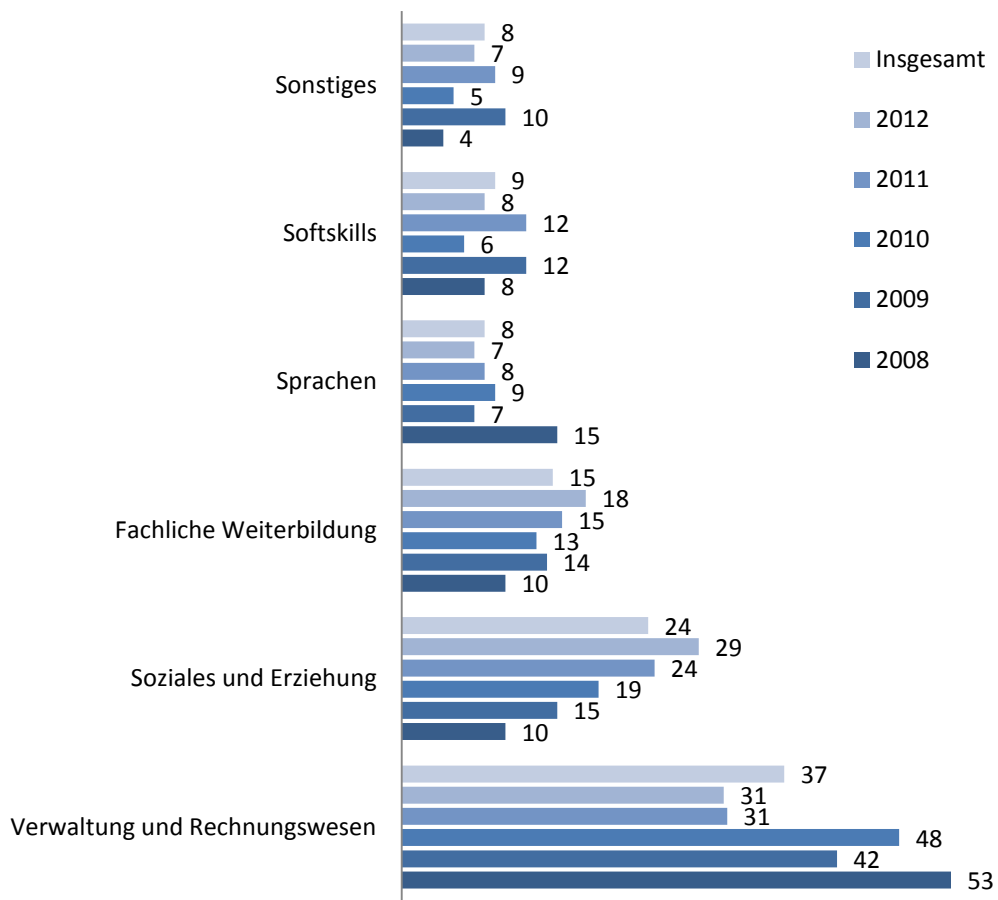
44% der Teilnehmer/innen kamen aus Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, während nur 20% aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten stammten. Der Anteil der geförderten Beschäftigten aus Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nahm im Programmverlauf seit 2008 leicht ab, der aus größeren Betrieben dagegen leicht 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. Bei der fachlichen Weiterbildung ist ebenfalls eine Zunahme über den Zeitraum der vergangenen fünf Jahre zu konstatieren. Hingegen verringerte sich der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den Bereich Verwaltungs- und Rechnungswesen entfielen (von 53% auf 31%). 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

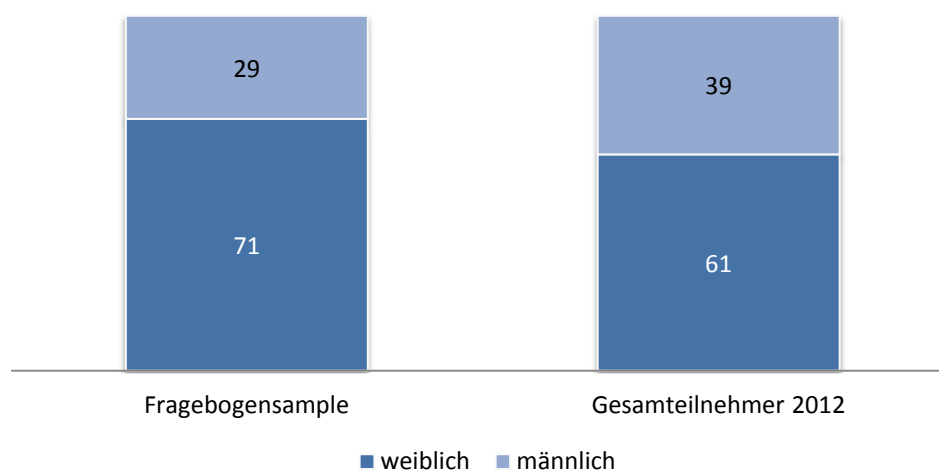
3. Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmer/innensicht

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 1.622 Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 41% entspricht. Die Rücklaufquote 2012 war damit niedriger als die beiden Jahre zuvor (2011: 43% und 2010: 48%), angesichts der stark gestiegenen Teilnehmerzahlen aber immer noch sehr hoch. Die übliche Rücklaufquote bei schriftlichen Befragungen liegt zwischen 10% und 20%.

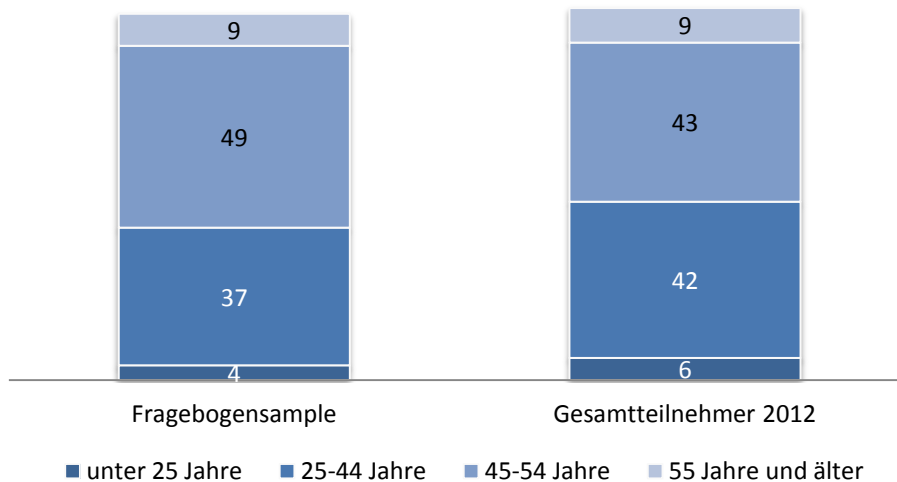
Ähnlich wie bereits in den beiden Jahren zuvor lag der Anteil der Frauen bei dem Fragebogensample nochmals höher als bei den Gesamtteilnehmern 2012 (61%), nämlich bei 71%. Frauen sind damit im Sample überrepräsentiert.

Abb. 17: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht



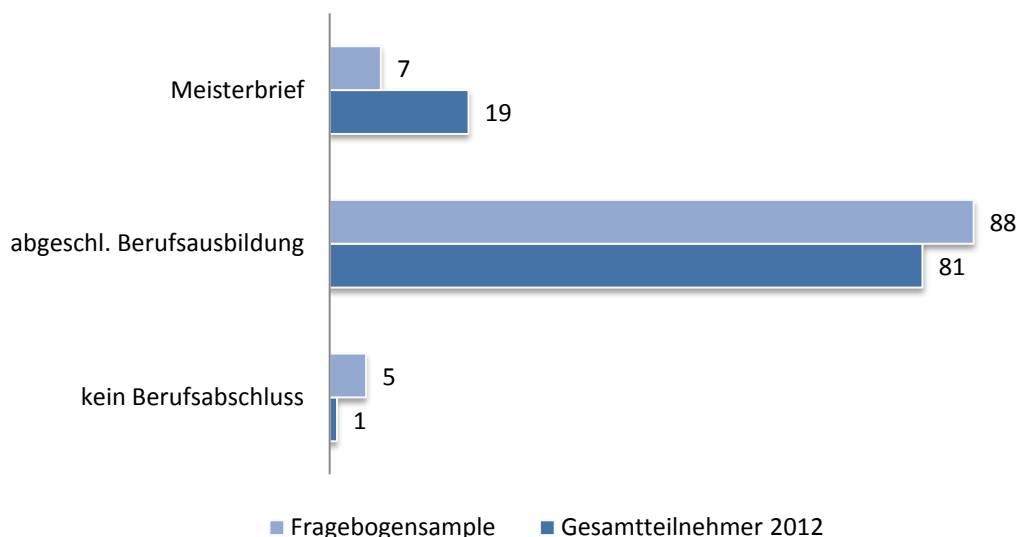
Bezüglich der Altersstruktur sind im Fragebogensample Personen zwischen 45 und 54 Jahren leicht überrepräsentiert (insgesamt 49% zu 43% bei den Gesamtteilnehmern), während die Gruppe der Beschäftigten zwischen 25 und 45 Jahre leicht unterrepräsentiert ist (41% im Vergleich zu 48% bei den Gesamtteilnehmern). 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



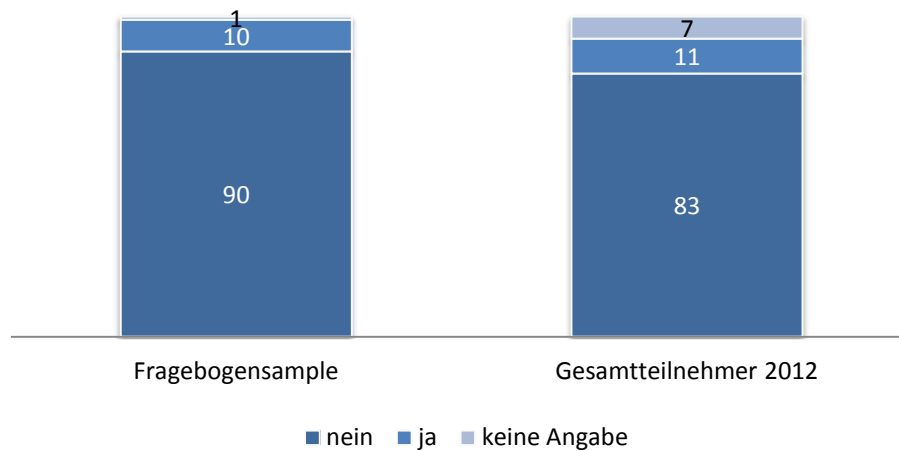
Bezüglich der Qualifikation zeigen sich gewisse Unterschiede zwischen der Struktur des Fragebogensamples und den Gesamtteilnehmern. Teilnehmer/innen mit Meisterbrief sind in der Befragung unterrepräsentiert (7% zu 19% bei den Gesamtteilnehmern 2012). Dagegen sind sowohl Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Fragebogensample überrepräsentiert (5% zu 1% in der Gesamtbefragung) ebenso wie Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung (88% zu 81% bei den Gesamtteilnehmer/innen).

Abb. 19: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation



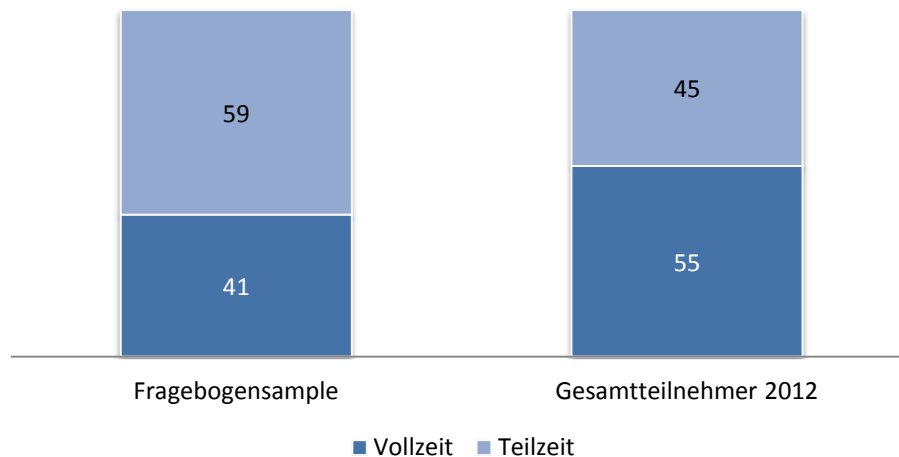
2012 war der Anteil der Migranten im Fragebogensample fast repräsentativ. Während bei den Gesamtteilnehmern 11% einen Migrationshintergrund hatten, lag dieser Anteil im Fragebogensample bei 10%. 2011 waren die Migranten noch wesentlich deutlicher unterrepräsentiert (8% im Fragebogensample und 12% bei den Gesamtteilnehmer/innen).

Abb. 20: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Migrationshintergrund



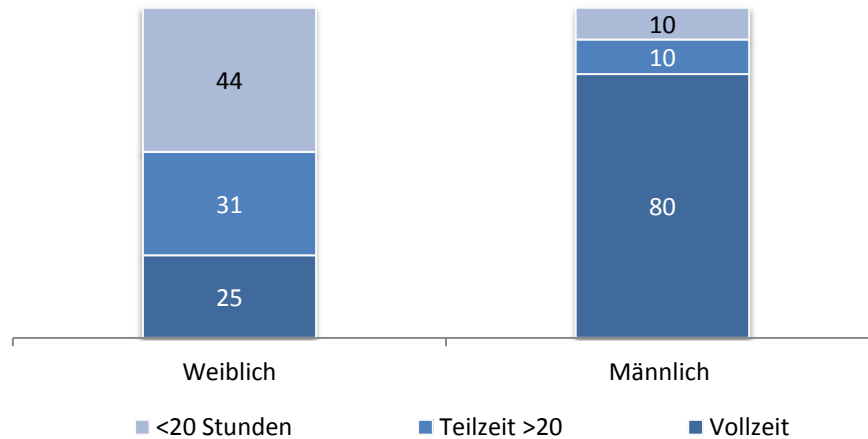
Teilzeitarbeitskräfte sind im Fragebogensample deutlich überrepräsentiert. Rund 59% aller beantworteten Fragebögen kam von Teilzeitarbeitskräften, bei den Gesamtteilnehmern 2012 betrug ihr Anteil nur 45%.

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 20%, bei Frauen dagegen bei etwa 75%. Im Vergleich zu 2011 erhöhte sich damit sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen des Fragebogensamples der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um rund 10 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.

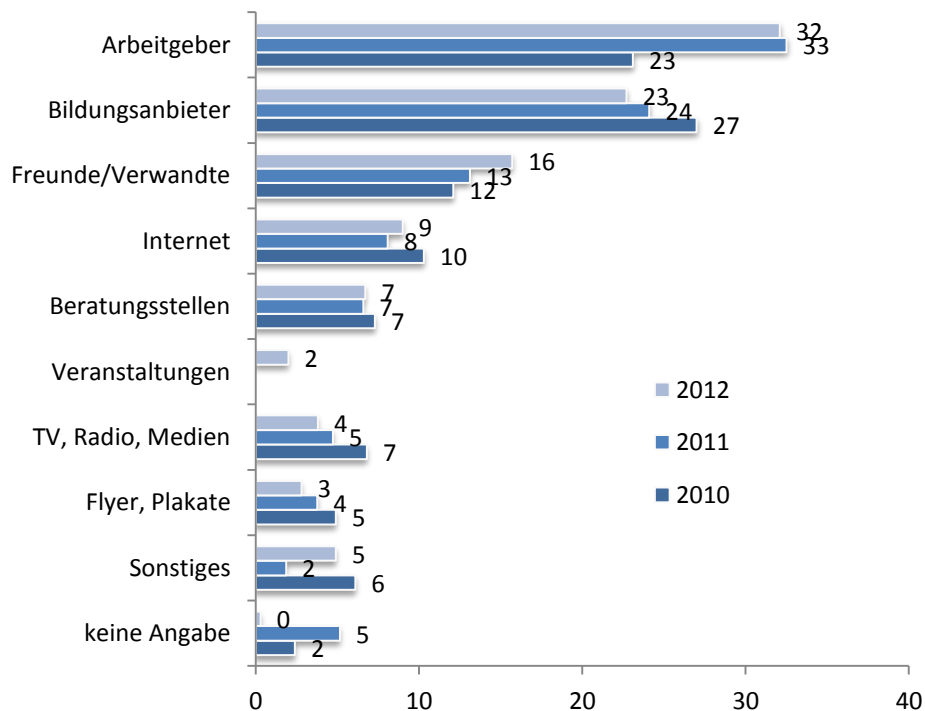
3.2 Informationswege und das Instrument „Qualifizierungsschecks“

Wenn in den folgenden Ausführungen von Teilnehmer/innen die Rede ist, beziehen sich diese immer auf die Gesamtheit des Fragebogensamples (= 1.622 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 zweitens, ob und inwieweit sie im Rahmen der stattfindenden Beratung/Einführung wichtige Informationen und Anregungen erhalten haben bzw. ihre individuelle Situation und ihre Bedürfnisse Berücksichtigung fanden (siehe hierzu Abschnitt 4.1 und 4.2).

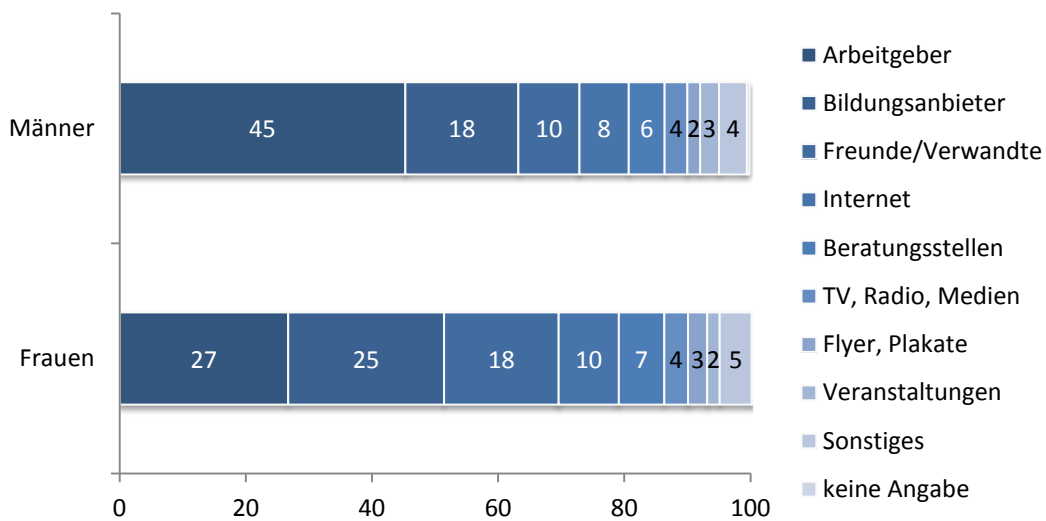
Der wichtigste Informationsvermittler 2012 waren erneut die Arbeitgeber. Etwa ein Drittel aller Teilnehmer/innen gab an, über ihren Arbeitgeber von dem Instrument Qualifizierungsschecks erfahren zu haben. Im Jahr 2010 waren die Bildungsanbieter die wichtigste Informationsquelle. Diese lagen 2012 auf dem zweiten Platz (ca. 23%). Mund zu Mund Propaganda über Freunde und Verwandte spielt eine zunehmende Rolle bei der Informationsverbreitung (16%). Die Bedeutung von Internet nahm nach einem Rückgang im Vorjahr wieder leicht zu. Dagegen blieb die Relevanz von Beratungsstellen in den letzten drei Jahren nahezu unverändert. Werbung über Medien oder Flyer und Plakate spielten dagegen nur eine untergeordnete sowie rückläufige Rolle.

Abb. 21: Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...



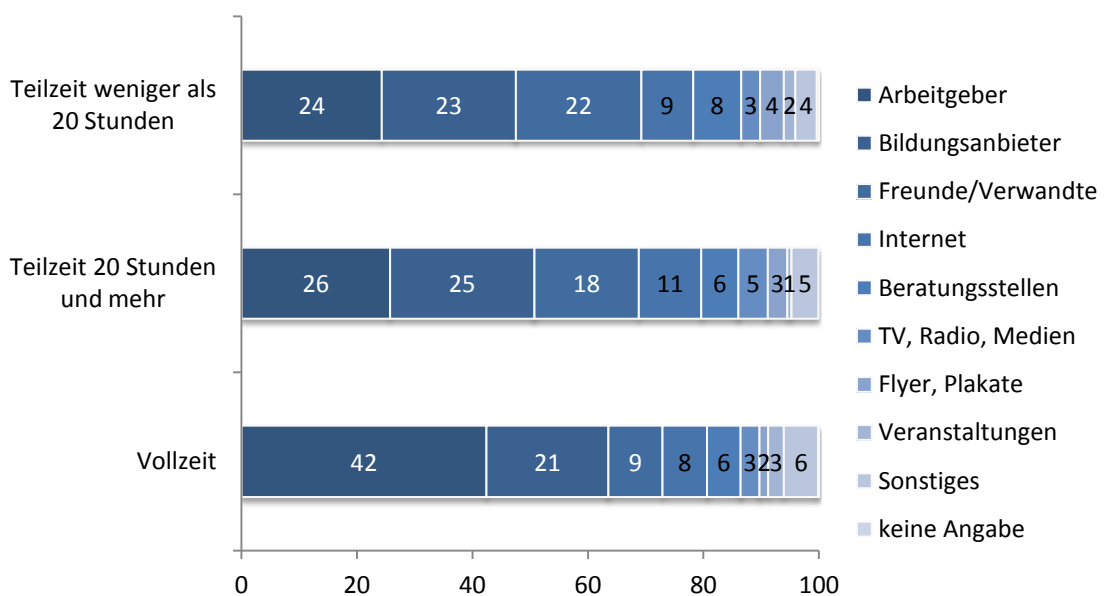
Eine nach Geschlecht differenzierte Analyse zeigt, dass die Bedeutung der Arbeitgeber bei Männern wesentlich größer war als bei Frauen. 45% der männlichen Teilnehmer, gaben an, von dem Instrument „Qualifizierungsschecks“ über ihren Arbeitgeber erfahren zu haben. Bei den Teilnehmerinnen waren es lediglich 27%. Für alle anderen relevanten Informationswege zeigt sich, dass sie für Frauen eine stärkere Bedeutung als für Männer hatten. Dies gilt insbesondere für die Bildungsanbieter sowie Freunde und Verwandte, aber auch für das Internet und Beratungsstellen. Im Vergleich zum Vorjahr gab es hierbei keinen nennenswerten Veränderungen.

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 als Teilzeitkräfte (42% gegenüber nur 26% bei Teilzeitarbeitskräften mit 20 und mehr Stunden und 24% bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden). Einen besonders hohen Stellenwert für Teilzeitarbeitskräfte hat dafür die Mund zu Mund Propaganda durch Freunde oder Verwandte. 18% aller Teilzeitkräfte mit 20 und mehr Stunden sowie 22% der Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden gaben an, durch diese von dem Instrument erfahren zu haben.

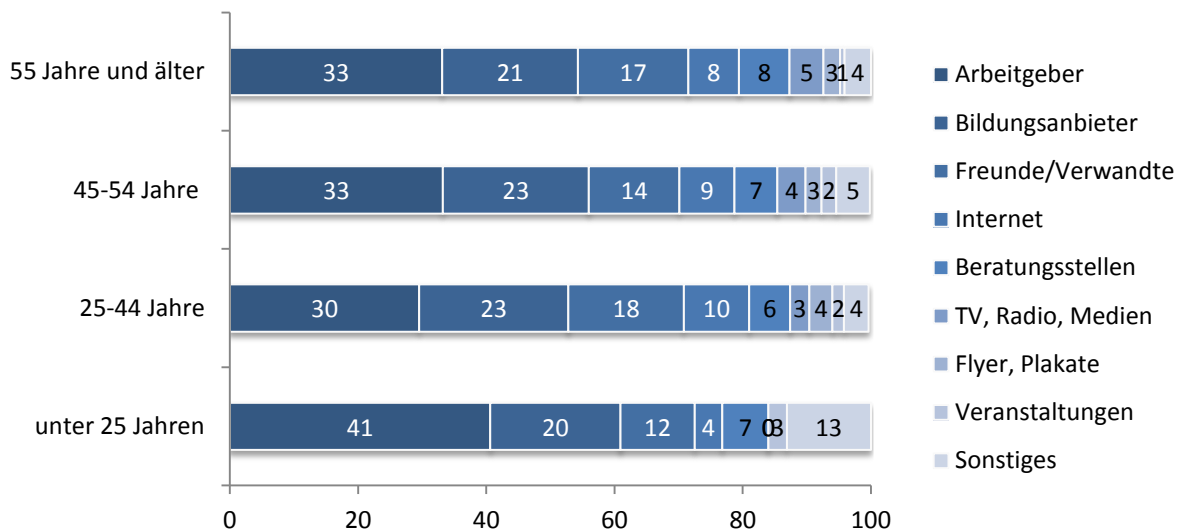
Abb. 23: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Vollzeit/Teilzeit



Bei einer Ausdifferenzierung der Initialinformation über das Instrument „Qualifizierungsschecks“ nach Altersgruppen ergeben sich im Gegensatz zu 2011 keine wesentlichen Unterschiede. Wie im Vorjahr unterscheidet sich die Gruppe der unter 25-Jährigen am

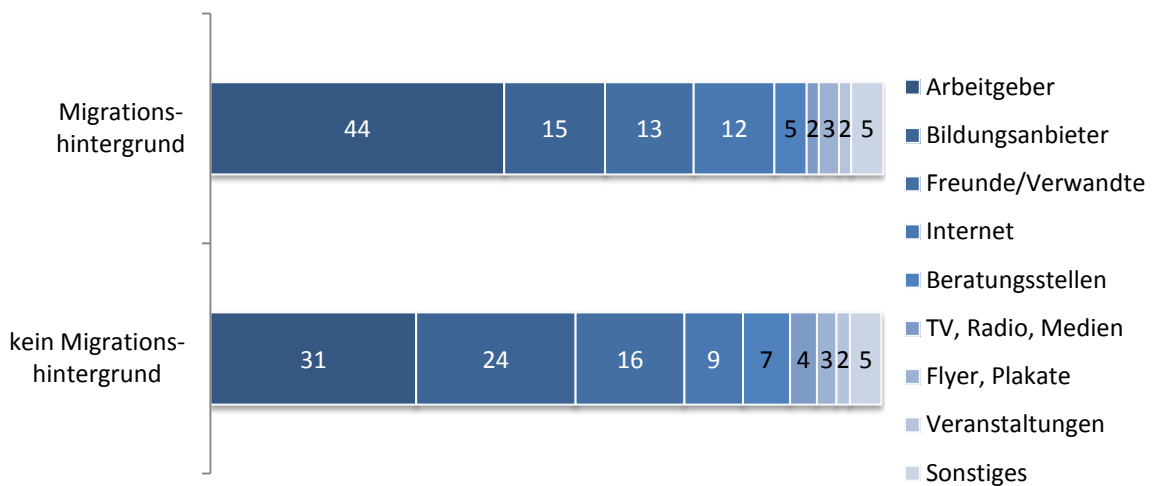
stärksten von den anderen Altersgruppen, und zwar dahingehend, dass hier mit 41% ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Teilnehmer/innen angab, von dem Arbeitgeber auf das Instrument aufmerksam gemacht worden zu sein. In den anderen Altersgruppen lag der Anteil der Teilnehmer/innen, die vom Arbeitgeber auf die Qualifizierungsschecks aufmerksam gemacht wurden zwischen 30% und 33%. Es bleibt damit festzuhalten, dass Betriebe überdurchschnittlich häufig Männer und jüngere Beschäftigte über das Instrument Qualifizierungsscheck informieren. Bei Beschäftigten ab 25 Jahren sind allerdings kaum noch altersgruppenspezifische Unterschiede feststellbar.

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



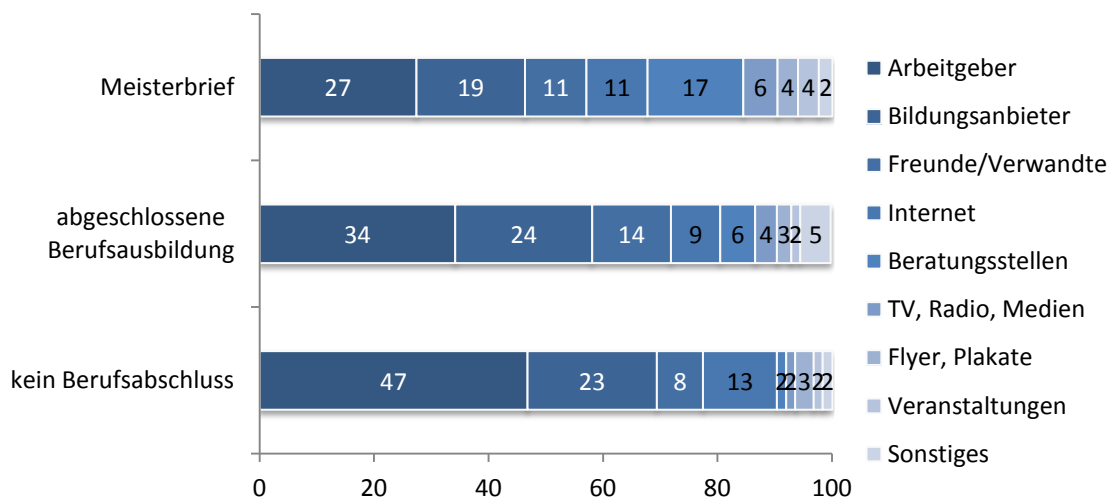
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund wurden 2012 deutlich häufiger von ihrem Arbeitgeber über das Instrument informiert (44% der Personen mit Migrationshintergrund und 31% der Personen ohne Migrationshintergrund). Im Jahr zuvor waren die diesbezüglichen Unterschiede zwischen den Personen mit und ohne Migrationshintergrund wesentlich geringer ausgeprägt. Auch das Internet spielt für Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund eine wichtigere Rolle als für die Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund. Hingegen erfahren die Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund deutlich häufiger von den Qualifizierungsschecks durch die Bildungsanbieter (24% im Gegensatz zu 15% bei den Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund).

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



Die Bedeutung der verschiedenen Informationsquellen variierte in Abhängigkeit mit der Qualifikation der Teilnehmer/innen. Für alle hier unterschiedenen Qualifikationsgruppen war der Arbeitgeber die wichtigste Informationsquelle. Allerdings gaben Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss deutlich häufiger als Personen mit Berufsabschluss an, von ihrem Betrieb über das Instrument informiert worden zu sein. An zweiter Stelle folgen für alle drei aufgeführten Qualifikationsgruppen die Bildungsträger.

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



Für die Teilnehmer/innen mit Meisterbrief haben darüber hinaus die Beratungsstellen eine überdurchschnittliche Bedeutung als Informationskanal. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich in dem Fragebogensample nur eine relativ geringe Anzahl an Geringqualifizierten sowie an Teilnehmer/innen mit Meisterbrief befindet, die Repräsentativität der Aussagen für diese Gruppen daher nur eingeschränkt gewährleistet ist.

3.3 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 2012 an zweiter Stelle. Die Arbeitgeber gehen hierbei teilweise selektiv vor: Männer und jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren, Vollzeitkräfte, Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss sowie Migranten gaben überdurchschnittlich oft an, von ihrem Arbeitgeber auf das Instrument Qualifizierungsscheck aufmerksam gemacht worden zu sein.

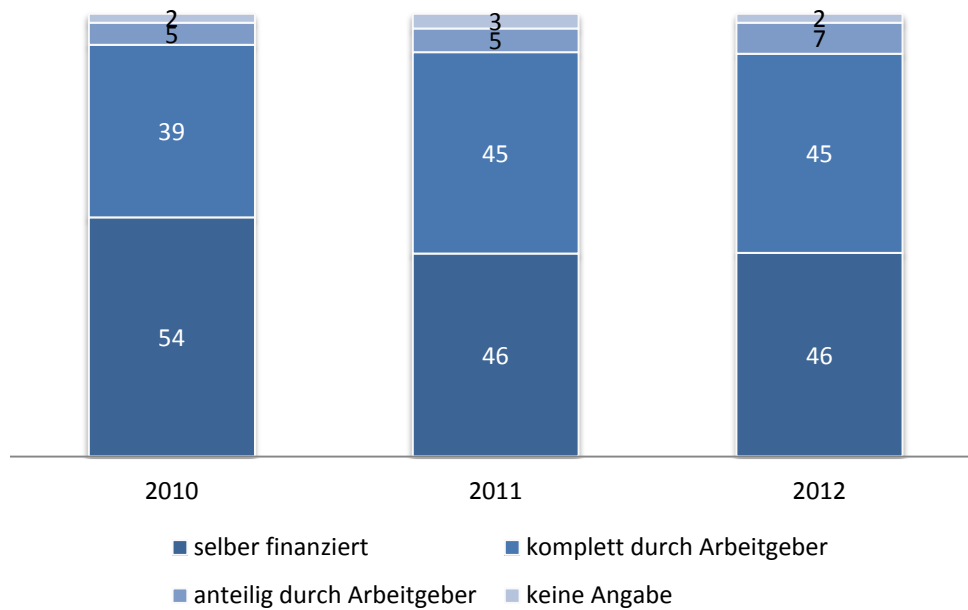
Die Bildungsträger bleiben trotz des Bedeutungsrückgangs eine zentrale Informationsquelle für das Instrument. Dies gilt für alle hier unterschiedenen Personengruppen. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Dies gilt vor allem für Frauen sowie für Teilzeitkräfte.

3.4 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.

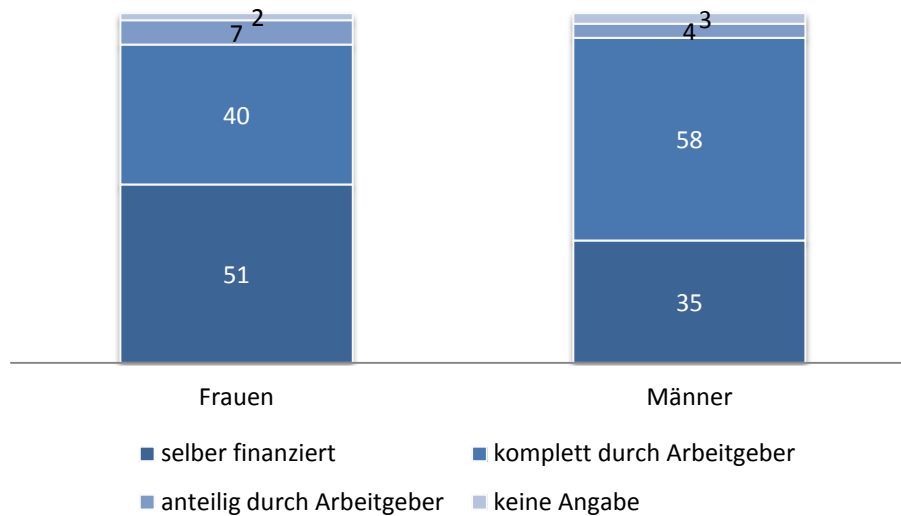
Wie 2011 gaben auch 2012 46% der Teilnehmer/innen an, den nicht förderungsfähigen Anteil selbst aufgebracht zu haben. Damit ist der Anteil der Personen, der die Kosten alleine tragen musste, zwar im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben, seit 2009 ist er jedoch zurückgegangen (2009: 59%; 2010: 54%). Auch die komplette Übernahme der anfallenden Kosten durch den Arbeitgeber ist gegenüber 2011 mit 45% unverändert geblieben. Bei weiteren 7% beteiligten sich die Arbeitgeber zum Teil an der Ko-Finanzierung. Somit beteiligen sich die Arbeitgeber insgesamt bei 53% der Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder zumindest teilweise an den Kosten. Schon die obige Auswertung der Informationswege zum Instrument hat eine zunehmende Bedeutung der Betriebe aufgezeigt, sie scheinen im Zeitablauf immer stärker in die Nutzung des Instruments involviert, sowohl was die Information über die Qualifizierungsschecks, als auch die Beteiligung an den Kosten betrifft. 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 da eine hohe Hürde darstellen.

Abb. 27: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks



Auch wenn sich die Beteiligung der Betriebe an der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks seit 2009 deutlich erhöht hat, stellt sich die Frage, ob und inwieweit sie mit ihrer Unterstützung selektiv vorgehen und bestimmte Beschäftigtengruppen eher fördern als andere. Tatsächlich bestehen weiterhin deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Finanzierung der Qualifizierungsschecks. Männer wurden wie in den Vorjahren wesentlich häufiger durch ihren Arbeitgeber unterstützt. Während Frauen zu 51% den nicht förderungsfähigen Anteil übernehmen mussten (2011: 50%), waren es bei Männern wie im Vorjahr nur 35%. Bei Männern übernahmen in 58% der Fälle die Betriebe die komplette Ko-Finanzierung, bei Frauen geschah dies nur in 40% der Fälle. Allerdings verbuchten die Frauen etwas häufiger als die Männer eine anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber (7% bei den Frauen, 4% bei den Männern).

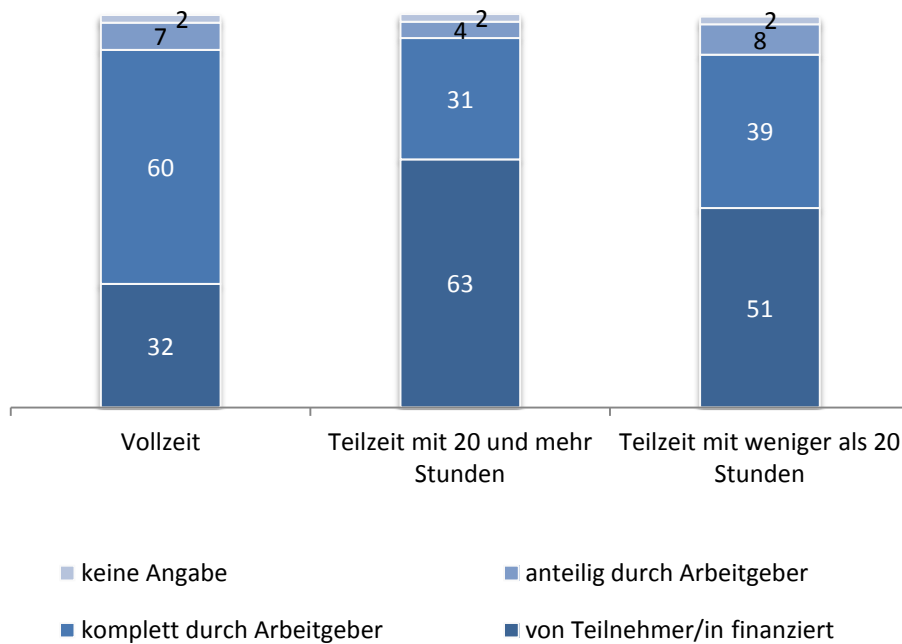
Abb. 28: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht



Ausdifferenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergibt sich eine deutlich höhere finanzielle Unterstützung der Betriebe von Vollzeitbeschäftigten. 60% 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 31%, bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden beteiligten sich die Arbeitgeber mit 39% etwas häufiger. Umgekehrt mussten 63% aller Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden und 51% der Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden, aber nur 32% aller Vollzeitkräfte den Eigenanteil komplett selber tragen. Im Vergleich zu 2011 erhöhte sich damit vor allem der Anteil der Vollzeitkräfte, deren Ko-Qualifizierung komplett durch den Arbeitgeber getragen wurde (2011: 56%)

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

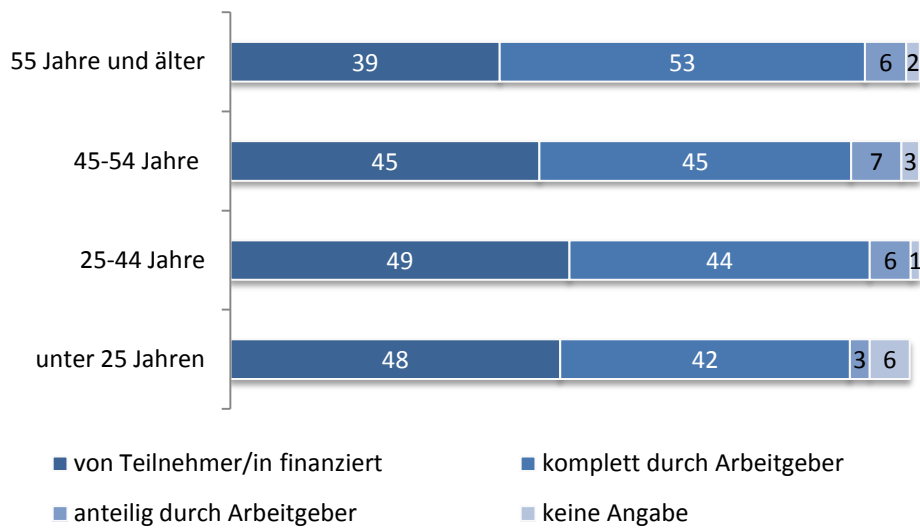
Abb. 29: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit



Eine Differenzierung nach Altersgruppen offenbart, dass sich mit zunehmendem Alter die Arbeitgeber stärker an Finanzierung der Qualifizierungsschecks beteiligen. Während im Durchschnitt nur 45% Arbeitgeber bei den unter 25-Jährigen die Ko-Finanzierung ganz oder teilweise übernahmen, lag dieser Anteil bei den über 55-Jährigen bei 59%. In den beiden Jahren zuvor zeigte sich noch ein ganz anderes Bild. 2010 und 2011 beteiligten sich die Betriebe am häufigsten an der Finanzierung der Qualifizierungsschecks bei den Beschäftigten unter 25 Jahren (2011: 56%). Entsprechend verringert sich mit zunehmender Altersgruppe der Anteil der von den Teilnehmer/innen die ihre Qualifizierungsschecks komplett selbst kofinanzieren mussten.

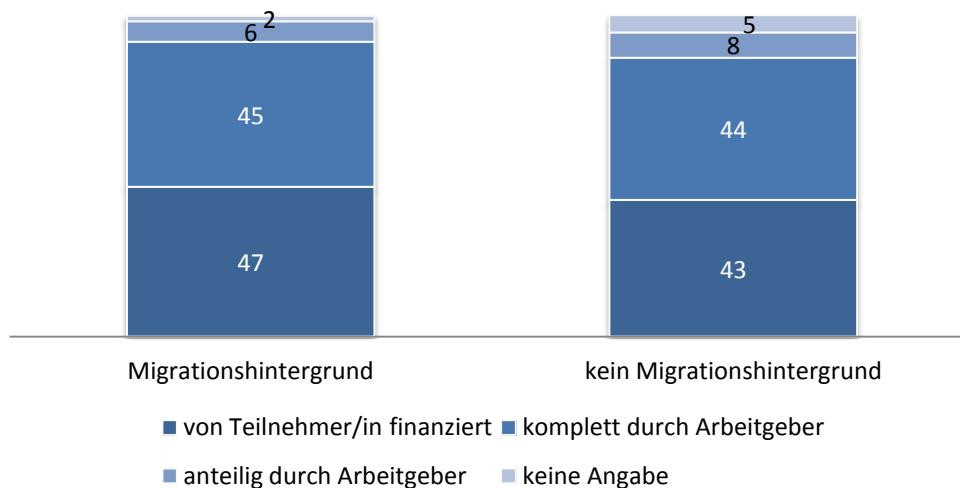
Die mit dem Alter zunehmende Beteiligung der Betriebe an der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks könnte darauf zurückgeführt werden, dass tendenziell die Weiterbildungsbereitschaft mit zunehmendem Alter nachlässt.

Abb. 30: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen



Personen mit Migrationshintergrund müssen zwar weiterhin häufiger die Kofinanzierung der Qualifizierungsschecks komplett übernehmen (47% im Gegensatz zu 43% bei den Personen ohne Migrationshintergrund). Allerdings erhöhte sich bei den Personen mit Migrationshintergrund der Anteil der durch den Arbeitgeber finanziert wird deutlich. Während 2011 nur 39% der Migranten eine komplette Ko-Finanzierung von ihrem Arbeitgeber erhielten, lag dieser Anteil 2012 bei 45%.

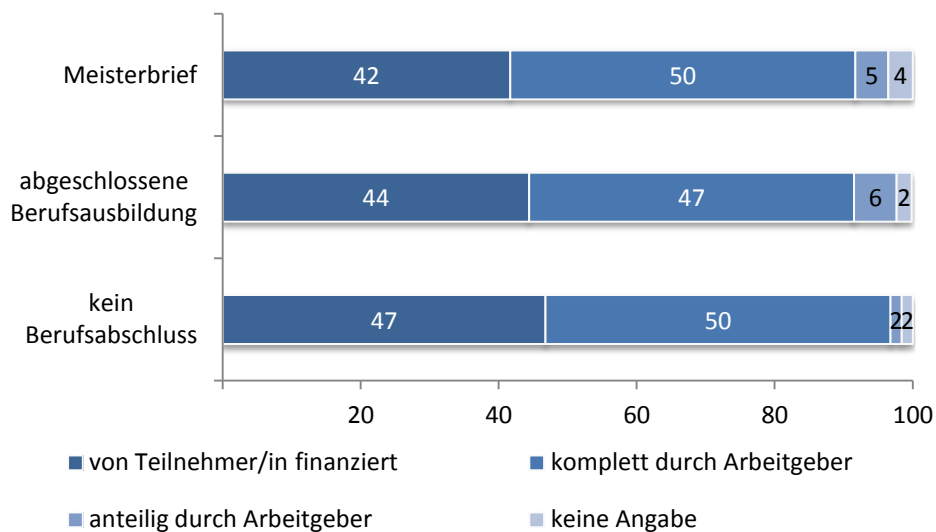
Abb. 31: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund



Eine Differenzierung nach Qualifikation ergibt nur verhältnismäßig geringe Unterschiede in der Finanzierungsbereitschaft der Betriebe. Etwa 47% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss übernahmen die Kosten komplett selbst. Bei den Teilnehmer/innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist der Anteil, der Personen, der die Kofinanzierung komplett selber tragen muss mit 44% nur geringfügig niedriger, bei den Personen mit einem Meisterbrief lag dieser Anteil bei 42%.

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 Kofinanzierung der Qualifizierungsschecks komplett selber tragen mussten, verringerte sich dieser Anteil 2010 auf 66% und 2011 auf 51% und erreichte 2012 mit 47% für diese Teilnehmer/innen den günstigsten Wert. Diese Form der Unterstützung trägt sicherlich bei den Personen ohne Berufsabschluss zu einer höheren Teilnahme an den Qualifizierungsschecks bei.

Abb. 32: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation



N = 1.200 Fälle

3.5 Fazit

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die durch Betriebe bei der Nutzung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ finanziell unterstützt wurde, erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr nur minimal, nachdem in den Jahren zuvor diesbezüglich ein deutlicherer Anstieg zu verzeichnen war. Dennoch beteiligen sich inzwischen 45% komplett und weitere 7% anteilig an der Kofinanzierung der Qualifizierungsschecks.

Im Vergleich zu dem Vorjahr beteiligten sich die Arbeitgeber 2012 vor allem stärker an der Kofinanzierung der Qualifizierungsschecks bei den Vollzeitkräften, den Personen mit Migrationshintergrund sowie den Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss.

Trotz dieser durchaus erfreulichen Entwicklung bleibt festzuhalten, dass die Betriebe bei ihrer finanziellen Unterstützung immer noch selektiv vorgehen. Sie unterstützen vor allem überdurchschnittlich oft Männer, ältere Beschäftigte und Vollzeitkräfte. Damit zeigt sich eine Veränderung gegenüber 2011, als es insbesondere eine recht hohe betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen und der Hochqualifizierten gab, die möglicherweise zu Mitnahmeeffekten geführt haben könnte.

Auch wenn immer noch Selektionskriterien existieren, ist positiv zu vermerken, dass sie in großen Teilbereichen deutlich geringer geworden sind. 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, der auch durch Kostenaspekte kaum gemindert wird.

4. Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen

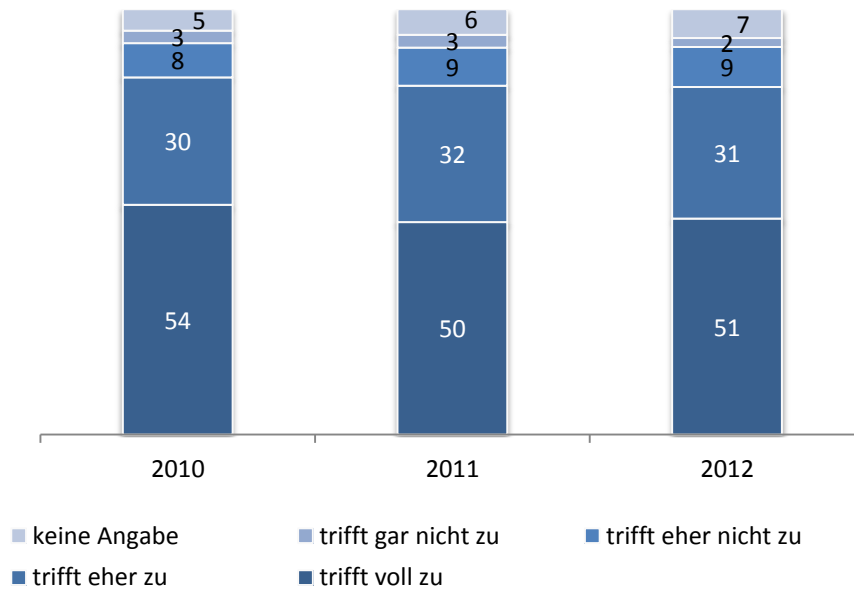
Um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Teilnehmer/innen das Instrument Qualifizierungschecks wahrnehmen und bewerten, wurden sie im Rahmen der schriftlichen Befragung gebeten, das Instrument hinsichtlich der Beratungsqualität, der Informationsgüte, der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dem verbundenen zeitlichen Aufwand zu bewerten. Abschließend wurden sie aufgefordert, ein Gesamturteil über das Instrument abzugeben. All diese Aussagen beziehen sich wie beschrieben auf die Initiierungs- und Implementationsphase des Instruments, also auf Beratung, Information und Organisation. Die eigentliche Qualifizierungsmaßnahme und ihre möglichen Wirkungen hatten, wenn sie in Anspruch genommen wurden, zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden und sind nicht Gegenstand dieser Bewertung (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 43% 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

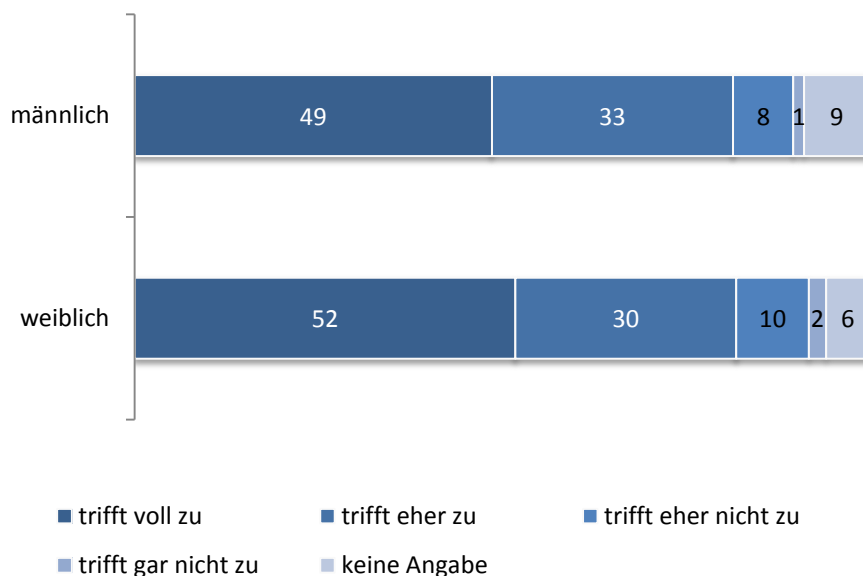
Rund 82% der Teilnehmer/innen gaben 2012 an, wichtige Anregungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten und des Weiterbildungsbedarfs durch die Beratung im Rahmen des Instruments bekommen zu haben. Dies entspricht dem Wert von 2011. Wie im Vorjahr waren etwa 9% der Auffassung, dass dies eher nicht zutreffe, weitere 2% 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 sehr gering. Von den Frauen war ein geringfügig höherer Anteil sowohl der Meinung, dass es ganz zutrifft, wichtige Anregungen erhalten zu haben, als auch, dass dies eher nicht zutrifft. Bei den männlichen Teilnehmern gab ein etwas höherer Anteil dagegen an, dass dies eher zutrifft.

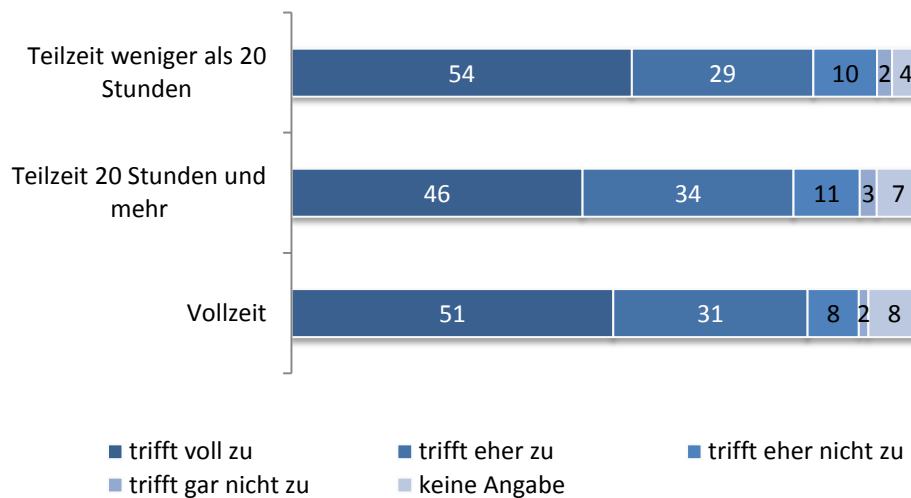
Abb. 34: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht



Bei einer Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit lässt sich feststellen, dass sich weniger die Vollzeit- von den Teilzeitkräften unterscheiden, sondern dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden am häufigsten der Ansicht waren, dass sie wichtige Anregungen erhielten. Im Mittelfeld lagen die Vollzeitkräfte, und die Teilzeitkräfte mit mehr als 20

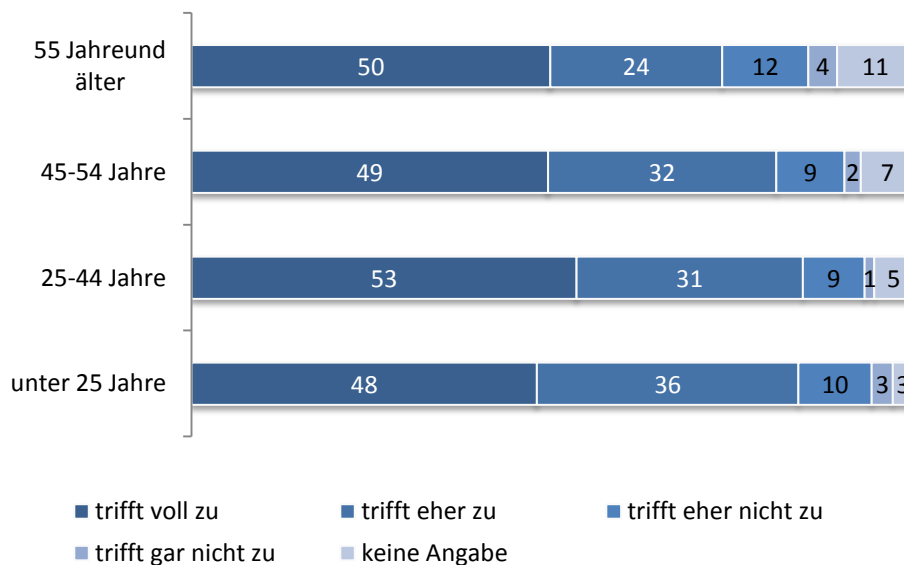
Stunden stimmten am seltensten der Aussage zu, wichtige Anregungen erhalten zu haben.

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



Differenziert nach Altersgruppen zeigen sich einige Veränderungen in den letzten drei 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. Dagegen ist der stärkste Rückgang der Zustimmung bei den unter 25-Jährigen festzustellen: Gaben noch 2010 71% der Teilnehmer/innen unter 25 Jahren an, wichtige Anregungen im Beratungsprozess bekommen zu haben, so sank dieser Anteil 2011 auf 52% und 2012 auf 48%.

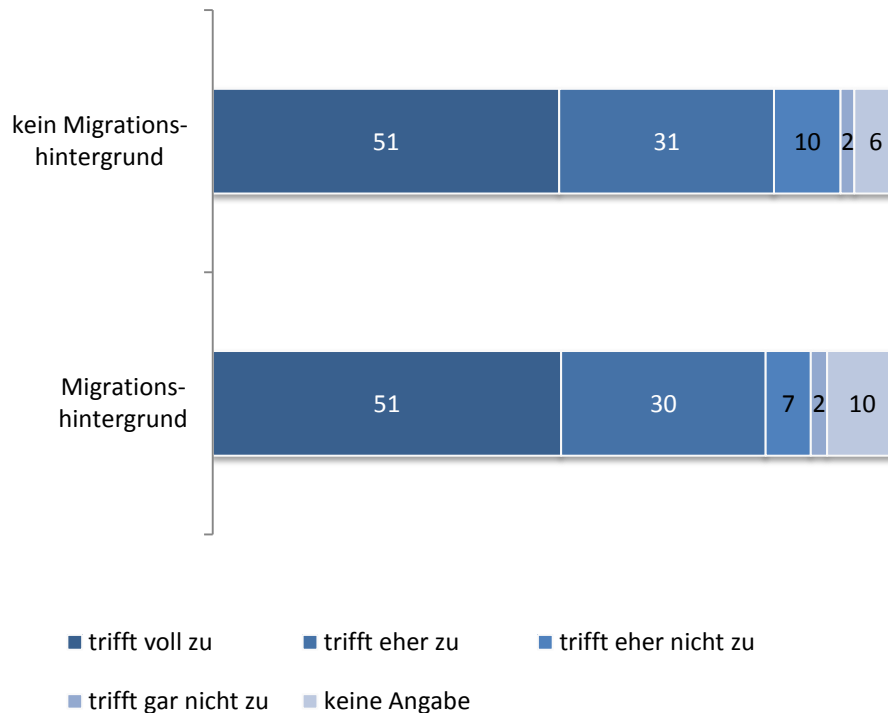
Abb. 36: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen



Während die Beschäftigten mit Migrationshintergrund diesen Aspekt 2010 etwas positiver und 2011 noch deutlich positiver als solche ohne Migrationshintergrund bewerteten, gab es 2012 keine nennenswerten Unterschiede. Der Aussage, man habe im Bera-

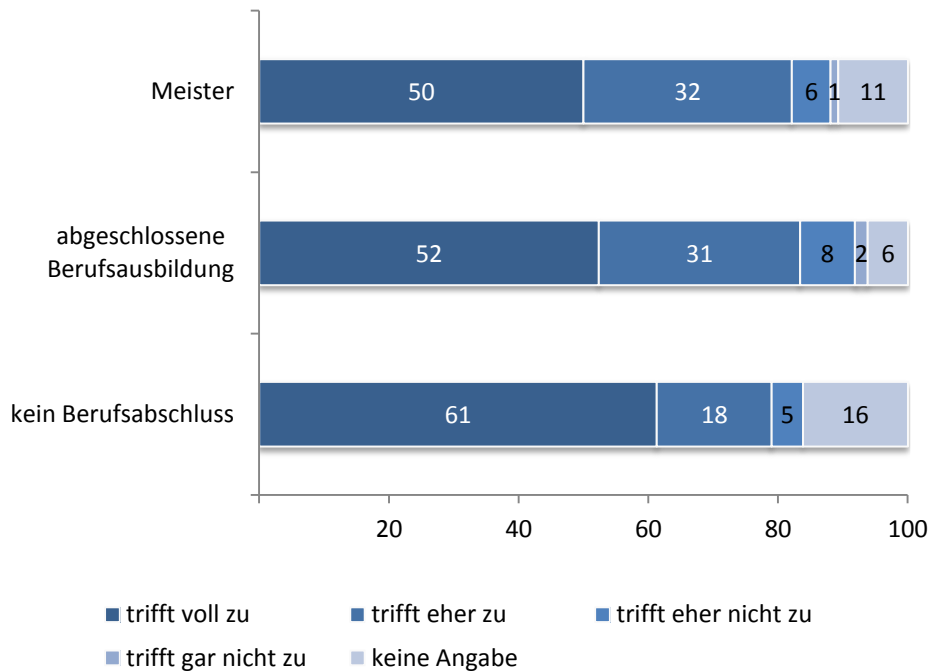
tungsprozess wichtige Anregungen bekommen, stimmten 2011 noch 62% der Migranten und Migrantinnen voll zu, 2012 lag dieser Anteil genau wie bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund nur noch bei 51%. Allerdings war von den Teilnehmer/innen ohne Migrationsgrund ein etwas höherer Anteil der Ansicht, keine wichtigen Anregungen erhalten zu haben.

Abb. 37: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund



Differenziert nach Qualifikationsgruppen zeigt sich die höchste Zufriedenheit bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. 61% der entsprechenden Teilnehmer/innen stimmten der Aussage, wichtige Anregungen bekommen zu haben, voll zu. Im Vorjahr nahm diese Gruppe noch eine mittlere Position ein. Allerdings umfasste diese Gruppe 2012 nur 62 Personen, so dass aufgrund der geringen Fallzahlen Abweichungen stärker ins Gewicht fallen. Dagegen bestanden kaum Unterschiede zwischen den Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung und den Teilnehmer/innen mit einem Meisterbrief.

Abb. 38: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation



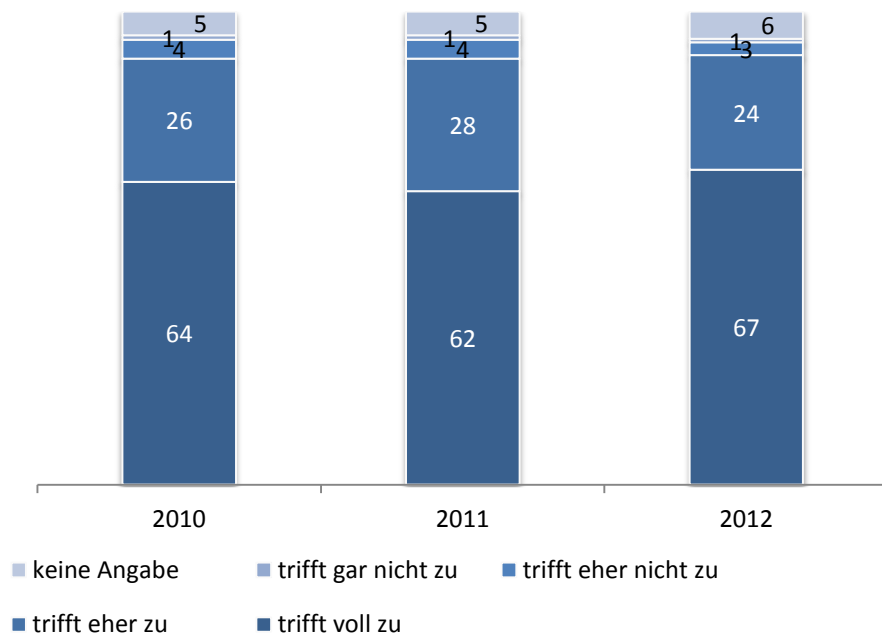
N = 1.200 Fälle

4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation sowie Entsprechung der Bedürfnisse 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, dass die empfohlenen Maßnahmen den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen zu entsprechen.

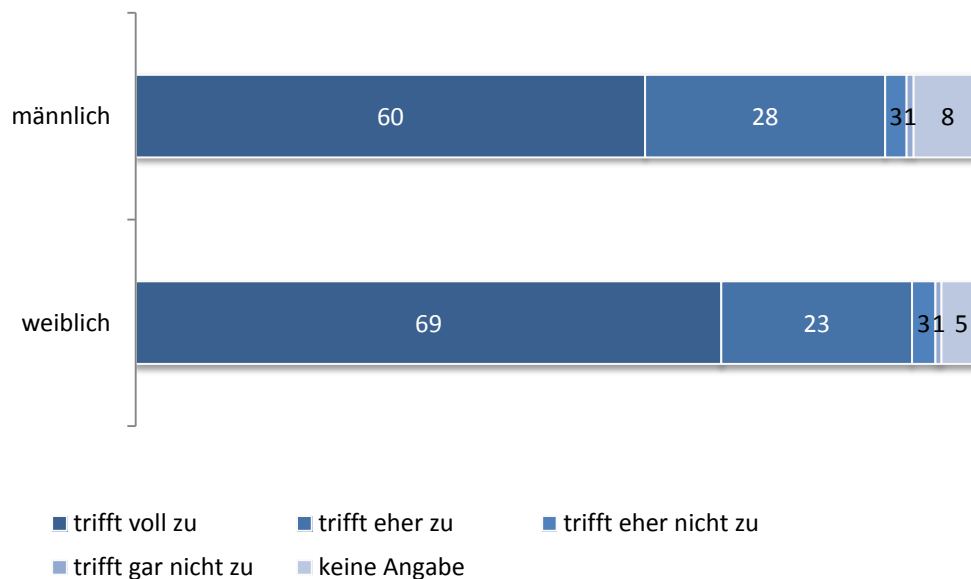
Dennoch gaben über 90% der Teilnehmer/innen an, mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation eher oder voll zufrieden gewesen zu sein. Negativ beurteilten dies nur 4% der Teilnehmer/innen. Im Vergleich zu den zwei Vorjahren erhöhte sich der Anteil der Teilnehmer/innen, die mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation völlig zufrieden waren.

Abb. 39: „Individuelle Situation berücksichtigt“



Im Gegensatz zu der Frage nach wichtigen Anregungen ergeben sich bei der Berücksichtigung der individuellen Situation durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede: Wie im Vorjahr bewerteten Frauen diesen Aspekt positiver als Männer. Während 60% der Männer angaben, voll mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation zufrieden zu sein, waren es bei den Frauen 69%. Damit stieg in beiden Gruppen der Anteil der Teilnehmer/innen, der mit der Berücksichtigung seiner individuellen Situation sehr zufrieden war, um 4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

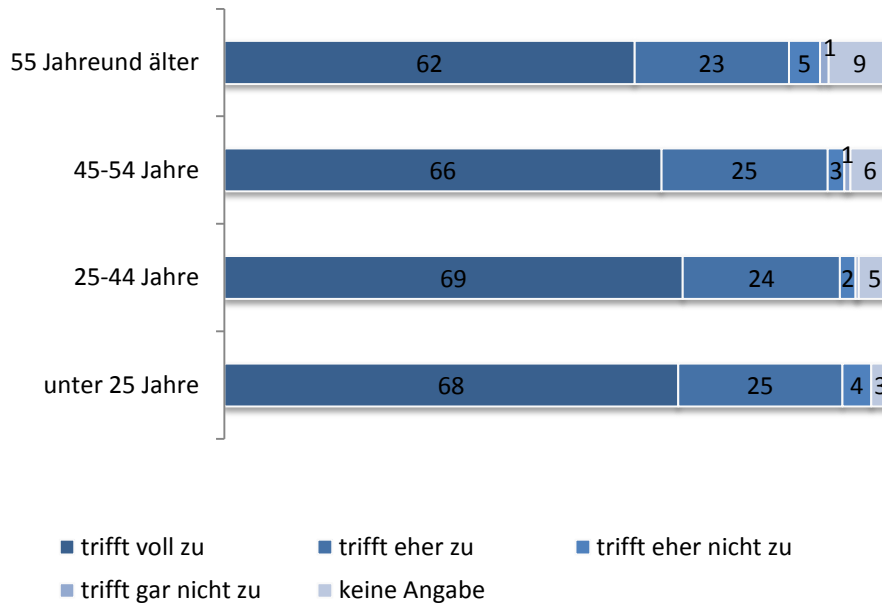
Abb. 40: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht



Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen veränderte sich das Zufriedenheitsbild in den letzten zwei Jahren: 2010 stimmten insbesondere die Personen unter 25 Jahren der

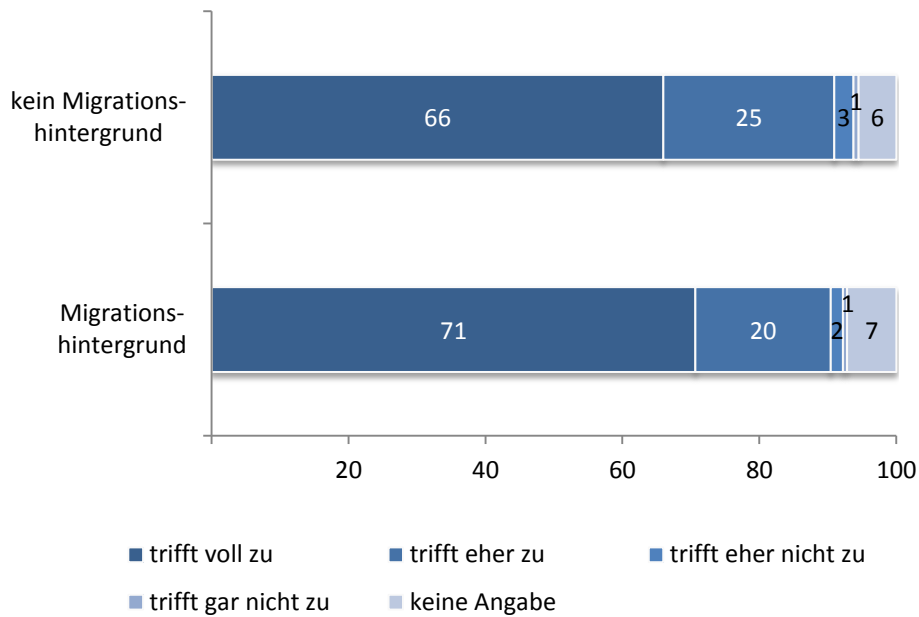
Aussage zu, dass die individuelle Situation berücksichtigt wurde und diese Einschätzung nahm mit wachsendem Alter ab. 2011 war es umgekehrt: Die höchste Zustimmung kam von den Ältesten, die geringste von den jüngsten Teilnehmern und Teilnehmerinnen. 2012 zeigte sich tendenziell eher wieder die entgegengesetzte 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.

Abb. 41: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen



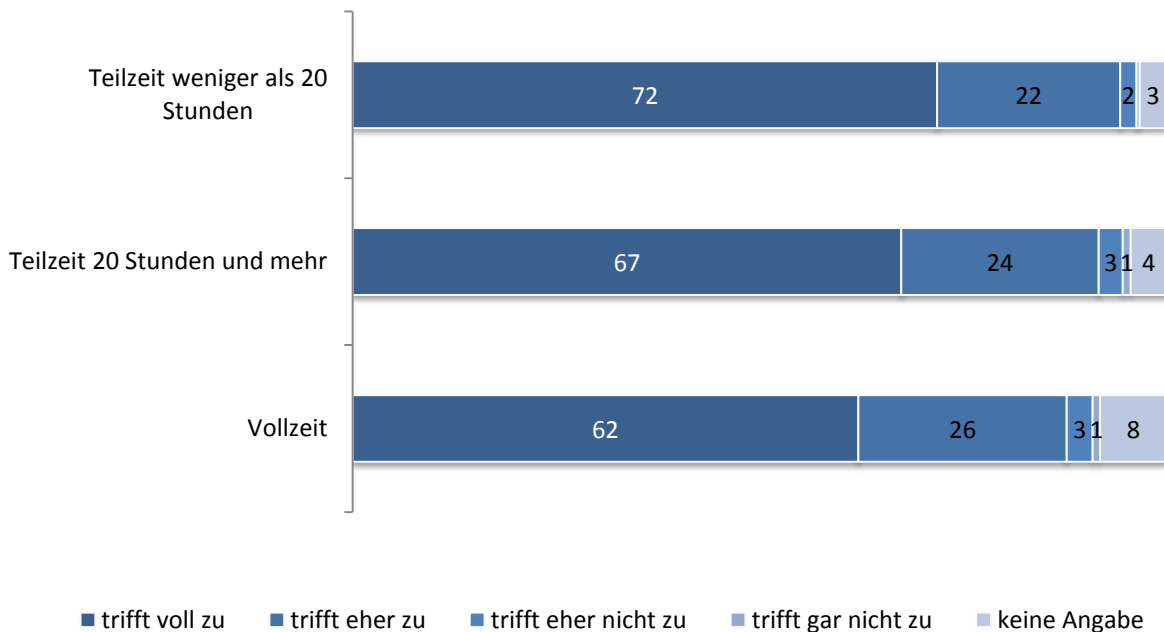
2012 bewerteten die Beschäftigten mit Migrationshintergrund die Berücksichtigung der individuellen Situation besser als solche ohne Migrationshintergrund. In beiden Gruppen erhöhte sich der Anteil, der dieser Aussage voll zustimmte. Während 2011 noch 69% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 62% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund der Aussage voll zustimmten, waren es 2012 nur noch jeweils 71% bzw. 66%.

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.

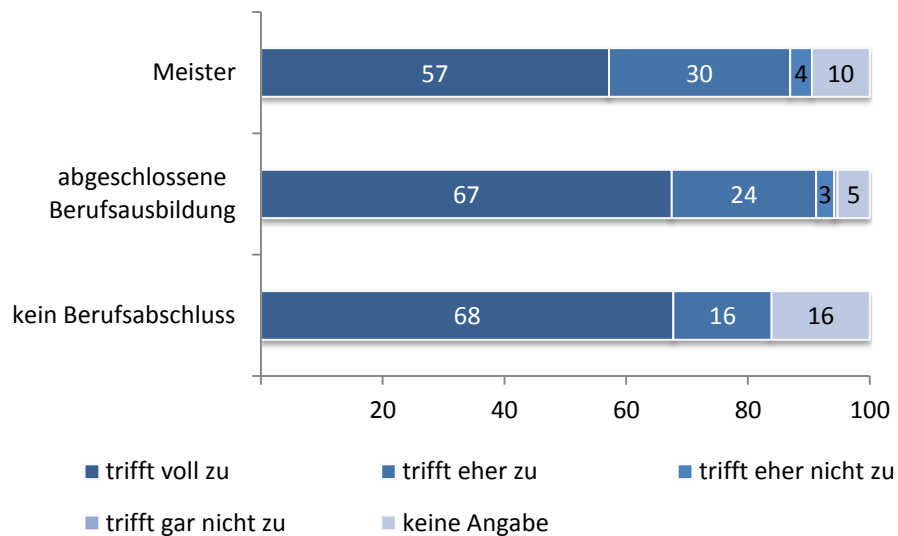
Abb. 43: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Teilzeit/Vollzeit



Wie 2011 kam auch 2012 die schlechteste Bewertung von den Hochqualifizierten. In den anderen beiden Qualifikationsgruppen war der Anteil der Beschäftigten, der seine indivi-

duelle Situation voll berücksichtigt sieht, etwa gleich hoch. Allerdings enthielt sich von den Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss ein recht hoher Anteil einer Bewertung.

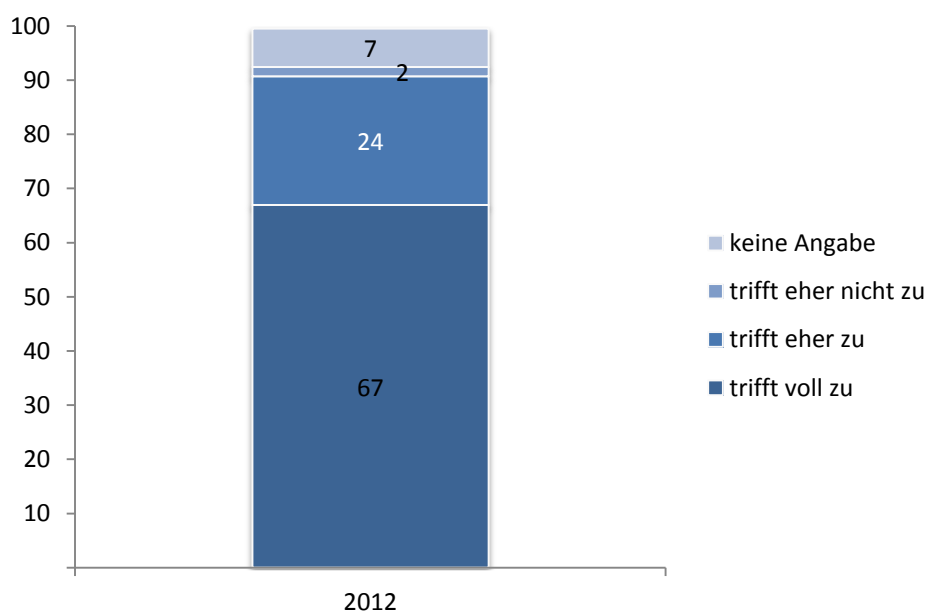
Abb. 44: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation



N=1.200 Fälle

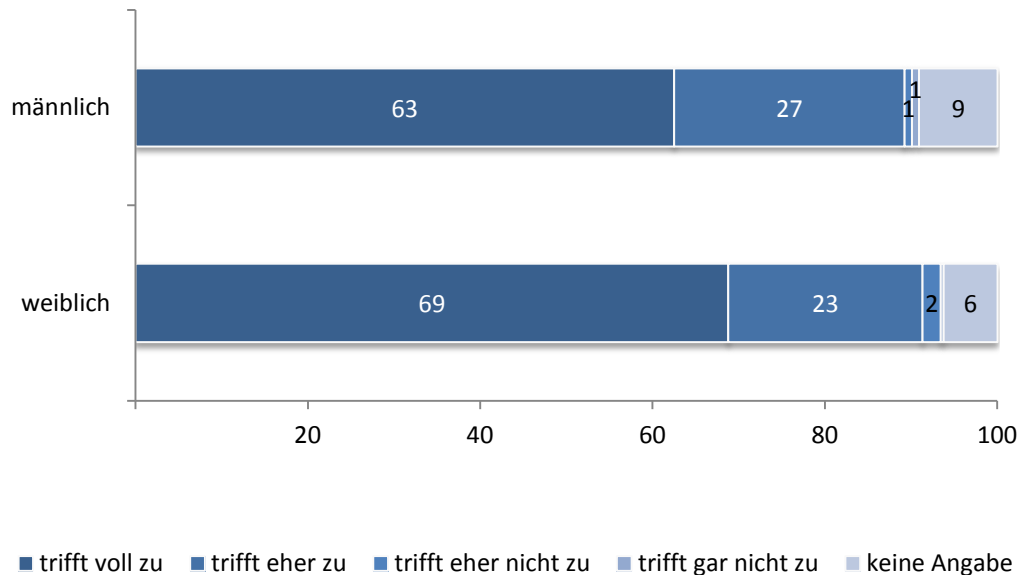
Ein weiterer Aspekt der Qualität der Beratung betrifft die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen. Konkret wurde erfasst, in wieweit die empfohlenen Maßnahmen den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen entsprachen. In 67% der Fälle traf dies voll zu, in weiteren 24% überwiegend. Nur rund 2% der Teilnehmer/innen konnten dieser Aussage eher nicht zustimmen.

Abb. 45: „entsprach meinen Bedürfnissen“



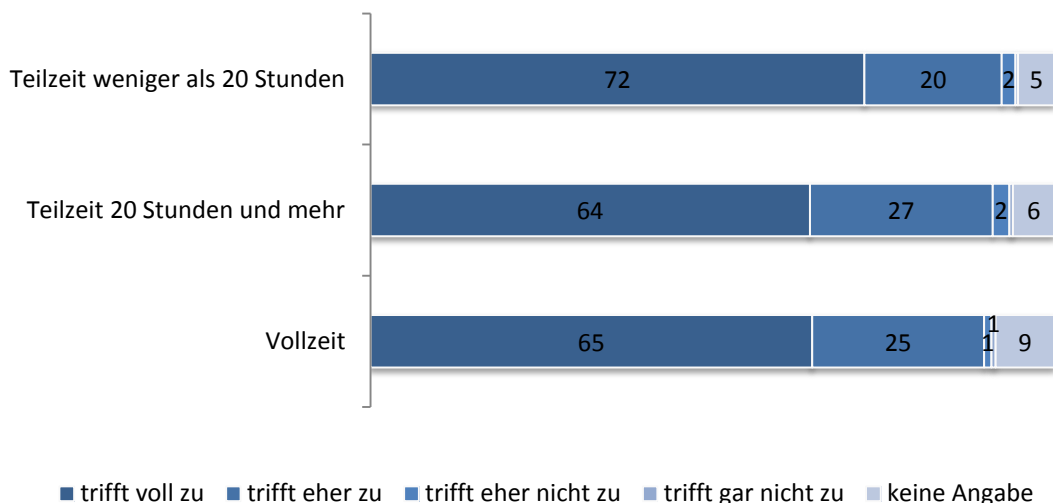
Eine Differenzierung nach dem Geschlecht zeigt, dass Frauen etwas häufiger der Ansicht sind, dass die empfohlenen Maßnahmen ihren Bedürfnissen entsprechen. 69% stimmten der Aussage voll zu, weitere 23% überwiegend. Bei den Männern liegen die entsprechenden Werte bei 63% bzw. 27%.

Abb. 46: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Geschlecht



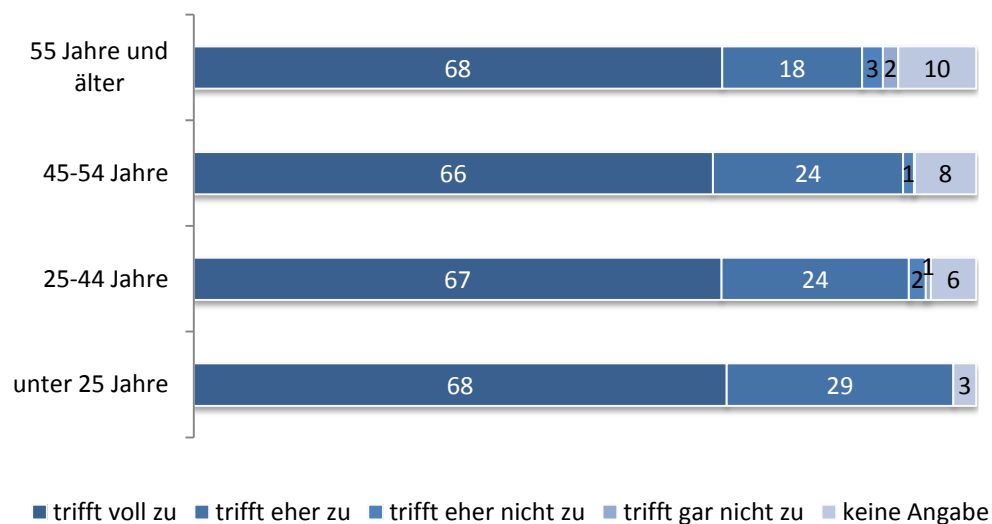
Zwischen Vollzeitarbeitern und Teilzeitkräften mit 20 und mehr Stunden zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. 64% bzw. 65% meinten, dass die empfohlenen Maßnahmen vollständig ihren Bedürfnissen entsprechen, weitere 25% bzw. 27%, dass dies weitgehend der Fall ist. Die beste Bewertung kam von den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden Beschäftigungsumfang: 72% waren der Ansicht, dass die Maßnahmen ihren Bedürfnissen völlig entsprechen.

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



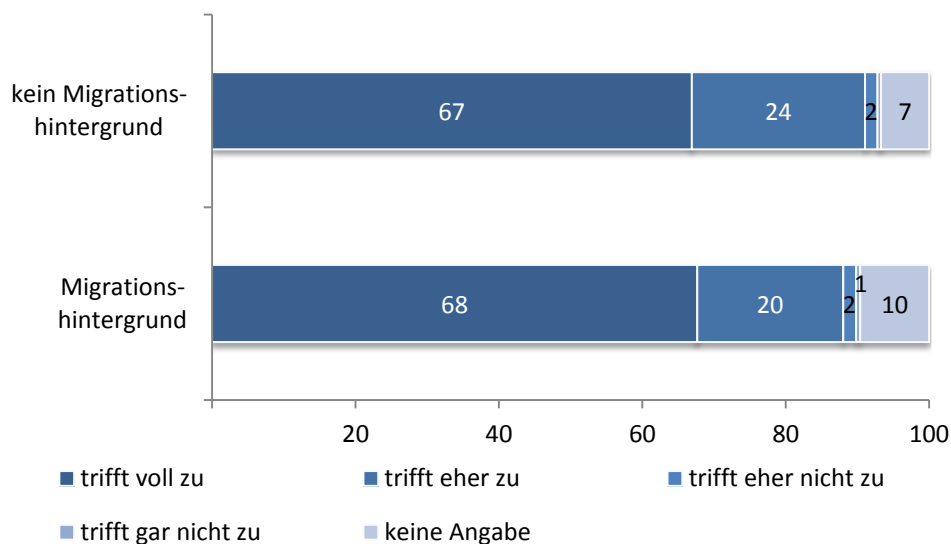
Tendenziell verschlechtert sich die Bewertung mit zunehmendem Alter. Die höchste Zustimmung zu der Aussage, dass die empfohlenen Maßnahmen den Bedürfnissen entsprechen, kam von den Beschäftigten unter 25 Jahren. Allerdings sind die Unterschiede gering und in allen Altersklassen gab nur ein geringer Anteil der Teilnehmer/innen an, dass die Maßnahmen eher nicht den Bedürfnissen entsprechen. Bei den 55-Jährigen und Älteren betrug dieser Anteil 5%, in den anderen Altersgruppen lag dieser Anteil noch niedriger.

Abb. 48: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Alter



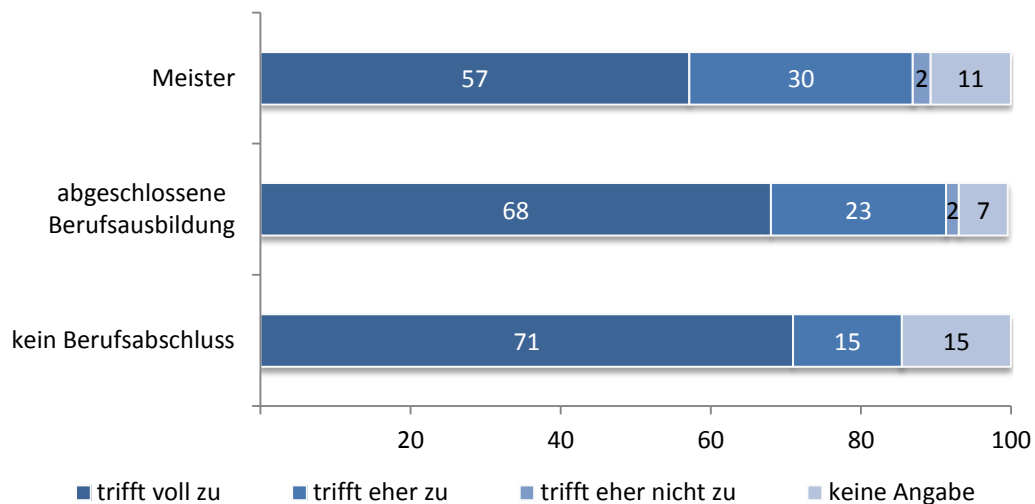
Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund waren insgesamt etwas häufiger der Ansicht, dass die empfohlenen Maßnahmen ihren Bedürfnissen völlig oder überwiegend entsprachen. Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund stimmten dieser Aussage vollständig oder überwiegend in 91% der Fälle zu, bei den Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund betrug dieser Anteil 88%. Die positivere Bewertung der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ist vor allem auf einen niedrigeren Anteil an Enthaltungen zurückzuführen.

Abb. 49: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Migrationshintergrund



Die empfohlenen Maßnahmen entsprachen am häufigsten vollkommen den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss. Mit zunehmender Qualifikation verringerte sich dieser Anteil. Dafür erhöhte sich mit der beruflichen Qualifikation der Anteil, der dieser Aussage überwiegend zustimmte. Nur jeweils 2% der Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung und mit Meisterbrief waren der Ansicht, dass dies eher nicht zutraf.

Abb. 50: „entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Qualifikation

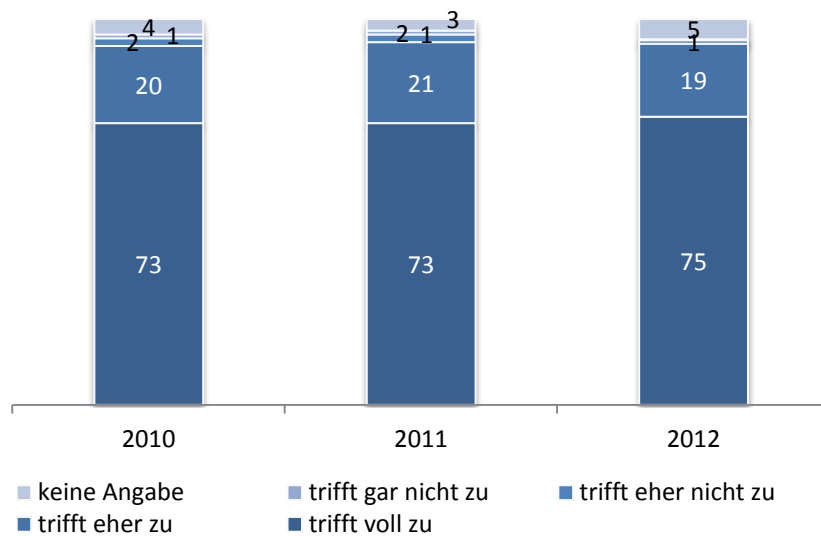


N=1.200 Fälle

4.3 Zusammenfassende Bewertung der Beratung

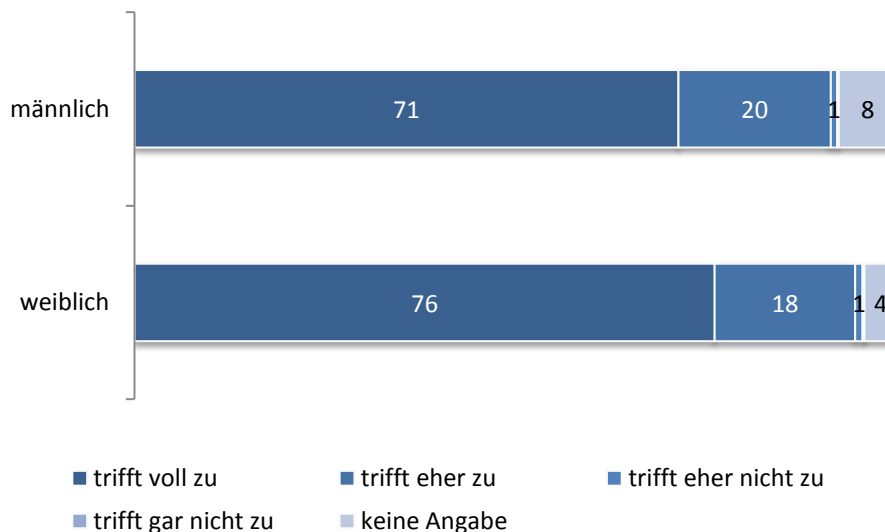
Insgesamt wurde die der Ausstellung des Qualifizierungsschecks vorangestellte Beratung von den Teilnehmer/innen sehr gut bewertet. 2012 äußerte sich nur 1% der Teilnehmer/innen diesbezüglich eher unzufrieden. Die Ergebnisse fallen damit sogar noch geringfügig besser aus als in den beiden Jahren zuvor, in denen der Anteil der Teilnehmer/innen, die sich eher negativ äußerten, bei 3% lag. Entsprechend ist weiterhin hervorzuheben, dass der gesamte Beratungsprozess von den Teilnehmer/innen außerordentlich positiv bewertet wird.

Abb. 51: „gute Beratung erhalten“



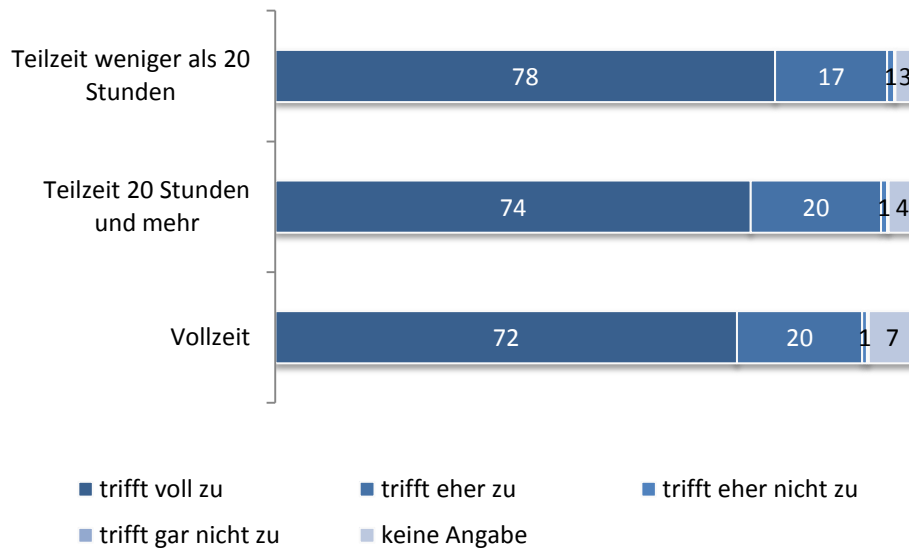
Eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass Frauen häufiger mit der Beratung zufrieden waren als Männer. 76% der Frauen empfanden die erhaltene Beratung als sehr gut, weitere 18% als gut. Bei den Männern waren 71% vollständig mit der Beratung zufrieden und 20% zufrieden. Diese Unterschiede waren ebenfalls bereits in den beiden Vorjahren zu beobachten.

Abb. 52: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht



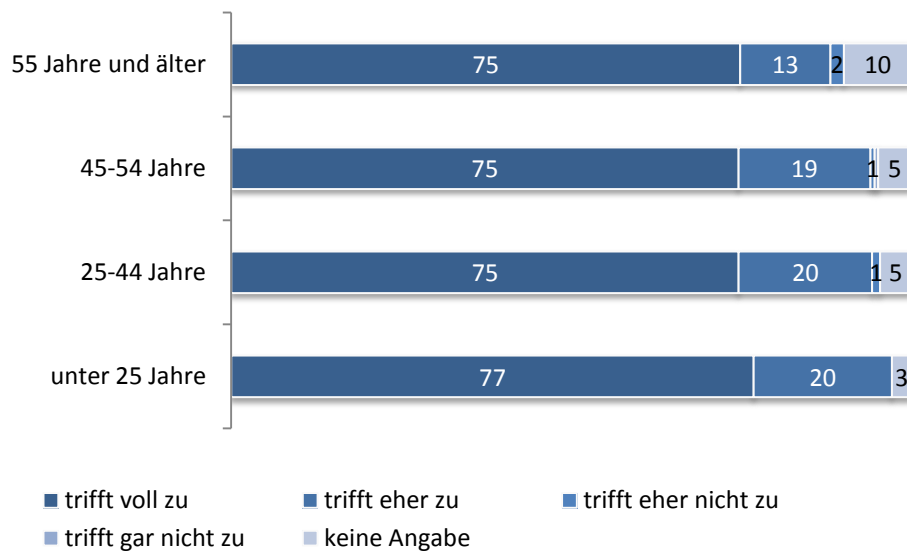
Analog zu den bisherigen Ergebnissen kommen Teilzeitbeschäftigte bei der Beurteilung der gesamten Beratung zu einer etwas besseren Bewertung als Vollzeitbeschäftigte. Da die Teilzeitbeschäftigten, die weniger als 20 Stunden arbeiten, eine noch positivere Bewertung abgeben als die Teilzeitkräfte, die 20 und mehr Stunden arbeiten, kann dieser Effekt nicht alleine auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass der Großteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist.

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



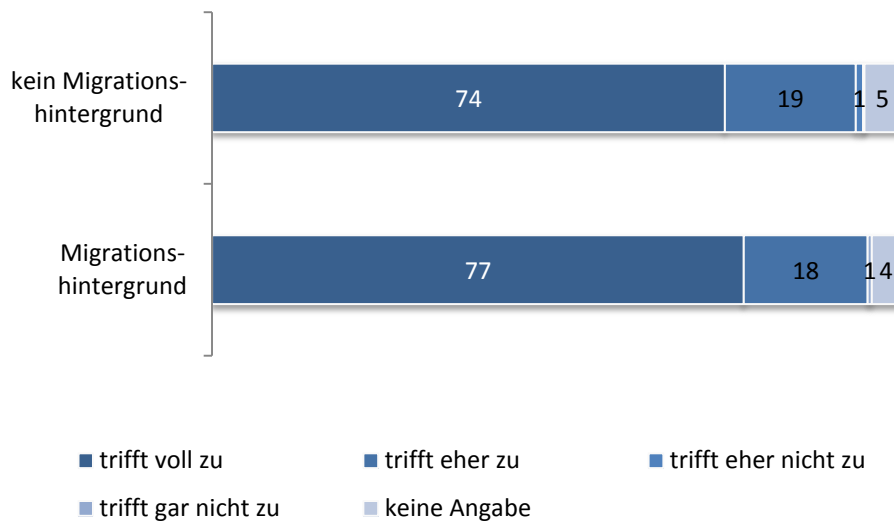
Differenzierungen nach Altersgruppen zeigte sich noch 2010 eine sinkende Zufriedenheit mit steigendem Alter und auch 2011 war die Altersgruppe der unter 25-Jährigen noch deutlich zufriedener als die anderen Altersgruppen. Diese Unterschiede bestanden 2012 nicht mehr. Alle Altersgruppen weisen ähnliche Werte auf. Ein klarer Zusammenhang zwischen Alter und Grad der Zufriedenheit ist somit nicht gegeben.

Abb. 54: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen



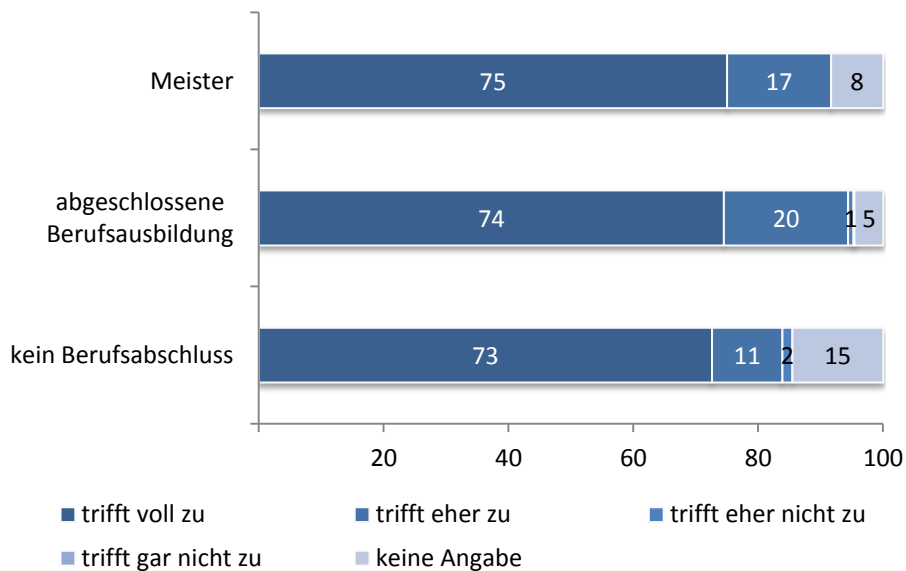
Wie schon bei den Einzelaspekten des Beratungsprozesses kommen auch bei der Gesamtbewertung Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu einer leicht besseren Einschätzung als solche ohne Migrationshintergrund. Allerdings verringerten sich die Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr. Während 2011 noch 78% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 72% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit der Beratung sehr zufrieden waren, betragen die entsprechenden Werte 2012 77% bzw. 74%.

Abb. 55: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund



Wie 2011 zeigt sich auch 2012 bei den Qualifikationsgruppen eine minimal höhere Zufriedenheit der hochqualifizierten Beschäftigten. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung kommen zu einer etwas schlechteren Bewertung als die anderen Qualifikationsgruppen. Allerdings sind die Unterschiede minimal. 2010 war die Beurteilung noch umgekehrt, damals bewerteten die Geringqualifizierten den Beratungsprozess am besten.

Abb. 56: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation



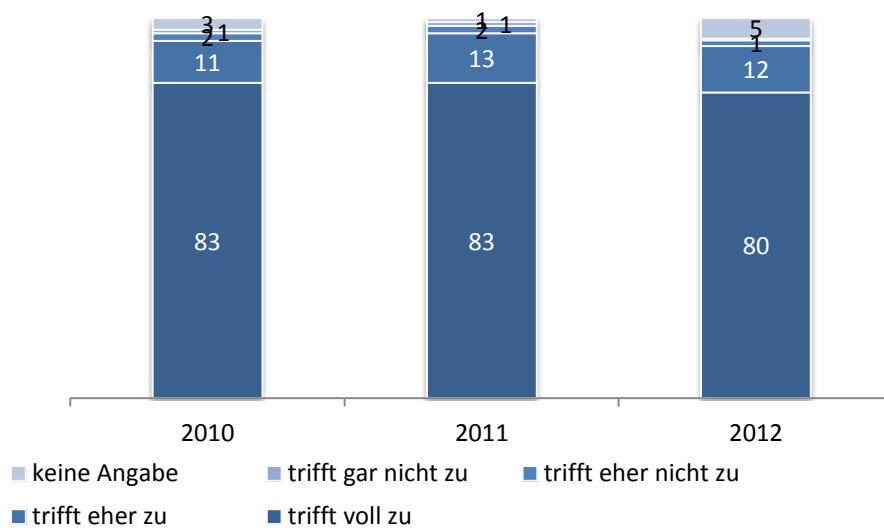
N=1.200 Fälle

4.4 Organisation, 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.

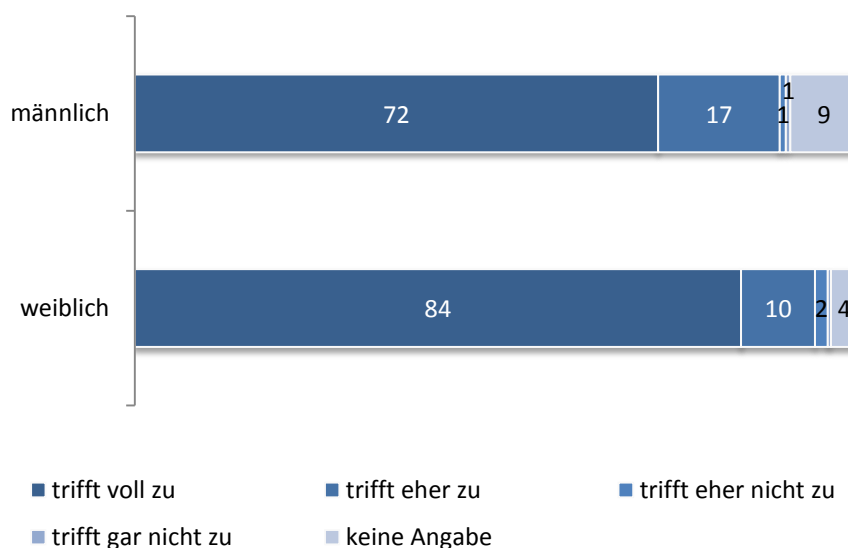
Eine große Mehrheit der Teilnehmer/innen bestätigt, dass es ihnen möglich war, kurzfristig einen Termin zu erhalten. 2012 bemängelte lediglich 1% aller Teilnehmer/innen, dass keine kurzfristige Terminabsprache gelang. Auch in den zwei Jahren zuvor lag dieser Anteil mit 3% sehr niedrig.

Abb. 57: „Termin kurzfristig erhalten“



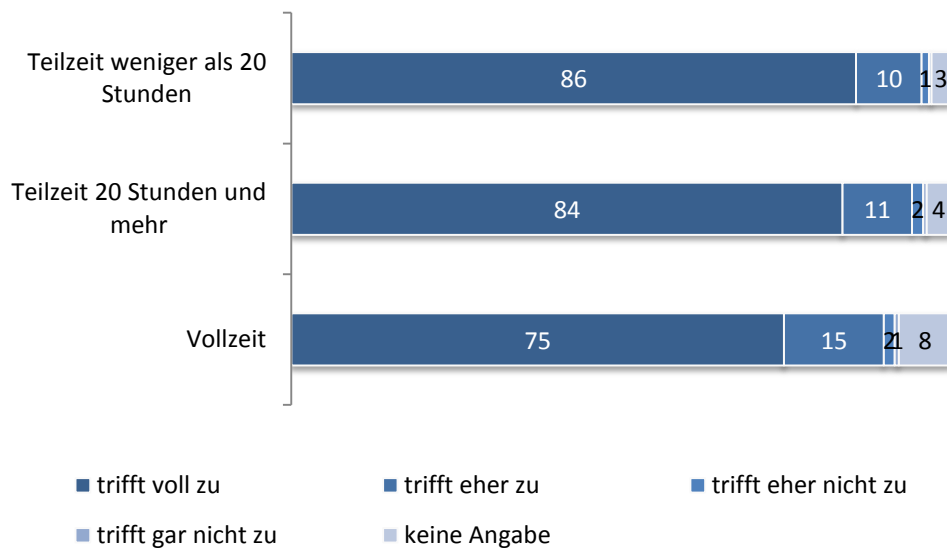
Wie bei allen bisherigen Bewertungen, kommen Frauen auch bei der Frage nach einem kurzfristigen Beratungstermin zu einer besseren Einschätzung als Männer.

Abb. 58: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Geschlecht



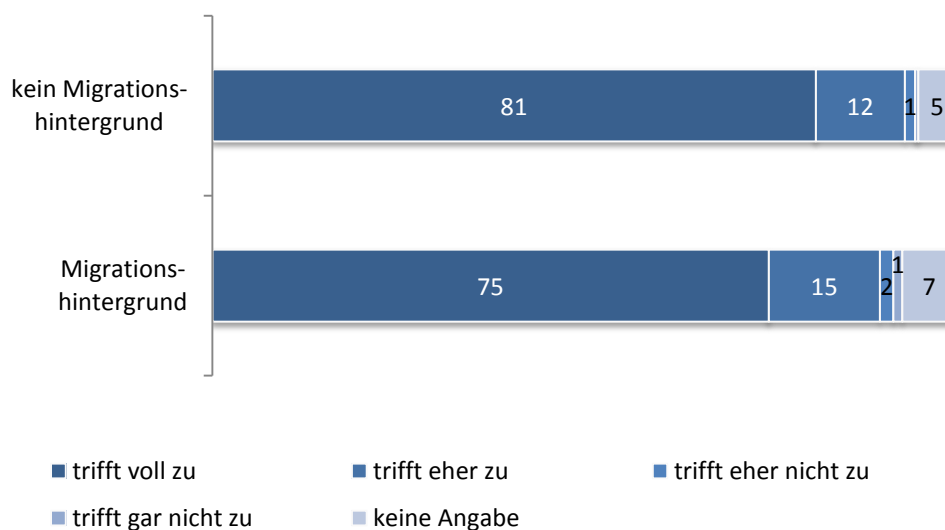
Bei der Differenzierung nach Voll- und Teilzeit zeigt sich ebenso wie bei der Beratung, dass die Teilzeitkräfte die Terminvergabe noch besser bewerteten als die Vollzeitkräfte. Auch hier beurteilten die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden die Terminvergabe noch besser als die Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden. Somit sind auch hier die Differenzen zwischen Teilzeit und Vollzeit nicht ausschließlich darauf zurückzuführen, dass Teilzeitkräfte überwiegend weiblich sind. Allerdings ist hierbei (wie auch bei der Differenzierung nach Geschlecht) zu berücksichtigen, dass Vollzeitarbeitskräfte (bzw. Männer) deutlich häufiger keine Angabe machten, was das Ergebnis etwas verzerrt.

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



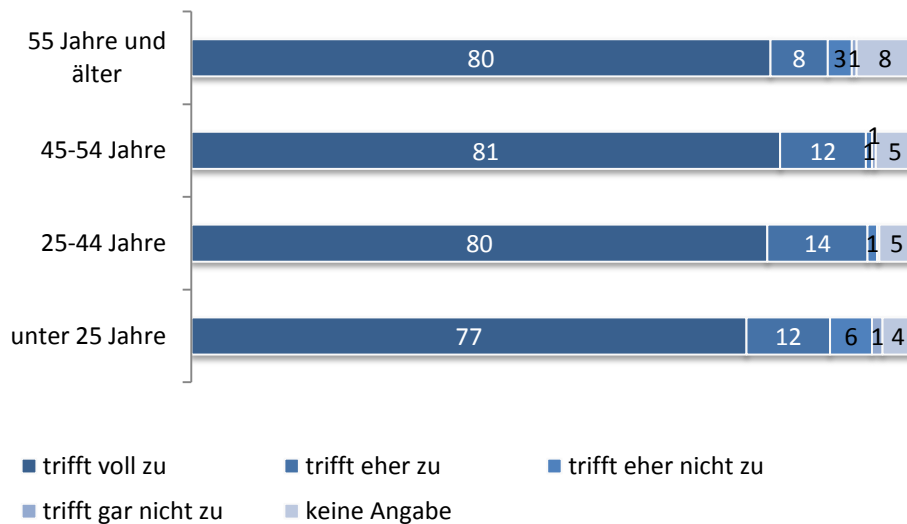
2011 waren die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund nur marginal. Dagegen zeigte sich 2012, dass es auf Beschäftigte ohne Migrationshintergrund häufiger voll zutraf, dass sie kurzfristig einen Termin erhielten als auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Abb. 60: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Migrationshintergrund



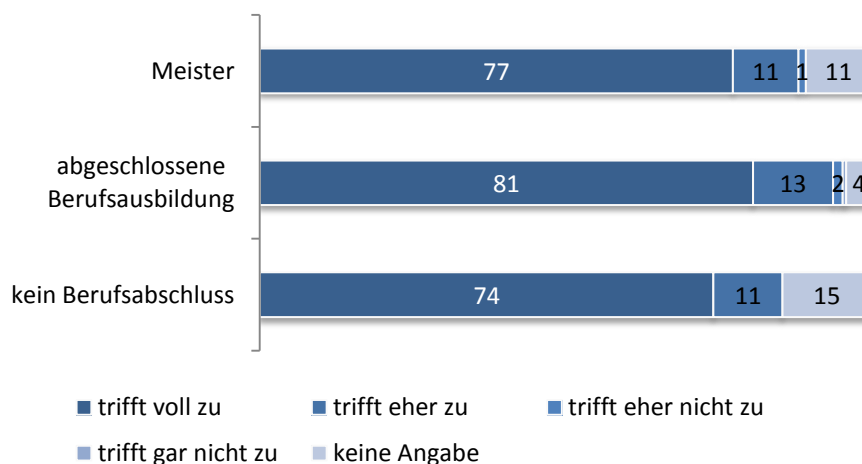
Bei einer Differenzierung nach Alter wird offensichtlich, dass die besten Bewertungen von den Beschäftigten der mittleren Altersgruppen kamen. Allerdings bestanden zwischen den anderen Altersgruppen hinsichtlich einer guten Bewertung keine nennenswerten Unterschiede. Wie im Vorjahr urteilten die Teilnehmer/innen unter 25 Jahren am schlechtesten in Bezug auf die Vereinbarung eines kurzfristigen Termins. Allerdings lag der Anteil der Beschäftigten dieser Altersgruppe mit der besonders positiven Bewertung 2012 höher als im Vorjahr (72%).

Abb. 61: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter



Nach Qualifikationsgruppen unterschieden zeigt sich, dass die beste Bewertung von den Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung abgegeben wurde. Am seltensten kam die volle Zustimmung, dass Termine kurzfristig vergeben wurden, von den Geringqualifizierten, wobei zu berücksichtigen ist, dass in dieser Gruppe der höchste Anteil an Enthaltungen bestand.

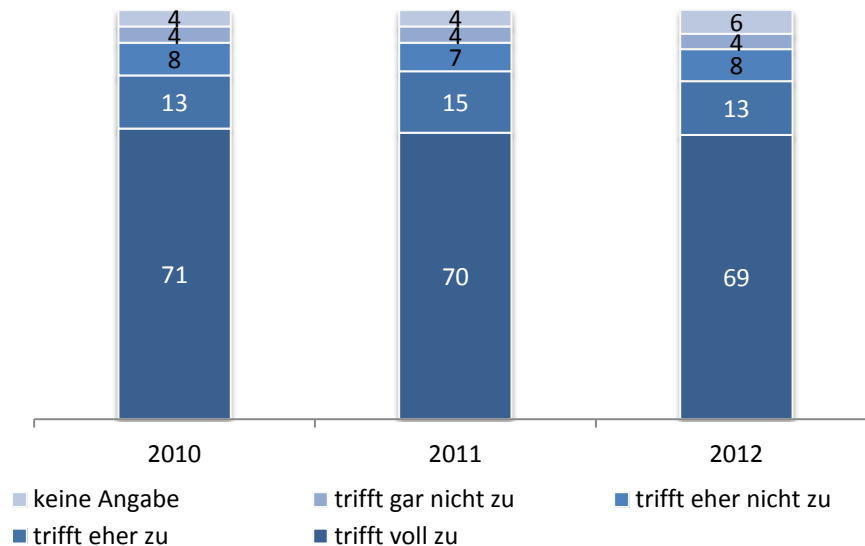
Abb. 62: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Qualifikation



N=1.200 Fälle

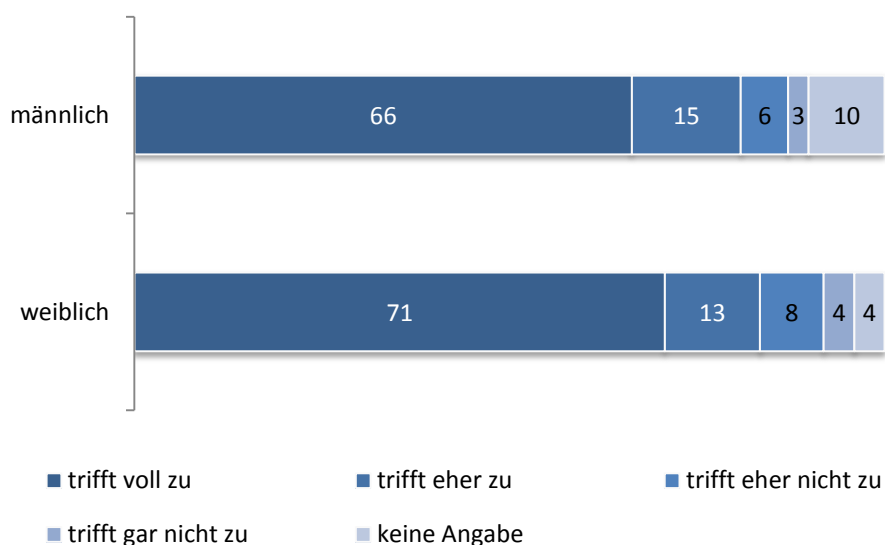
Der gesamte zeitliche Aufwand für die Teilnehmer/innen wird weniger positiv eingeschätzt als die Terminvergabe. Während 82% den zeitlichen Aufwand als gering wahrnahmen, widersprachen dem immerhin 12% der Teilnehmer/innen und schätzten den nötigen zeitlichen Aufwand als nicht unerheblich ein. Dies entspricht in etwa den Vorjahresergebnissen.

Abb. 63: „zeitlicher Aufwand gering“



Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass zwar 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 (12% der Frauen und 9% der Männer hielten diesen für nicht unerheblich). Das liegt darin begründet, dass sich von den Männern ein höherer Anteil einer Einschätzung enthielt.

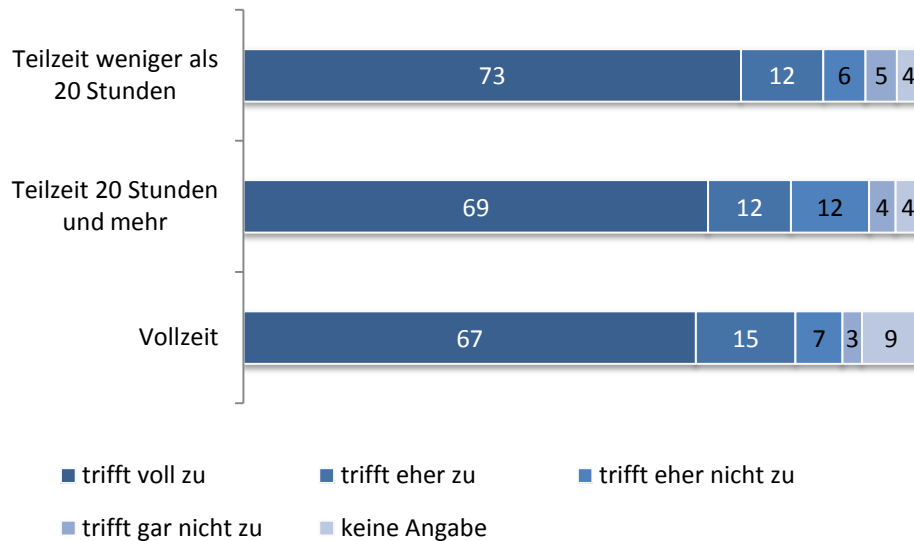
Abb. 64: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht



Bei der Differenzierung von Teilnehmer/innen in Vollzeit bzw. Teilzeit zeigt sich, dass von den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden ein höherer Anteil der Aussage voll zu-

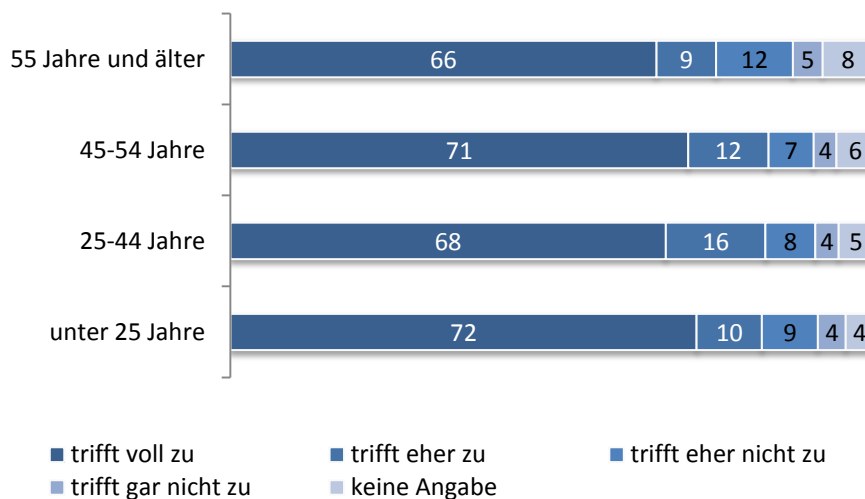
stimmte, dass der zeitliche Aufwand gering war, als von den Teilzeitkräften mit mehr als 20 Stunden und den Vollzeitkräften. Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden empfanden hingegen häufiger als die anderen beiden Gruppen den zeitlichen Aufwand eher als hoch (16% im Gegensatz zu 11% bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden und 10% bei den Vollzeitkräften).

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



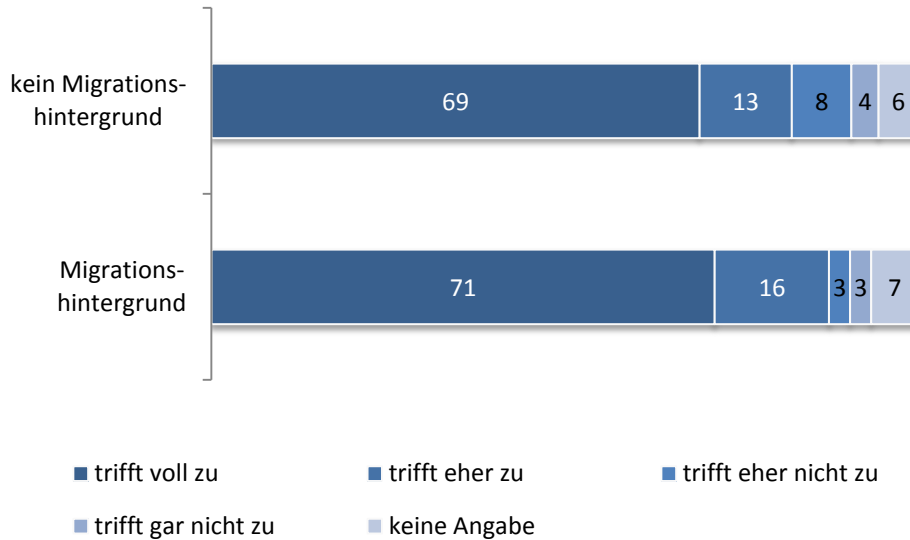
2010 ergab sich bei der Einschätzung des zeitlichen Aufwands nach Altersgruppen, dass mit zunehmendem Alter der Zeitaufwand als größer wahrgenommen wurde. 2011 kamen die Älteren zu einer besseren Bewertung. Dagegen beurteilten die unter 25 Jahren den zeitlichen Aufwand vergleichsweise als schlecht. 2012 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. Folglich ist über die letzten drei Jahre keine klare Beurteilung des zeitlichen Aufwands nach Alter zu erkennen.

Abb. 66: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen



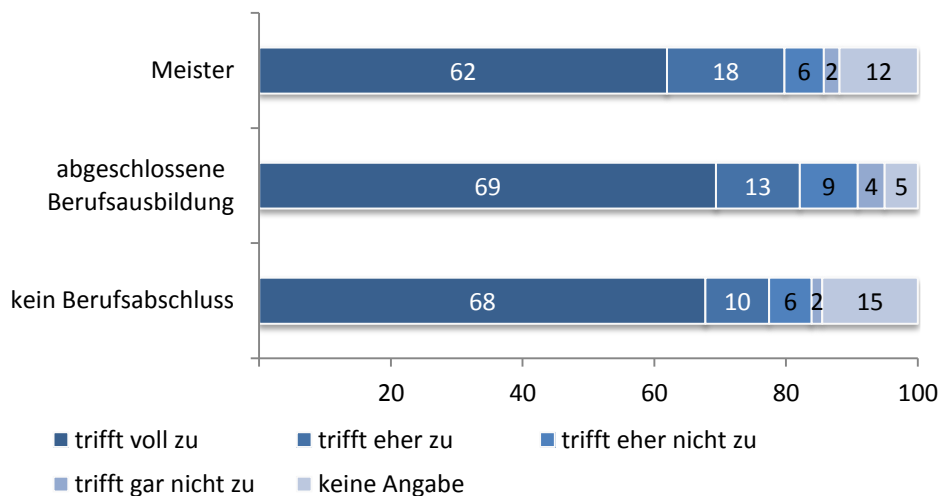
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund nahmen den zeitlichen Aufwand als geringer wahr, ihre Bewertung fiel besser aus als die der Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund.

Abb. 67: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund



Während noch 2011 bei den Geringqualifizierten ein nennenswerter Anteil zu der Einschätzung kam (15%), dass der zeitliche Aufwand recht hoch sei, 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. Angesichts der recht hohen Enthaltungen bei den hoch- und geringqualifizierten Teilnehmer/innen ist kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Qualifikation und zeitlichem Aufwand erkennbar.

Abb. 68: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation



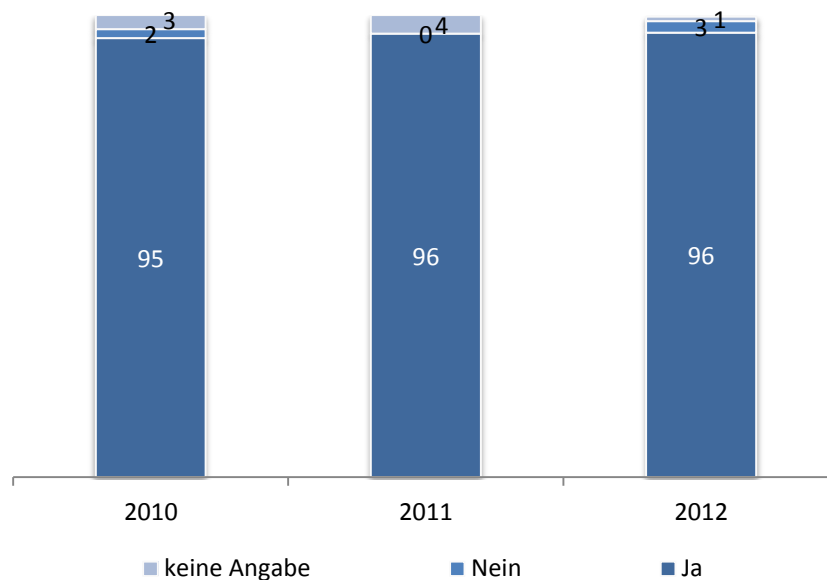
N=1.200 Fälle

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

Als Abschluss der Befragung wurden die Teilnehmer/innen um eine Gesamteinschätzung der Umsetzung des Instruments gebeten. 96% gaben an, mit der Umsetzung zufrieden gewesen zu sein. Damit wurden die Werte der Vorjahre erreicht. Nur knapp 3% 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. 96% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigten sich zufrieden mit der Gesamtumsetzung des Instruments. Erfreulich ist weiterhin, dass sich bei den Kategorien „Berücksichtigung der individuellen Situation“ sowie „gute Beratung“ die Ergebnisse gegenüber den Vorjahren sogar noch 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 Be-

wertung aller Altersgruppen. 2012 zeigte sich dagegen kein eindeutiger Trend, so dass ein klarer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bewertung nicht gegeben ist.

Wie bereits in den letzten Jahren kommen die Frauen in fast allen Kategorien zu einer besseren Bewertung als Männer. Damit korreliert ist die positive Bewertung der Teilzeitkräfte. Diese kommen ebenfalls zu einer besseren Bewertung als Vollzeitkräfte, bestehen aber überwiegend aus Frauen. Allerdings zeigt sich dabei, dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden jeweils noch eine bessere Bewertung abgaben als die Teilzeitkräfte mit 20 und mehr Stunden.

Bei der Unterscheidung der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund zeigen sich verhältnismäßig geringe Unterschiede sowie ein differenziertes Bild. Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund bewerten 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.

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. 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.

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

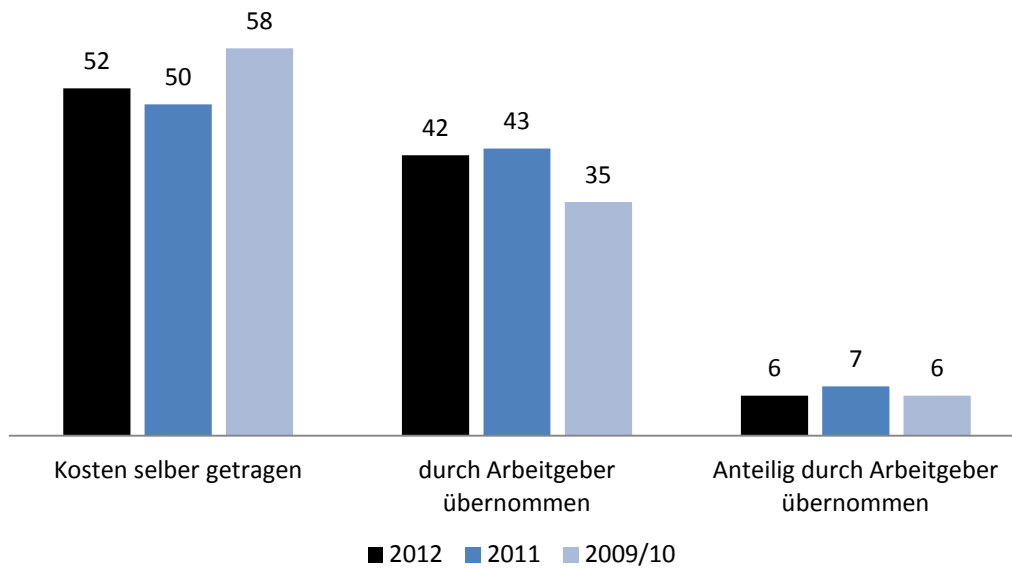
- bereits an der schriftlichen Befragung teilgenommen haben und sich dort zu einer weiteren telefonischen Erhebung bereit erklärten und
- deren Genehmigung des Qualifizierungsschecks bereits mindestens 6 Monate zurückliegt.

Die Befragungsteilnehmer/innen sollten die Weiterbildungsmaßnahme bereits abgeschlossen haben. Hauptsächliche Intention der Befragung ist zum einen die Eruierung 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 2011 bis Mai 2012 einen Qualifizierungsscheck erhalten haben. Während der gesamten Projektlaufzeit konnte bis Ende 2010 insgesamt 462 Interviews realisiert werden, 2011 kamen 270 Interviews und bis Mitte Dezember 2012 weitere 254 Fälle hinzu.

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 2012 der Anteil derer, die den Eigenanteil selber tragen mussten, mit 52% gegenüber dem Vorjahr in etwa konstant geblieben ist. Im Vergleich zum Beginn des Programms ist dieser Anteil jedoch zurückgegangen; zugleich stieg der Anteil der Maßnahmen, die von den Arbeitgebern getragen wurden.

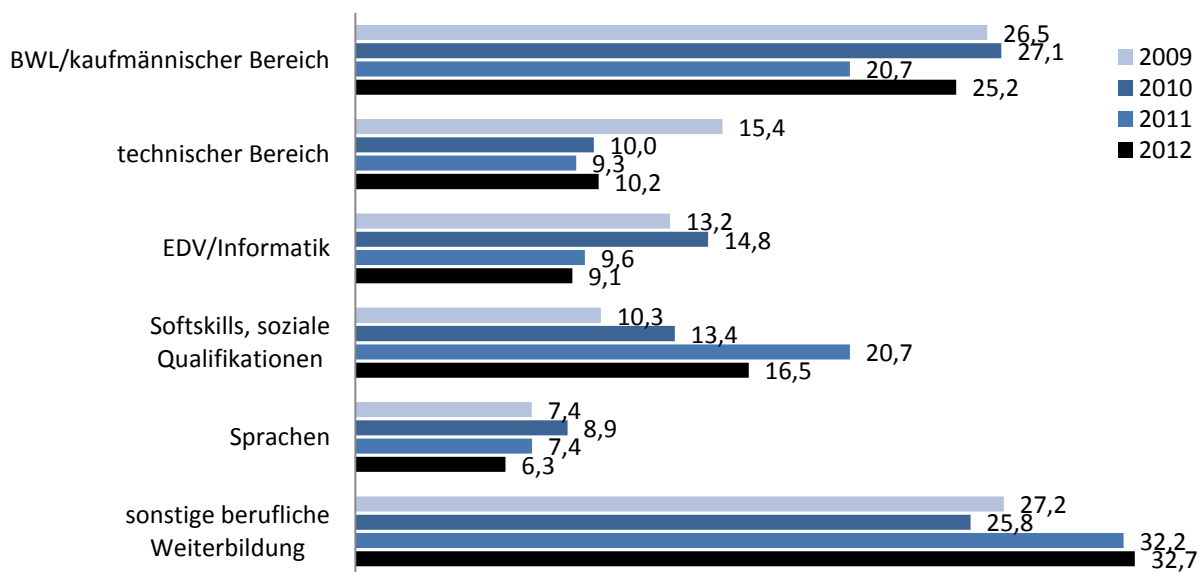
Abb. 70: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Teilnehmer/innen der Telefonbefragung



5.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme

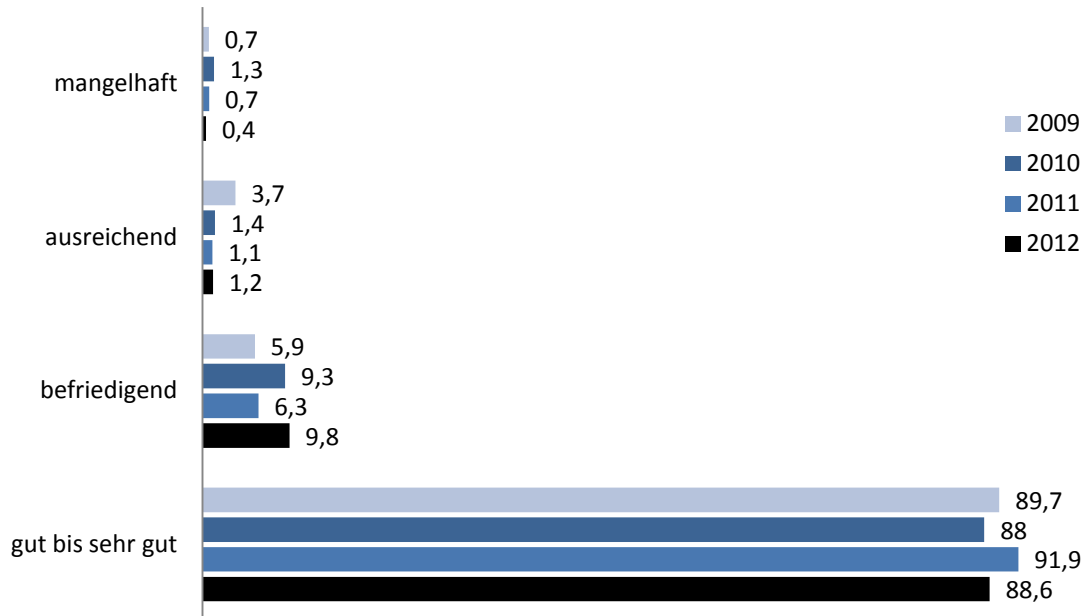
Rund ein Viertel der Befragungsteilnehmer bildeten sich im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich weiter. Dies ist gegenüber dem Jahr 2010 ein deutlicher Zuwachs, liegt aber leicht hinter den Anteilen der Jahre zuvor. Tendenziell rückläufig waren Weiterbildungen im technischen und EDV-Bereich. Im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen haben hingegen Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der „soft skills“ bzw. sozialen Qualifikationen.

Abb. 71: Art der Weiterbildungsmaßnahme



Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden insgesamt sehr positiv bewertet. Knapp 90% der Befragten kamen zu einer guten oder sehr guten Bewertung, wobei dieser Anteil im Zeitverlauf relativ konstant bleibt. Negative Bewertungen bleiben weiterhin die absolute Ausnahme.

Abb. 72: Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme

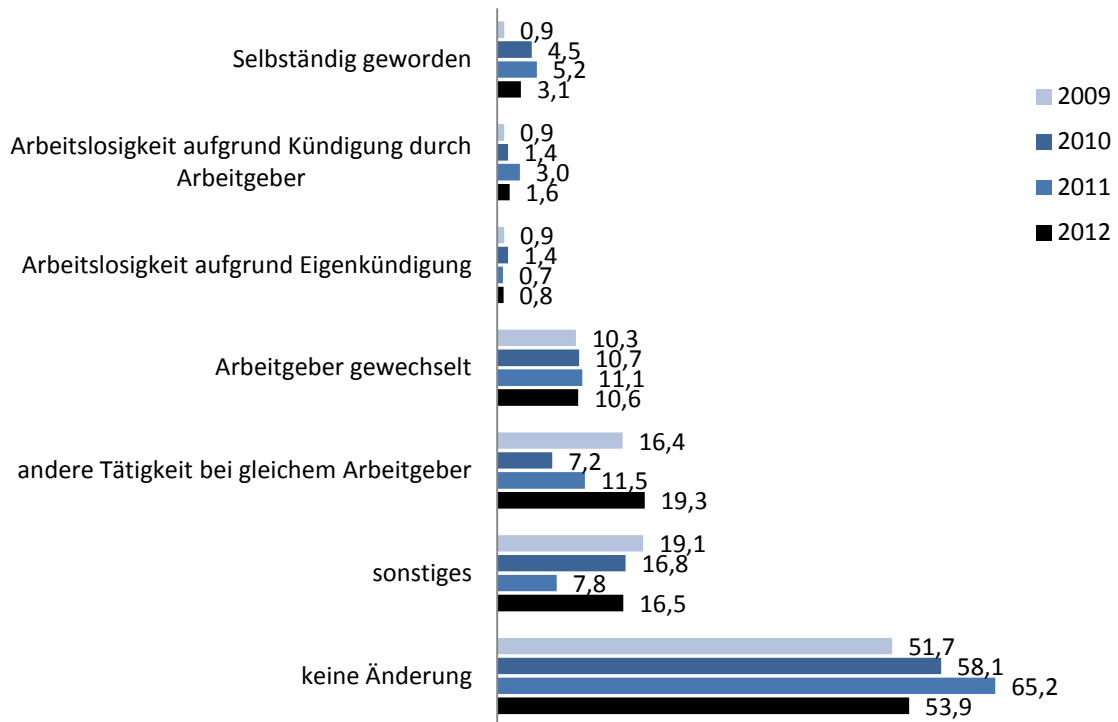


5.2 Änderung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck

Zu den gemessenen Effekten zählt u.a., ob die weitergebildeten Personen in der Folge der Maßnahme eine berufliche Veränderung erfuhren. Dies ist häufig der Fall: Knapp zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sich ihr beruflicher Status seit Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme verändert hat. Dies ist der höchste Wert der vergangenen Jahre. Zugenommen hat v.a der Anteil der Beschäftigten, der eine andere Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber angenommen hat (19,3%). Etwas abgenommen hat hingegen die Einmündung in Selbstständigkeit sowie die Arbeitslosigkeit aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber, während der Anteil der Befragten, die den Arbeitgeber wechselten, konstant bei rund 10% liegt.

Es bleibt festzuhalten, dass nur ein minimaler Anteil von weniger als 3% der Befragten seit der Maßnahme arbeitslos geworden ist, sei es aufgrund von Eigenkündigung oder aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber.

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



5.3 Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument 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: Weniger als 7% der Befragten sahen 2012 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. Bemerkenswert ist, dass sich bei beiden Effekten, die Zustimmung gegenüber den Vorjahren nochmals deutlich erhöht hat: drei Viertel bescheinigten sich bessere Arbeitsmarktchancen, und sogar etwa 80% stellte eine höhere Arbeitsmotivation in Folge der Maßnahme fest.

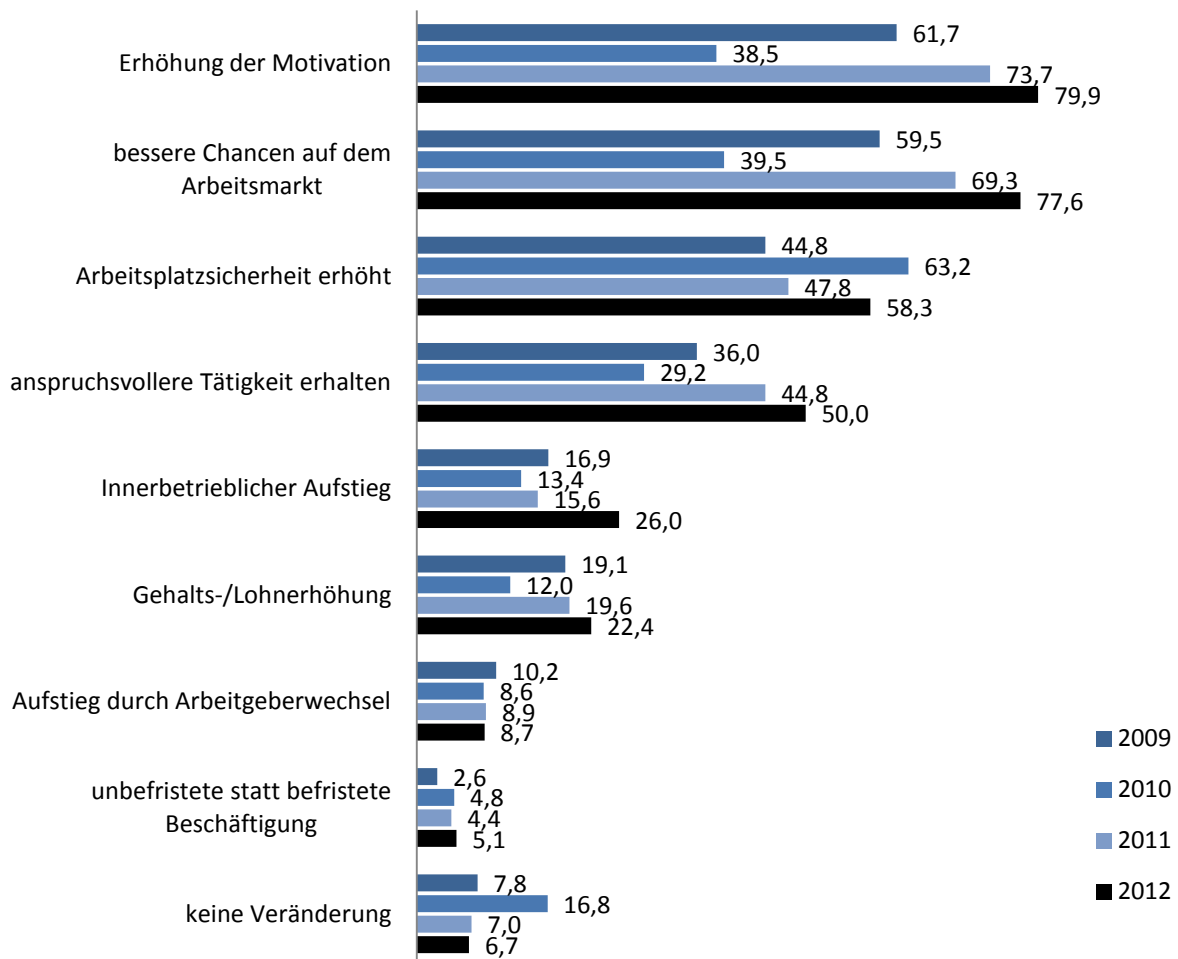
Ebenfalls von einer Mehrheit der Befragten wurde 2012 zudem angegeben, durch die Maßnahme eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit zu haben bzw. einer anspruchsvolleren Tätigkeit nachzugehen. Alle genannten Faktoren sind subjektive Einschätzungen der Beschäftigten, die in Wechselwirkung zueinander stehen. 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 beruflichen Aufstieg oder Lohnerhöhungen sind ebenfalls Verbesserungen für die Teilnehmer/innen beobachtbar, wenn auch etwas sel-

tener. So gab über ein Viertel der Befragten einen innerbetrieblichen Aufstieg an, was der bei weitem höchste Wert der letzten Jahre ist. 22% erhielten eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung, und knapp 9% 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



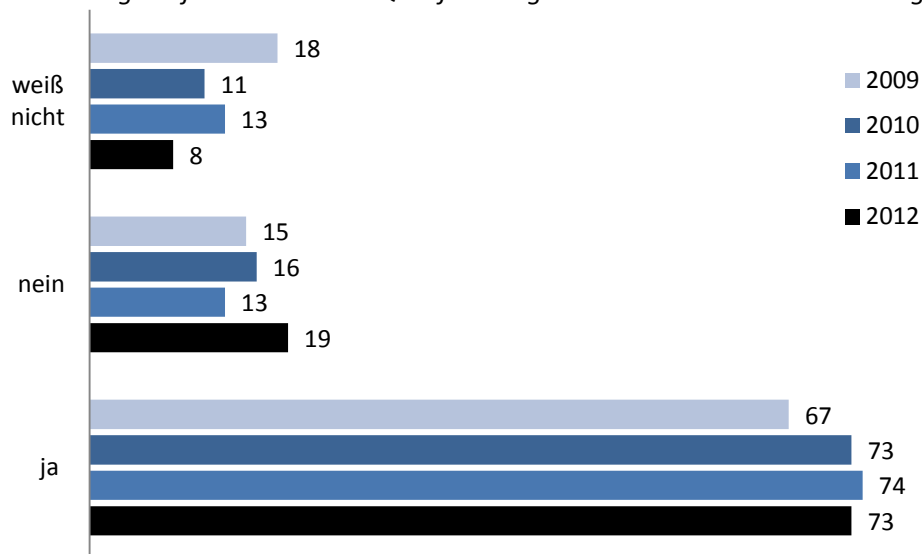
Die Teilnehmer hatten im Rahmen der Telefonbefragung die Gelegenheit, die beruflichen Veränderungen aus Ihrer Sicht nochmals selbst zu beschreiben. Die Antworten bestätigen die überaus gute Einschätzung der Effekte des Instruments, wie folgende Auswahl illustriert:

- Arbeitsplatz ist sicherer geworden

- Das Arbeitsfeld hat sich erweitert.
- Ich bin dazu befähigt, Lehrlinge auszubilden.
- Ich fühle mich in meinem Berufsalltag sicherer und kompetenter.
- Ich gebe jetzt Kurse in dem Bereich, in dem ich mich weitergebildet habe.
- Ich habe meine Funktion als Geschäftsführer behalten.
- Ich habe meine Position in der Firma ausgebaut
- Ich habe von anderen Arbeitgebern Aufträge dazu bekommen.
- Ich kann meine Aufgaben qualifizierter ausführen
- Ich konnte meinen Arbeitsbereich an sich erweitern.
- Ich mache der Maßnahme wegen nun eine weitere Ausbildung.
- Ich werde durch die Weiterbildung ein wenig mehr Verantwortung tragen dürfen.
- Ich wurde befördert.
- Mein Spektrum beim Arbeitgeber hat sich erweitert.
- Mein Tätigkeitsfeld hat sich erweitert.
- Meine Position hat sich verbessert.

Ausdruck dieser überwiegend positiven Beurteilung der Wirkungen des Instruments ist, dass 73% der Befragten angaben, auch im nächsten Jahr wieder an dem Instrument teilnehmen zu wollen. Dieser Wert lag bereits in den beiden vergangenen Jahren auf dem gleichen Niveau und verdeutlicht die konstante Akzeptanz des Instruments. Etwa 8% waren sich diesbezüglich noch unsicher, 19% planten keine weitere Teilnahme aus.

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

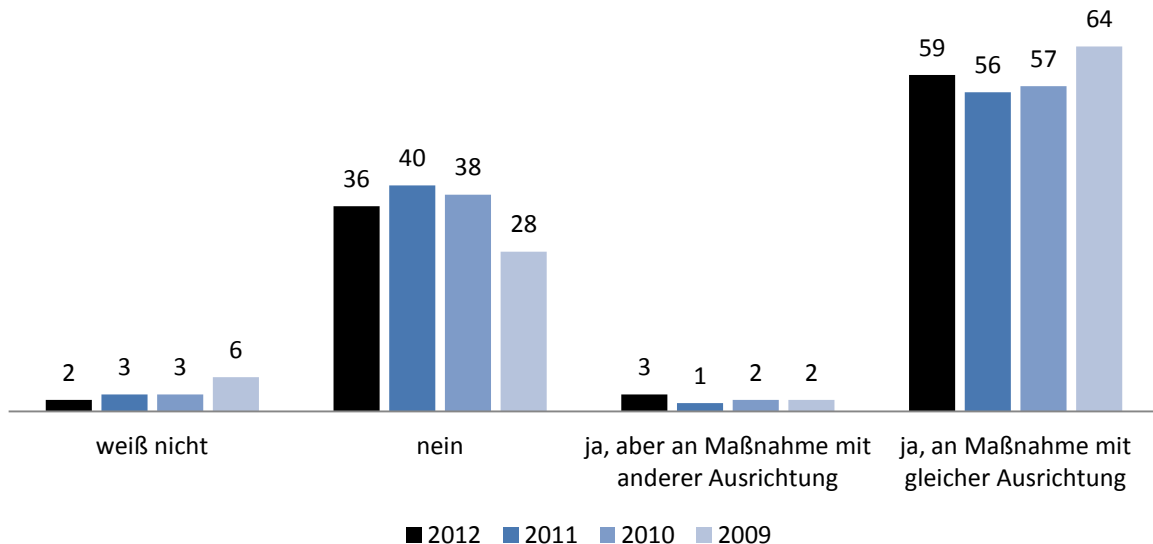


Sowohl die Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme als auch die Beurteilung ihrer Wirkung auf die berufliche Situation der Teilnehmer/innen werden insgesamt überaus positiv beurteilt. Es stellt sich allerdings weiterhin die Frage, ob diese Wirkungen auch tatsächlich durch das Instrument hervorgerufen wurden, 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 2012 ist festzustellen, dass der Anteil der Teilnehmer/innen, der angab auch ohne das Instrument „Qualifizierungsscheck“ an der gleichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, gegenüber dem Vorjahre wieder etwas angestiegen ist und bei nun 59% liegt. Dies ist ein recht hoher Wert; es sind hier nicht unbedeutende Mitnahmeeffekte zu vermuten.

Nachdem sich die eventuellen Mitnahmeeffekte im Zeitablauf reduziert haben, ist nun wieder eine tendenzielle Zunahme zu beobachten. So gaben 2012 nur 36% aller Befragten an, dass die Weiterbildungsmaßnahme ohne das Instrument Qualifizierungsscheck nicht durchgeführt worden wäre, im Jahr zuvor lag dieser Anteil noch bei 40%. 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 seitens der Teilnehmer 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 zehn Prozent sagten, dass keinerlei Verbesserungen nötig seien, über 89% sahen Verbesserungsmöglichkeiten.

Die mit Abstand am häufigsten gewünschte Verbesserung zeigt jedoch, dass weniger das Instrument selbst sondern vielmehr seine Verbreitung verbesserungsfähig sind: 82% der Befragten gaben an, dass die Informationen über die Angebote im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks verbessert bzw. verbreitert werden sollten. Dies liegt nochmals um etwa 10 Prozentpunkte über den Vorjahreswerten und kann eher als Bestätigung des Instruments gewertet werden.

Eine Verbesserung der Beratung sah 2012 nur eine Minderheit von 17% der Befragten als notwendig an, während rund 83% 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). Insbesondere Informationen über das Instrument sowie dessen Bekanntheitsgrad gab - 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)

- *Die Informationen über förderfähige Maßnahmen sollten verbessert werden.*
- *Der Bekanntheitsgrad muss besser werden. Die wenigsten haben davon gehört.*
- *Dass man es mehr durch die Zeitung publik macht. Dass die Leute überhaupt wissen dass es diesen gibt.*
- *Mehr Werbung sollte dafür gemacht werden.*
- *Habe nur durch Zufall davon erfahren, publik machen.*
- *Informationsfluss müsste besser sein. An welche Stellen muss ich mich wenden, um einen Check zu erhalten? Informationen zugänglicher machen.*
- *Mehr Informationen über Möglichkeit der Teilfinanzierung. Bekanntheitsgrad erhöhen. Mehr Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.*
- *Man sollte die Zielgruppen direkt ansprechen und informieren.*
- *Die Agentur für Arbeit sollte gezielter über die Schecks informieren.*
- *Viele wissen nicht Bescheid. Gerade für Migranten mehr Informationen.*
- *Selbst bei Werbung im Radio wissen die Wenigsten nicht, um was es dabei eigentlich geht.*
- *Anbieter der Fortbildungsmaßnahmen sollten angeben, dass die Möglichkeit der Förderung besteht.*
- *Der Bekanntheitsgrad der Qualitätsschecks müsste besser sein. Man weiß zunächst mal nicht, dass der Aufwand nur klein ist. Der Weg ist erst mal dahin lang, aber dann ist alles einfach.*
- *Viele der Teilnehmer im Kurs wussten nicht, dass es dieses Förderinstrument gibt. Vielleicht sollte mehr Werbung gemacht werden, innerbetrieblich, im Arbeitsamt und evtl. auch auf kommunaler Ebene.*
- *Vielleicht sollte man es in Fachzeitschriften bewerben.*

Organisation des Instruments

- *Es müssen immer 2 verschiedene Anbieter gefunden werden und die musste ich selber suchen was sehr schwierig war*
- *Der Qualifizierungsscheck deckt leider nur jeweils eine Maßnahme.*
- *lokale Beratung, wohnortnäher.*
- *Organisation sollte vereinfacht werden. Auf 40 Jahre heruntersetzen.*
- *Die Kriterien sind sehr hoch. Nicht jeder bekommt diese Qualifizierung.*

- *Verbesserung der Förderungswürdigkeit der Weiterbildungs-Anbieter.*
- *Es sollte besser geprüft werden, welche Anforderungen für die Teilnahme an den Kursen erwartet werden.*
- *Die Altersgrenze heruntersetzen oder abschaffen im besten Fall.*
- *Mehr Differenzierung im Leistungsbereich bei den Teilnehmern (Unterschiede im Kenntnisstand)*
- *Bei mir wurden nur ca. 33% übernommen, da der Höchstbetrag überschritten wurde. Hier ist Verbesserungsbedarf.*
- *Ein Scheck sollte auf mehrere Weiterbildungen aufteilbar sein, die insgesamt unter 500€ kosten.*
- *Evtl. Prozentsatz erhöhen, da die Kurse sehr teuer sind*

6. Zusammenfassung

Das Instrument Qualifizierungsschecks ist insgesamt gesehen weiterhin ein Erfolgsmodell. Die anvisierten Sollzahlen werden nach schwierigem Start mittlerweile 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 2012 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 und 2012 fortgesetzt bzw. verstärkt. 2012 wurden bis zum 03.12.2012 fast 4.000 Qualifizierungsschecks ausgestellt, das sind über 2.000 mehr als noch 2010. Auch gegenüber 2011 konnte eine leichte Steigerung erzielt werden. Der deutliche Anstieg der Jahre 2011 und 2012 ist v.a. durch die Öffnung des Instruments für Teilzeitarbeitskräfte begründet. Diese Öffnung ist als Erfolg zu werten, 44% aller 2012 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 um die Stadt Kassel, in den Landkreisen Gießen und Fulda sowie im südhessischen Kreis Darmstadt-Dieburg besonders gut angenommen. Unterdurchschnittlich ist – gemessen an den Teilnehmerpotenzialen – die Teilnahme vor allem in den kreisfreien Städten Frankfurt und Wiesbaden sowie im Main-Taunus-Kreis. 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 Weiterbildungsangebo-

te, 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 2012 zwischen 10% und 12%; 2012 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 betrugen 2012 1,5% bzw. 28%.

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen wie im Vorjahr am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bildungsträger, die 2010 noch die wichtigste Informationsquelle waren, standen 2012 an zweiter Stelle. Die Arbeitgeber gehen hierbei teilweise selektiv vor: Männer und jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren, Vollzeitkräfte, Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss sowie Migranten 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 auch haben weiterhin 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. 96% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigten sich zufrieden mit der Gesamtumsetzung des Instruments. Erfreulich ist weiterhin, dass sich bei den Kategorien „Berücksichtigung der individuellen Situation“ sowie „gute Beratung“ die schon sehr guten Ergebnisse gegenüber den Vorjahren sogar noch verbesserten.

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, so dass ein klarer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Bewertung nicht gegeben ist.

Wie bereits in den letzten Jahren kommen die Frauen in fast allen Kategorien zu einer besseren Bewertung als Männer. Damit korreliert ist die positive Bewertung der Teilzeitarbeitskräfte. Diese kommen ebenfalls zu einer besseren Bewertung als Vollzeitarbeitskräfte, bestehen aber überwiegend aus Frauen. Allerdings zeigt sich dabei, dass die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden jeweils noch eine bessere Bewertung abgaben als die Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden.

Bei der Unterscheidung der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund zeigen sich verhältnismäßig geringe Unterschiede sowie ein differenziertes Bild. Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund bewerten 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.

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. 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. Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme wird wie auch im letzten Jahr 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, auch wenn häufig subjektiv empfundene Verbesserungen angegeben wurden (bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, mehr Arbeitsplatzsicherheit etc.).

Bezogen auf alle bislang durchgeführten Telefoninterviews aus den Jahren 2009 bis 2012 kamen 89% der Befragten zu dem Schluss, das Instrument habe eine positive Wirkung auf ihre berufliche Situation gehabt. Moniert werden jedoch die zu engen Förderrichtlinien und v.a. die mangelnde Bekanntheit des Instruments, die eine noch größere Verbreitung aus Sicht der Teilnehmer verhindert.

7. Ergebnisse der Betriebsbefragung - Einleitung

Mit den Betriebsbefragungen zur Weiterbildung in Hessen wurde ein Instrument zur regelmäßigen Erfassung formeller betrieblicher Weiterbildung über die aktuelle ESF-Förderperiode hinweg geschaffen. Nach der ersten Befragung aus dem Jahr 2008 mit dem Primärziel, zunächst eine differenzierte Datengrundlage über das betriebliche Weiterbildungsgeschehen in Hessen zu bekommen, sollten mittels der folgenden Befragungen 2010 und 2012 mögliche Veränderungen im Weiterbildungsverhalten dargestellt werden und eventuell weiterhin bestehende oder sich verstärkende Problembereiche aufgezeigt werden (zu den Ergebnissen der Befragung 2010 vgl. Baden, Heid, Schmid 2011).

Auch 2012 sind wieder knapp 2.000 hessische Betriebe zum betrieblichen Weiterbildungsgeschehen befragt worden, hieraus konnten 1835 verwertbare Datensätze gewonnen werden. Diese Anzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen auch differenziert nach Sektoren, Betriebsgrößenklassen und Teilregionen (Regierungsbezirke) treffen zu können.

Die Fragen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung entsprechen (eben aus den Vergleichbarkeitsgründen denen) aus den Jahren 2008 und 2010. Zusätzlich sind in der aktuellen Befragung noch folgende Themenschwerpunkte gesetzt worden:

- Fragen zur betrieblichen Nutzung verschiedener staatlich geförderter (Unterstützungs-) Instrumente und Strukturen im Bereich Weiterbildung (Beratungsstellen, Qualifizierungsbeauftragte, Qualifizierungsschecks, Weiterbildungsdatenbank, Weiterbildungsverein etc.).
- Fragen zum aktuellen und künftigen Fachkräftebedarf (analog zu den Fragen 2010)
- Ergänzende Fragen zur Weiterbildung im Bereich Energie/Klimaschutz

Vergleiche zwischen den Ergebnissen von 2010 und 2012 sind völlig unproblematisch, für die aus dem Jahr 2008 ergibt sich jedoch eine Einschränkung: Durch die Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 (WZ 2008) hat sich das Problem ergeben, dass eine ausdifferenzierte sektorale Vergleichbarkeit der Erhebung von 2008 mit den beiden späteren Befragungen nur bedingt gegeben ist. In einigen der hier definierten Wirtschaftszweige (Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Öffentliche Verwaltung) haben sich durch die Umstellung keine oder nur minimale Veränderungen ergeben, in anderen sind diese gravierender. Dies betrifft insbesondere die beiden Bereiche „Dienstleistungen für Unternehmen“ und „Sonstige Dienstleistungen“. Die in der neuen Klassifikation (und daher auch in der neuen Befragung) genutzte Wirtschaftsgruppe „wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen“ entspricht nur zu 85% der alten Bezeichnung „Unternehmensnahe Dienstleistungen, die neuen „Sonstigen Dienstleistungen“ nur zu 86% den alten „Sonstigen Dienstleistungen“. Wenn daher im Folgenden bei diesen beiden Wirtschaftsgruppen Vergleiche zwischen 2008 und 2010 bzw. 2012 gezogen werden, ist dies nur eine Annäherung. Ein korrekter und genauer Vergleich ist nicht möglich.

7.1 Methodik

7.2 Fragebogen

Aufbau und Gestaltung des Fragebogens erfolgten in Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Wie oben erwähnt wurden spezifische Fragen zur Weiterbildung im Bereich Energie/Klimaschutz sowie zur Nutzung von geförderten Angeboten neu aufgenommen, der Themenbereich „Fachkräftemangel“ orientierte sich an den Fragen aus dem Jahr 2010. Die Fragen zur betrieblichen Weiterbildung entsprechen weitgehend denen aus dem Jahr 2008 und 2010, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Anschließend wurden wie in den Befragungen zuvor letzte Änderungen und Modifikationen in Zusammenarbeit mit dem die Befragung durchführenden Institut erarbeitet. Die Befragung erfolgte in Form telefonischer Interviews, der Fragebogen wurde dabei so gestaltet, dass die Interviewzeit 15 bis 20 Minuten nicht überschritt. Befragt wurde immer der Inhaber oder Geschäftsführer bzw. (falls vorhanden) der Personalverantwortliche des Betriebs. Da die Beantwortung des Fragebogens von den Betrieben teilweise zu recherchierendes Zahlenmaterial erforderte, wurde beim ersten Telefonkontakt zumeist ein Termin für ein Telefoninterview ausgemacht, auf das sich der/die Befragte vorbereiten konnte.

7.3 Stichprobe

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

Angestrebt wurde wieder eine Interviewanzahl von insgesamt 2.000 Betrieben. Bezüglich der Erfassung der Betriebsstruktur in Hessen wurde wieder eine Ausdifferenzierung nach 6 Branchen und 4 Betriebsgrößenklassen gefordert, allerdings die angesprochene Neuklassifikation der Wirtschaftszweige berücksichtigt.

Die Branchendifferenzierung orientierte sich am IAB-Betriebspanel Hessen und umfasst:

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

Die Einteilung in Betriebsgrößenklassen blieb gegenüber den Befragungen 2008 und 2010 gleich und erfolgte ebenfalls analog der im IAB-Betriebspanel Hessen.

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

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

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

Bei den nun folgenden Abbildungen sind die Quellen immer die eigenen Betriebsbefragungen aus den Jahren 2008, 2010 und 2012. Werden andere Quellen genutzt wird dies entsprechend gekennzeichnet.

Die Bruttostichprobe umfasste ca. 10.000 Betriebe, hieraus konnten 1835 verwertbare Interviews realisiert werden

Ausschöpfungsstatistik ISWB Betriebe 2012

	N	in %
Bruttoadressen	10.270	100
qualitätsneutrale Ausfälle		
kein Anschluss unter dieser Nummer	513	5,0
falsches Unternehmen / kein Unternehmen erreichbar	490	4,8
Fax	116	1,1
kein Termin möglich bis Feldende	194	1,9
qualitätsneutrale Ausfälle insgesamt	1.313	12,8
bereinigte Stichprobe	8.957	100
systematische Ausfälle		
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	915	10,2
Anrufbeantworter	179	2,0
besetzt	30	0,3
Unternehmen verweigert Auskunft / kein Interesse	5.787	64,6
Abbruch während des Interviews ohne Rückruf	38	0,4
Termin, aber niemanden erreicht	128	1,4
Sonstige	45	0,5
systematische Ausfälle insgesamt	7.122	79,5
durchgeführte Interviews (bereinigt)	1835	20,5

8. Ergebnisse der Betriebsbefragung 2012

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse für ganz Hessen dargestellt und versucht, Entwicklungstendenzen seit den letzten beiden Befragungen herauszuarbeiten. Die neu bzw. wieder aufgenommenen Themenfelder (staatliche geförderte Unterstützungsleistungen im Weiterbildungsbereich, Weiterbildung im Energiesektor, Fachkräftemangel) werden extra behandelt. Anschließend erfolgt noch eine kurze regionalisierte Analyse auf Regierungsebene, wobei sich die Darstellung dann auf regionale Unterschiede konzentriert. Sind keine Abweichungen vom hessischen Durchschnitt zu beobachten, werden sie nicht nochmals ausführlich behandelt.

Die Befragung 2012 war die dritte Befragungswelle nach 2008 und 2010, die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wurden dabei immer für das Jahr davor abgefragt, bezogen sich also auf die Jahre 2007, 2009 und 2011.¹ Seit 2007 ist demnach die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung kontinuierlich angestiegen. So hatten 2007 46,5% aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen selber durchgeführt, (mit) finanziert oder Beschäftigte für solche Maßnahmen freigestellt. Dieser Wert stieg 2009 auf etwa 48% und nach der aktuellen Befragung nochmals deutlich auf über 57%. Dieser Anstieg um fast 10 Prozentpunkte gegenüber 2009 ist enorm, damit führten erstmals die Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildungsaktivitäten durch bzw. finanzierten diese.

Weiterhin ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den dienstleistungsnahen Branchen deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe. Den höchsten Wert erreicht wie bei der letzten Befragung der Bereich der Öffentlichen Verwaltung. Dieser hatte auch den stärksten Zuwachs gegenüber 2009 zu verzeichnen (Anstieg um 17 Prozentpunkte auf nunmehr 80% weiterbildende Betriebe), angesichts des hohen Ausgangswertes ein etwas überraschendes Ergebnis.

Es bleibt festzuhalten, dass der Anteil weiterbildender Betriebe in den Dienstleistungssektoren bei nunmehr etwa 60% liegt, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe jedoch deutlich niedriger. Es ist hierbei allerdings hervorzuheben, dass das Baugewerbe 2011 gegenüber 2009 einen überdurchschnittlich hohen Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen hatte (Anstieg um 13 Prozentpunkte); im Verarbeitenden Gewerbe lag dieser Anstieg in etwa im Durchschnitt aller Betriebe (10 Prozentpunkte).²

¹ In den folgenden Abbildungen ist zumeist das Befragungsjahr aufgeführt. Es ist zu berücksichtigen, dass sich die Ergebnisse immer auf das Jahr davor beziehen.

² Bei einem Vergleich der Wirtschaftszweige bietet sich das Jahr 2010 als Vergleichsbasis an, da - wie oben beschrieben - 2008 noch eine etwas andere Klassifizierung der Wirtschaftszweige bestand.

Abb. 77: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen nach Wirtschaftszweigen 2008 bis 2012, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs

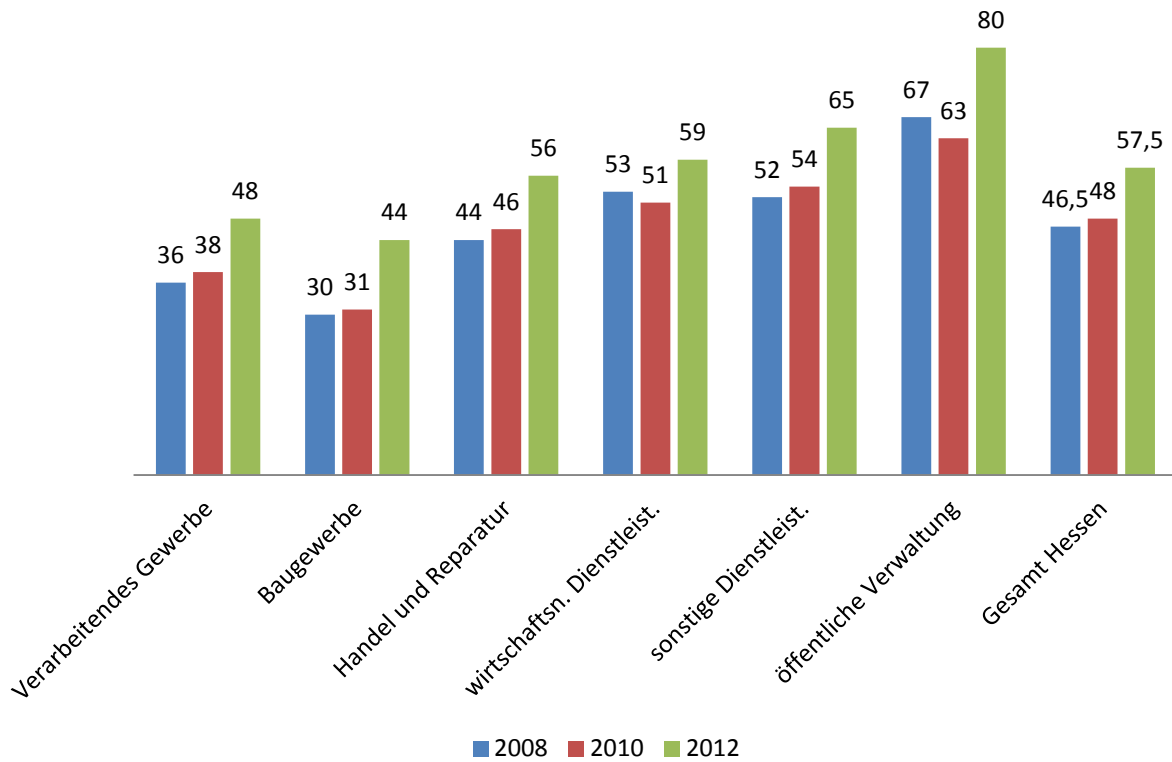
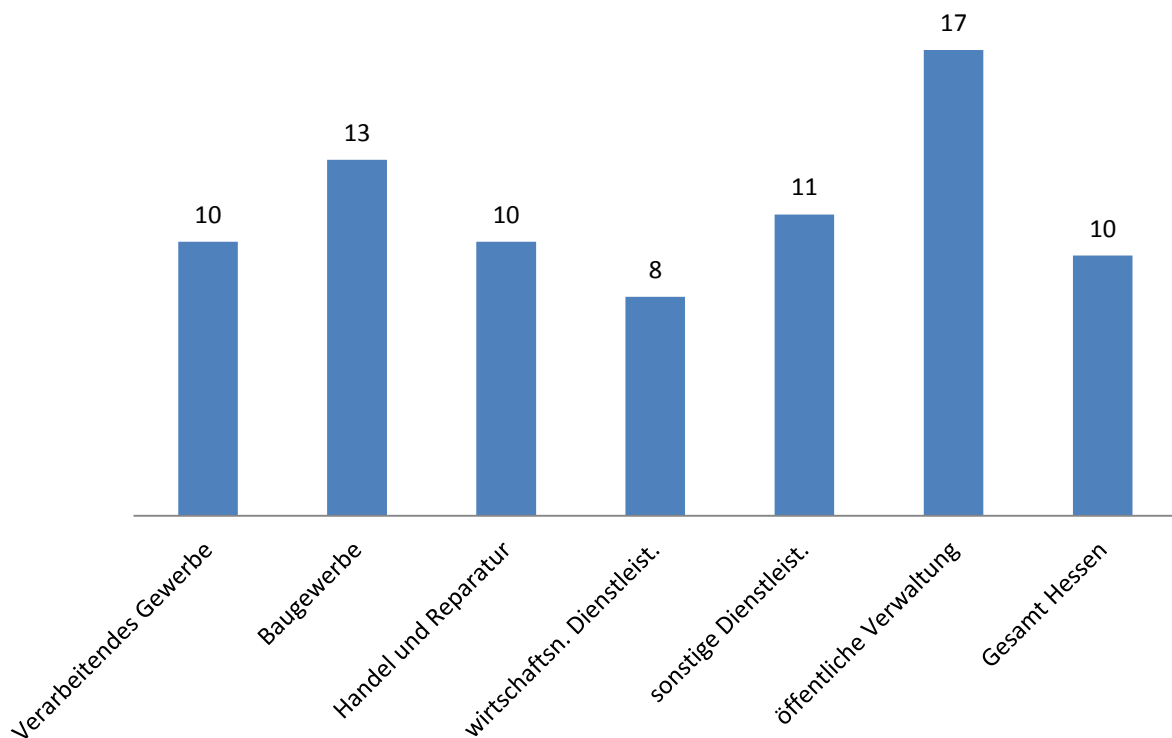


Abb. 78: Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2010 und 2012 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozentpunkten



Interessant ist eine Differenzierung nach Betriebsgröße: Es zeigt sich, dass der Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Wesentlichen auf einen leichten Anstieg bei den Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) zurückzuführen ist. Letztere hatten bei der Befragung 2010 gegenüber der aus dem Jahr 2008 noch einen leichten Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen.

Die erheblichen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen kleinen und großen Betrieben bleiben jedoch bestehen, mit steigender Betriebsgröße steigt auch der Anteil weiterbildender Betriebe erheblich. Werden die kleineren drei Betriebsgrößen wiederum zu KMU zusammengefasst, liegt dort die Beteiligung mit ca. 57% wieder nahe am Durchschnitt für alle Betriebe und deutlich unter der bei den Großbetrieben (95%).

Abb.79: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2008 bis 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse

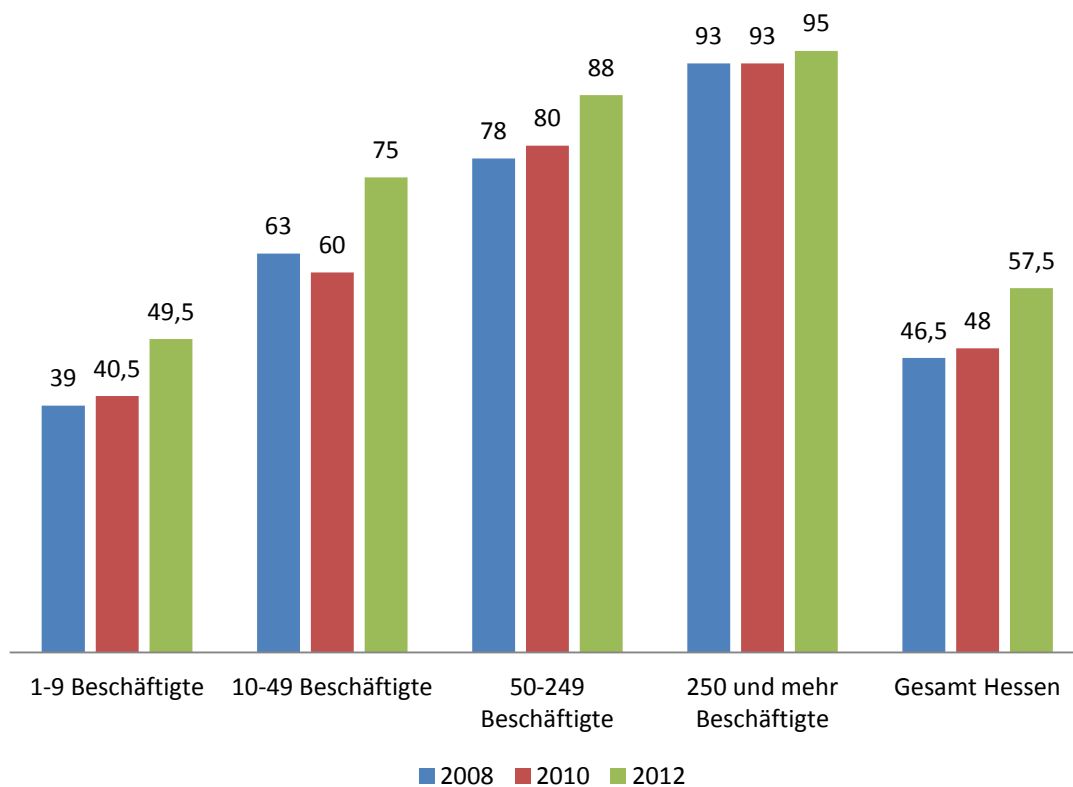
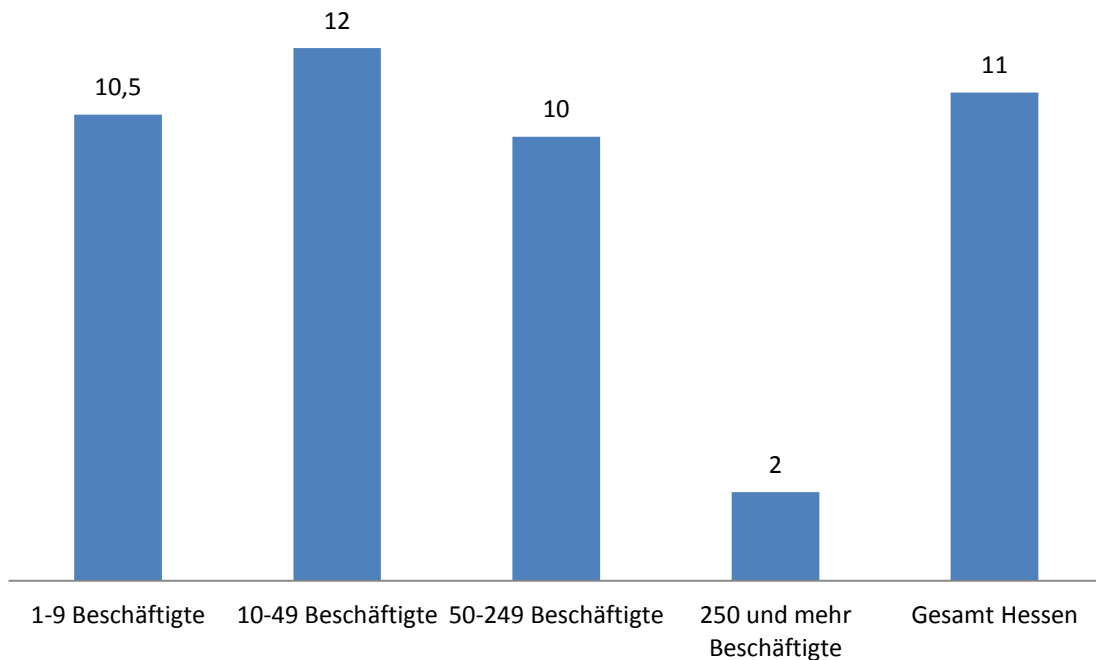


Abb. 80: Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen zwischen 2008 und 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozentpunkten

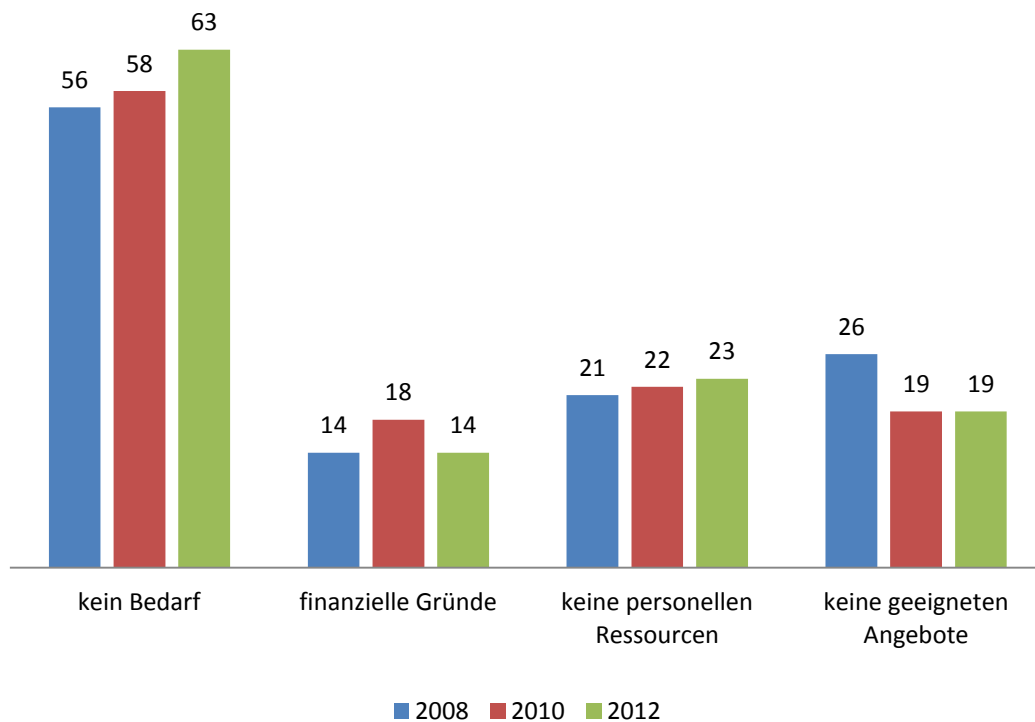


8.1 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung

Die nicht weiterbildenden Betriebe in Hessen wurden analog zu 2008 und 2010 gefragt, warum sie keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. finanzieren. Trotz des Anstiegs bei der Weiterbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben: Der Großteil der nicht weiterbildenden Betriebe stammt immer noch aus dieser Betriebsgrößenklasse. Wie schon 2008 und 2010 werden die Aussagen bezüglich der Gründe für die Weiterbildungsabstinz von Einschätzungen der Kleinst- und Kleinbetrieben dominiert, repräsentative Aussagen über Großbetriebe sind hier nicht mehr möglich. Die häufigste Ursache für die Nicht-Beteiligung ist immer noch, dass von betrieblicher Seite kein akuter Weiterbildungsbedarf gesehen wird (63% aller nicht weiterbildenden Betriebe). Dies war schon 2008 und 2010 der häufigste Grund und der Anteil ist sogar gegenüber 2010 nochmal um 5 Prozentpunkte angestiegen. Hier gilt also zunehmend, dass es für einen Teil der Betriebe schwierig sein dürfte, Anreize für eine betriebliche Weiterbildungsbeteiligung zu setzen solange die Entscheidungsträger keinen Bedarf sehen.

Finanzielle Gründe wurden nur noch von 14% der nicht weiterbildenden Betriebe als ursächlich für ihre Weiterbildungsabstinz genannt. Dies sind 4 Prozentpunkte weniger als bei der Befragung 2010, das Ende der Wirtschafts- und Finanzkrise dürfte hierbei eine Rolle spielen. Der Anteil der Betriebe, der angab über keine finanziellen Ressourcen zu verfügen (23% der nicht weiterbildenden Betriebe) ist gegenüber 2010 ebenso konstant geblieben wie der, der anführte, es gäbe keine geeigneten Weiterbildungsangebote (19%).

Abb. 81: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe



Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen führt im Wesentlichen zu den gleichen Ergebnissen. In allen Wirtschaftszweigen ist der unzureichende Bedarf der mit Abstand am häufigsten genannte Grund. Mit wenigen Ausnahmen ergeben sich auch bei den anderen Punkten durch eine sektorale Differenzierung nur geringfügige Abweichungen von den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe. So werden finanzielle Ursachen von dem öffentlichen Sektor leicht unterdurchschnittlich häufig genannt (9%), vom Verarbeitenden Gewerbe dafür leicht überdurchschnittlich (16%). Ähnliches gilt für die personellen Ressourcen, auch hier liegt der öffentliche Bereich unter dem Durchschnitt, das Verarbeitende Gewerbe darüber. Ansonsten sind die Abweichungen nur marginal.

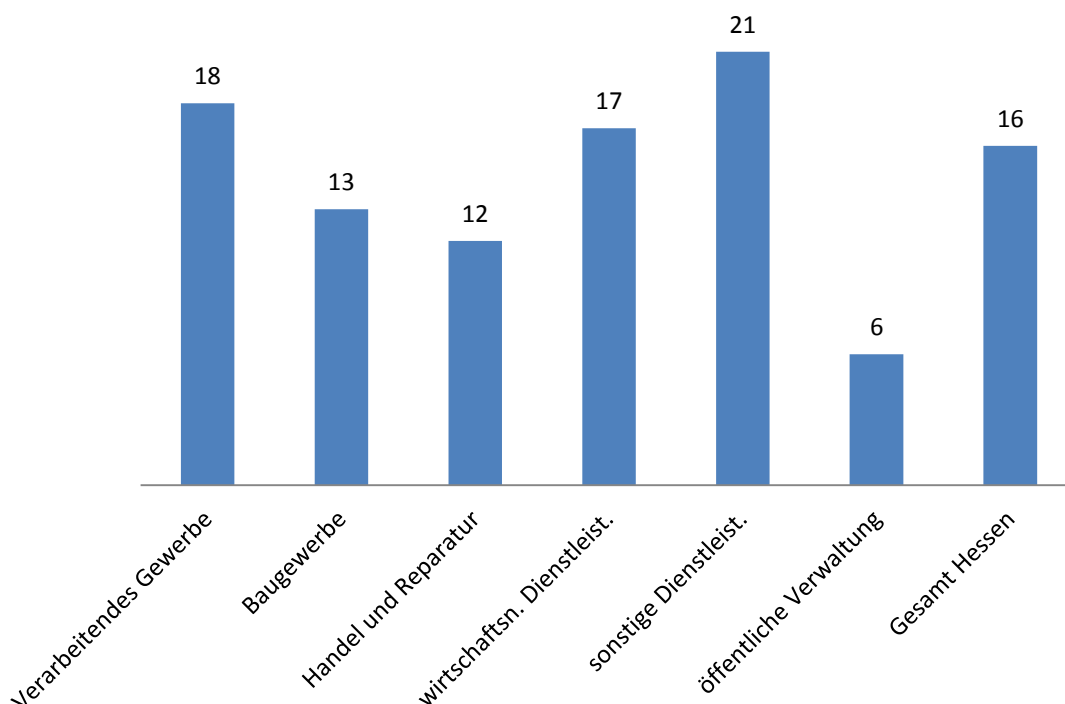
8.2 Geplante Weiterbildung 2012 von bislang nicht weiterbildungsaktiven Betrieben

Betriebe, die sich 2011 nicht an Weiterbildung beteiligten, wurden gefragt, ob Weiterbildungsaktivitäten denn für 2012 geplant seien. 16% dieser Betriebe bejahten dies, ein deutlich niedriger Wert als noch bei der Befragung 2010 (23%). Angesichts des deutlichen Anstiegs an weiterbildungsaktiven Betrieben verwundert das nicht, das nutzbare Potenzial wird damit immer kleiner.

Aus den Erfahrungen der letzten Befragungen wurden solche Angaben mit einer gewissen Skepsis begegnet, die Anzahl der Betriebe, die angab künftig Weiterbildungsaktiv zu sein lag im Nachhinein deutlich über dem tatsächlichen Anstieg an weiterbildenden Betrieben. Dies ist aktuell allerdings nicht mehr der Fall gewesen: 2010 hatten 23% der nicht weiterbildenden Betriebe angegeben, künftig weiterbildungsaktiv zu werden. Diese 23% entsprechen etwa 12% aller hessischen Betriebe und immerhin ist der Anteil weiterbildender Betriebe tatsächlich fast um diesen Anteil (um etwa 10% aller Betriebe) angestiegen.

Den stärksten Anstieg bei der betrieblichen Weiterbildungsaktivität wird im Bereich der sonstigen Dienstleistungen erwartet, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe. In der Öffentlichen Verwaltung scheint das Potenzial an weiterbildenden Betrieben dagegen weitgehend ausgeschöpft. Nur 9% der aktuell nicht weiterbildenden Betriebe wollen dies 2012 ändern. Hier ist zu berücksichtigen, dass bereits 80% aller Betriebe dieses Sektors Weiterbildung betreiben

Abb. 82: Weiterbildung im Jahr 2012 geplant nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent alle nicht weiterbildenden Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



8.3 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung - Weiterbildungsquoten

Der enorme Anstieg des Anteils weiterbildender Betriebe in Hessen ist ein sehr erfreuliches Ergebnis – auch weil sich dieser Anstieg in allen Wirtschaftszweigen und (mit Ausnahme der Großbetriebe, die sowieso schon nahe der 100% Weiterbildungsbeteiligung sind) Betriebsgrößenklassen vollzog und sich nicht auf spezifische Teilbereiche konzentrierte.

Was bedeutet dies aber nun für die Beschäftigten? Theoretisch könnte es ja sein, dass trotz dieser Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsaktivität weniger Beschäftigte weitergebildet wurden. Die Erfassung der Nutzungsintensität, d.h. die tatsächliche Anzahl und Struktur der weitergebildeten Beschäftigten ist daher von zentraler Bedeutung. Im Folgenden werden daher die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Hessen – analog zur bisherigen Berichterstattung innerhalb des Informationssystems Weiterbildung - nach den folgenden Differenzierungen dargestellt:

- Geschlecht
- Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung
- Qualifikation
- Alter

Diese werden wiederum kombiniert mit betrieblichen Merkmalen (Größe, Sektor, Region) dargestellt.

Der Begriff der Weiterbildungsquote setzt dann immer die Anzahl der Weitergebildeten einer spezifischen Gruppe ins Verhältnis zur Gesamtzahl dieser Gruppe. Die Weiterbildungsquote für Frauen ist bspw. die Anzahl der weitergebildeten Frauen geteilt durch die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten.

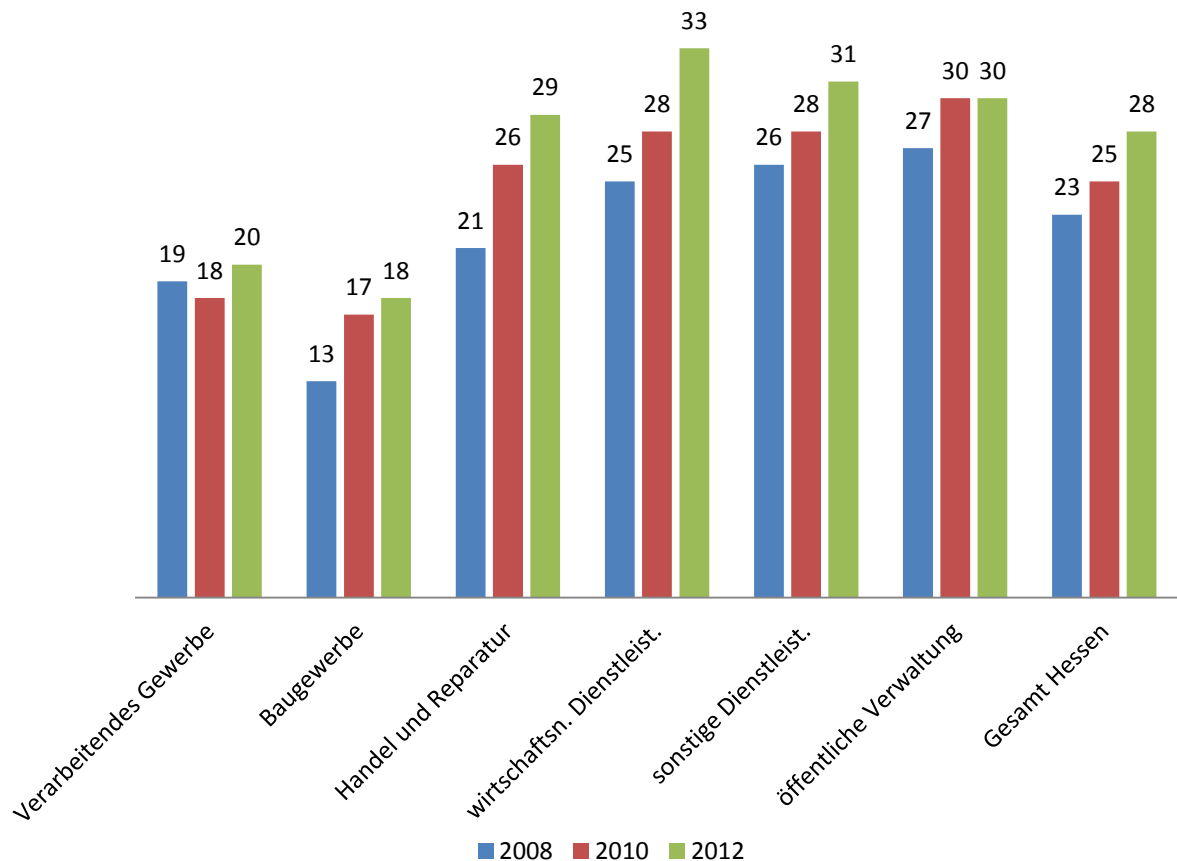
8.4 Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Nach den Ergebnissen der Befragung 2012 lag der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2011 bei 28%. Dies ist ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2010 um 3 Prozentpunkte. Gegenüber 2008 ist die Quote sogar um fast 5 Prozentpunkte angestiegen. Dass nicht nur der Anteil weiterbildender Betriebe, sondern auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten zugenommen hat ist sicherlich ein positives Ergebnis. Dennoch ist zu fragen, ob sich diese Entwicklung in allen Betrieben gleichmäßig vollzieht und ob auch alle Beschäftigtengruppen davon profitieren. Im Folgenden wird zunächst die betriebliche Ebene (Wirtschaftszweige, Betriebsgröße) differenziert betrachtet, anschließend erfolgt eine Analyse der verschiedenen Beschäftigtengruppen.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2010 in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung. Den stärksten Anstieg verzeichnete die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, hier ist die Weiterbildungsquote um 5 Prozentpunkte gestiegen. Wie vor zwei Jahren gilt weiterhin, dass eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote vor allem im Baugewerbe und im

Verarbeitenden Gewerbe zu beobachten ist und die höchsten Quoten sich in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Dienstleistungssektoren finden.

Abb. 83: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweigs

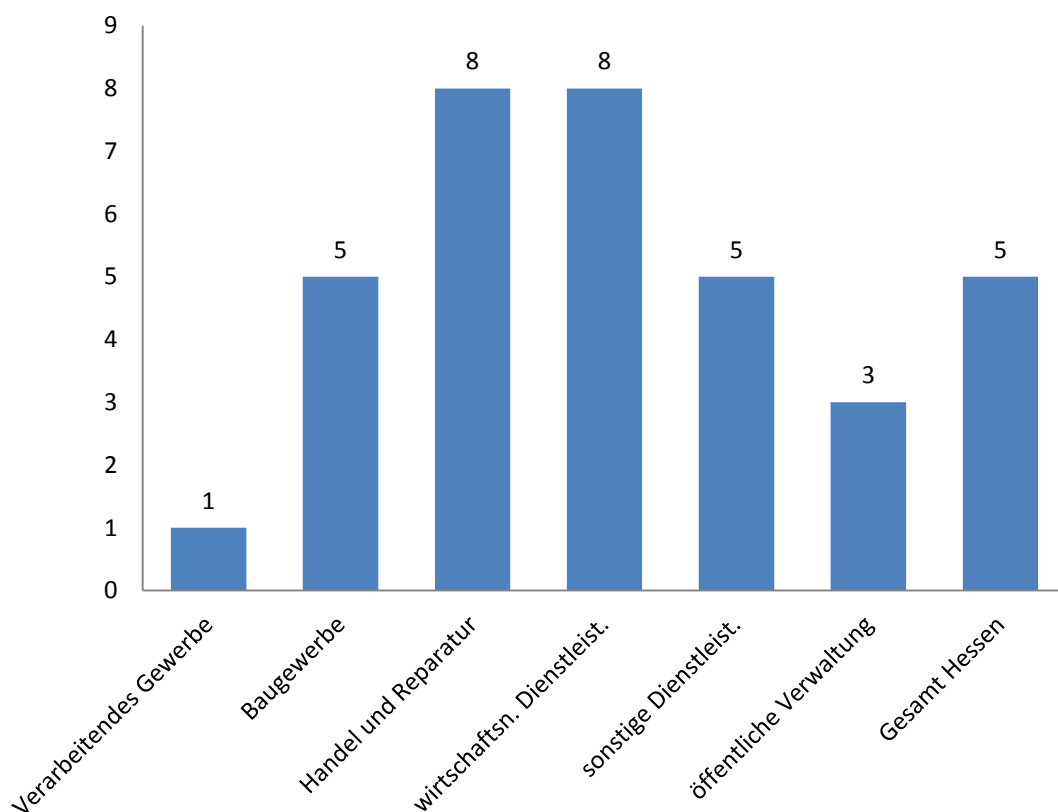


Zusammenfassend ergeben sich für die Wirtschaftszweige folgende längerfristige Entwicklungen:

- *Verarbeitendes Gewerbe*: Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ist angestiegen, die Weiterbildungsquote aber seit 2008 fast gleich geblieben. Nach dem Baugewerbe findet sich hier die zweitniedrigste betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote
- *Baugewerbe*: Anstieg der weiterbildungsaktiven Betriebe (um 14 Prozentpunkte) und auch der Weiterbildungsquote um immerhin 5 Prozentpunkte. Das Baugewerbe liegt zwar damit immer noch auf dem letzten Platz, hat aber aufgeholt.
- *Handel und Reparatur*: Zusammen mit den wirtschaftsnahen Dienstleistungen hat dieser Bereich den stärksten Zuwachs in der Weiterbildungsquote seit 2008 (8 Prozentpunkte)
- *Wirtschaftsnahen Dienstleistungen*: Dieser Sektor hat die höchste Weiterbildungsquote aller Wirtschaftszweige in Hessen. Jeder dritte Beschäftigte wurde 2011 betrieblich weitergebildet. Starker Anstieg der Weiterbildungsquote seit 2008 (8 Prozentpunkte).

- *Sonstige Dienstleistungen*: Diese haben nach dem öffentlichen Bereich die zweithöchste betriebliche Weiterbildungsbeteiligung. Nahezu 2/3 der Betriebe bot 2011 betriebliche Weiterbildung an. Zudem nach den wirtschaftsnahen Dienstleistungen der Bereich mit der zweithöchsten Weiterbildungsquote (31%).
- *Öffentliche Verwaltung*: Mit 80% extrem hohe Weiterbildungsbeteiligung. Weiterbildungsquote liegt bei 30%, stagniert allerdings seit 2010.

Abb. 84: Veränderung der Weiterbildungsquoten seit 2008 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozentpunkten



Auch differenziert nach Betriebsgrößenklassen haben sich in den letzten Jahren massive Veränderungen in der Weiterbildungsintensität ergeben. Bei der ersten Befragung 2008 bestanden zwischen den verschiedenen Größenklassen diesbezüglich nur geringfügige Unterschiede. Dies änderte sich 2010, die Weiterbildungsquote von Großbetrieben blieb in etwa konstant, die von Kleinst- und Kleinbetrieben stieg deutlich an. Diese Entwicklung findet auch aktuell ihre Fortsetzung: Kleinstbetriebe verzeichneten einen enormen Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber 2010 um 6 Prozentpunkte, bei Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) waren es immerhin noch 4 Prozentpunkte. Bei Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten blieb die Weiterbildungsquote dagegen weitgehend konstant.

Abb. 85: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Größenklasse

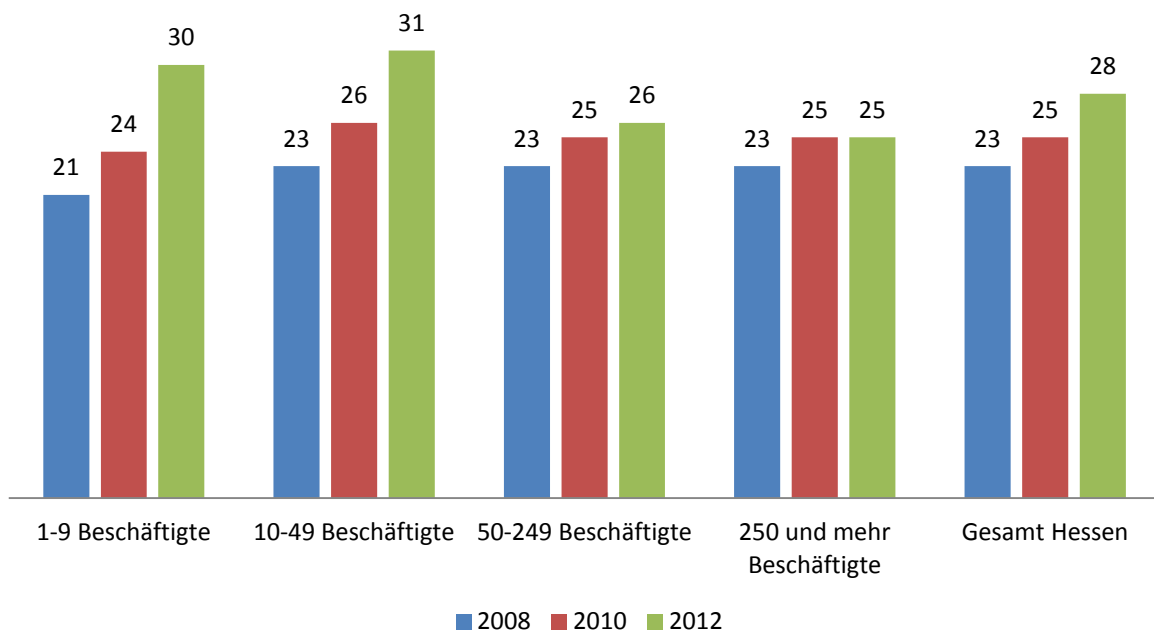
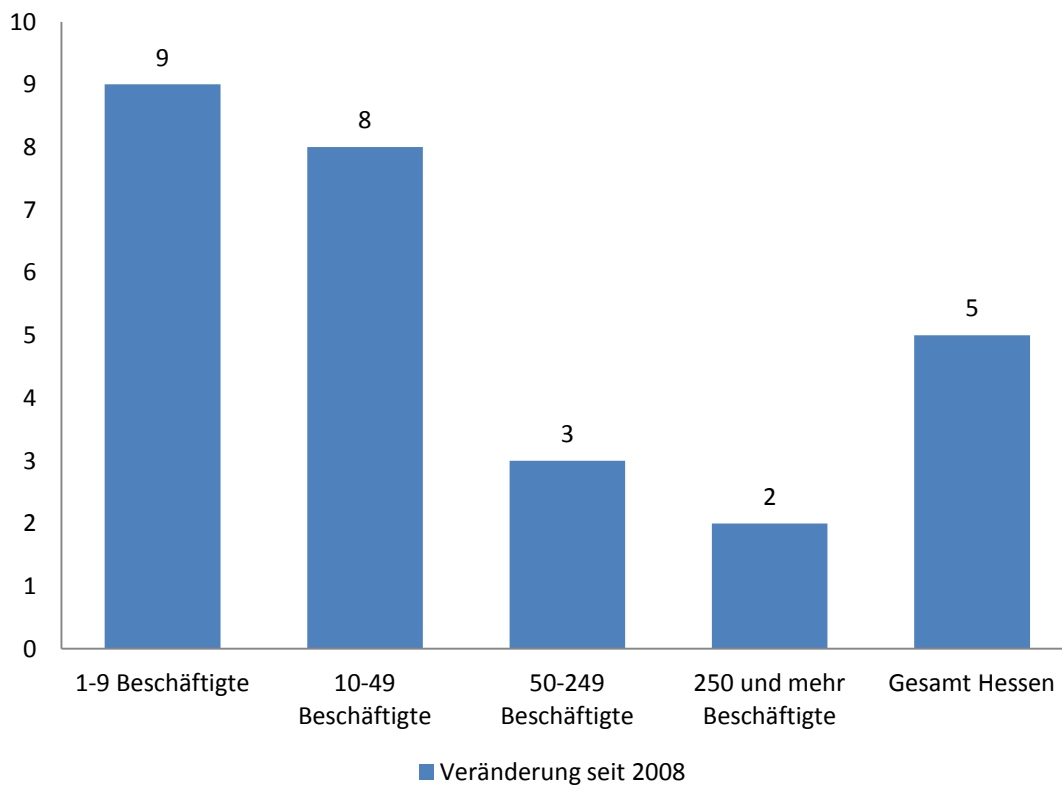


Abb. 86: Veränderung der Weiterbildungsquoten seit 2008 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozentpunkten



8.5 Weiterbildungsquoten nach Geschlecht

Es bestehen immer noch Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht. Nach den neuesten Ergebnissen kommen Frauen auf eine Weiterbildungsquote von 27,5%, Männer dagegen auf 29,0%. Der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich im Zeitablauf kontinuierlich verringert. Betrug er bei der Befragung 2008 noch 4,8 Prozentpunkte, waren es 2010 nur noch 2,5 Prozentpunkte und aktuell nur noch 1,5 Prozentpunkte. Dass ein solcher Abstand weiterhin besteht ist im Wesentlichen bedingt durch die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten (siehe unten), die zum Großteil aus Frauen bestehen. Werden diese nicht berücksichtigt ergibt sich für Frauen sogar eine leicht höhere Weiterbildungsquote als für Männer.

Abb. 87: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Geschlecht

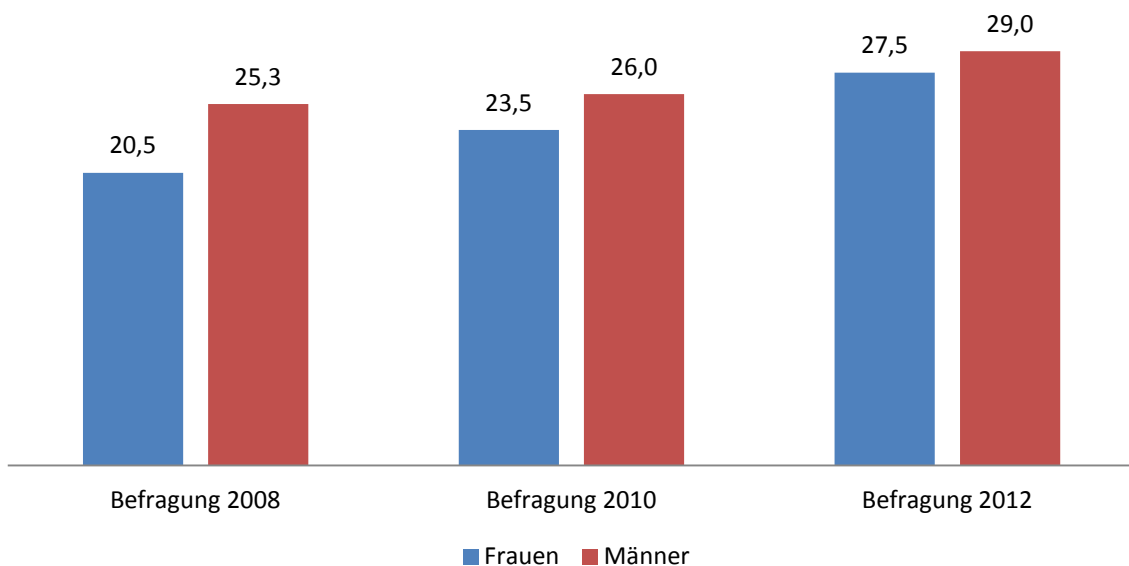
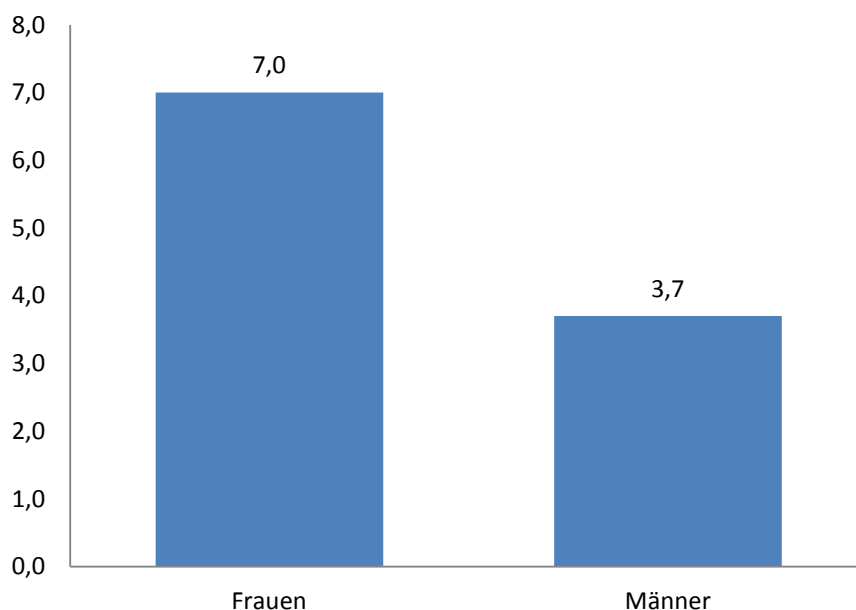


Abb. 88: Veränderung der Weiterbildungsquoten seit 2008 nach Geschlecht



8.6 Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Die Weiterbildungsquote von Teilzeitbeschäftigten (fast 80% dieser Beschäftigten in Hessen sind Frauen) stieg seit der letzten Befragung um über 2 Prozentpunkte auf 20,8%. Gegenüber der ersten Betriebsbefragung aus dem Jahr 2008 ist dies sogar eine Steigerung um 4,5 Prozentpunkte. Dies ist sicherlich eine erfreuliche Entwicklung. Es ist jedoch anzumerken, dass die Weiterbildungsquote bei Vollzeitbeschäftigten deutlich höher (aktuell bei 29,5%) liegt. Der Abstand zwischen der Quote von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hat sich zudem seit 2008 kaum verringert. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Teilzeitarbeit, ist künftig eine Angleichung der Weiterbildungsquote durchaus erstrebenswert.

Abb. 89: Weiterbildungsquote von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Hessen

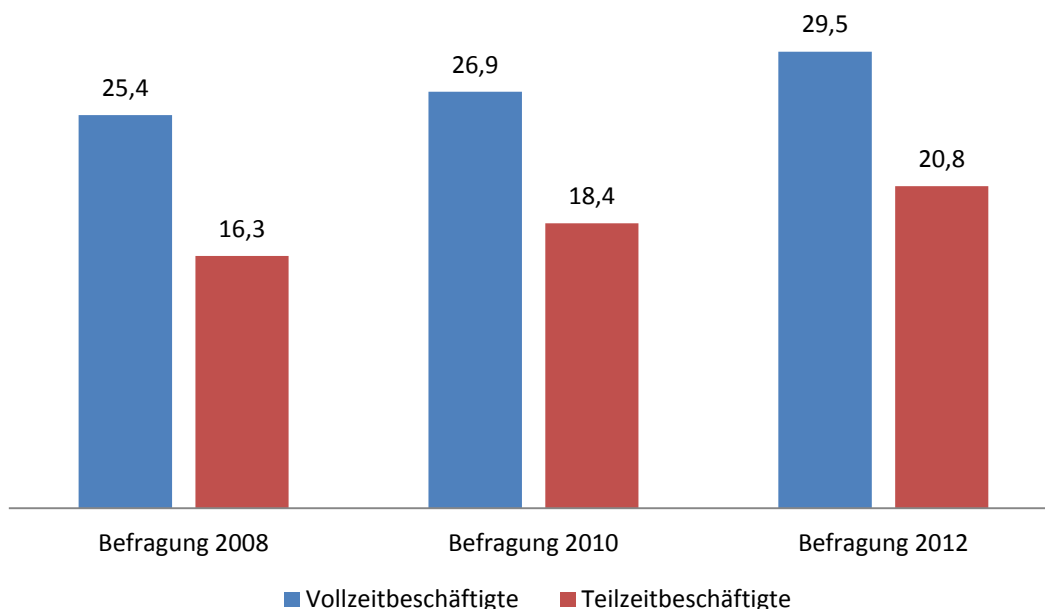
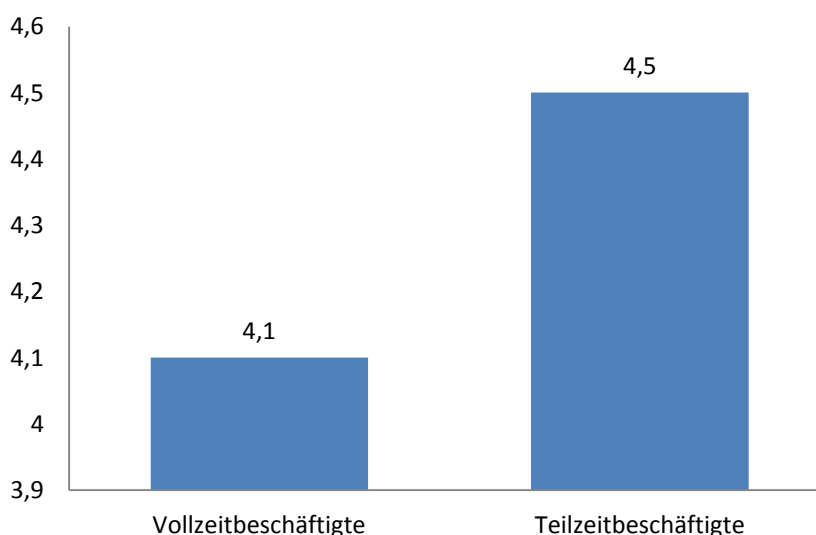


Abb. 90: Veränderung der Weiterbildungsquote von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Hessen seit 2008



8.7 Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten

Auch nach der aktuellen Betriebsbefragung sinkt die Weiterbildungsbeteiligung immer noch mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Während die Weiterbildungsquote bei den unter 45-jährigen bei inzwischen bei über 30% liegt (gegenüber 27,5% im Jahr 2009 und 26% im Jahr 2007), beträgt sie bei den 45-55-jährigen nur 26,2% und bei den über 55-jährigen sogar nur 18,9%. Damit ist bei allen Altersgruppen die Weiterbildungsquote gegenüber der letzten Befragung angestiegen. Den geringsten Zuwachs haben aber wiederum hierbei die über 55-jährigen zu verzeichnen (+ 1,7 Prozentpunkte), ihre relative Situation hat sich damit gegenüber den anderen Altersgruppen verschlechtert.

Differenzierungen nach Alter zeigen im Zeitablauf damit zwei unterschiedliche Entwicklungen: Die relative Position der über 55-jährigen verschlechtert sich immer weiter, auch wenn die Weiterbildungsquote bei dieser Beschäftigtengruppe leicht ansteigt. Ein völlig anderes Bild ergibt sich jedoch bei den 45-55-jährigen Beschäftigten: Ihre relative Position hat sich stark verbessert. Seit 2008 ist die Weiterbildungsquote dieser Gruppe in Hessen um 8 Prozentpunkte angestiegen, bei den unter 45-jährigen waren es „nur“ 4,1 Prozentpunkte.

Abb. 91: Weiterbildungsquote in Hessen nach Alter der Beschäftigten

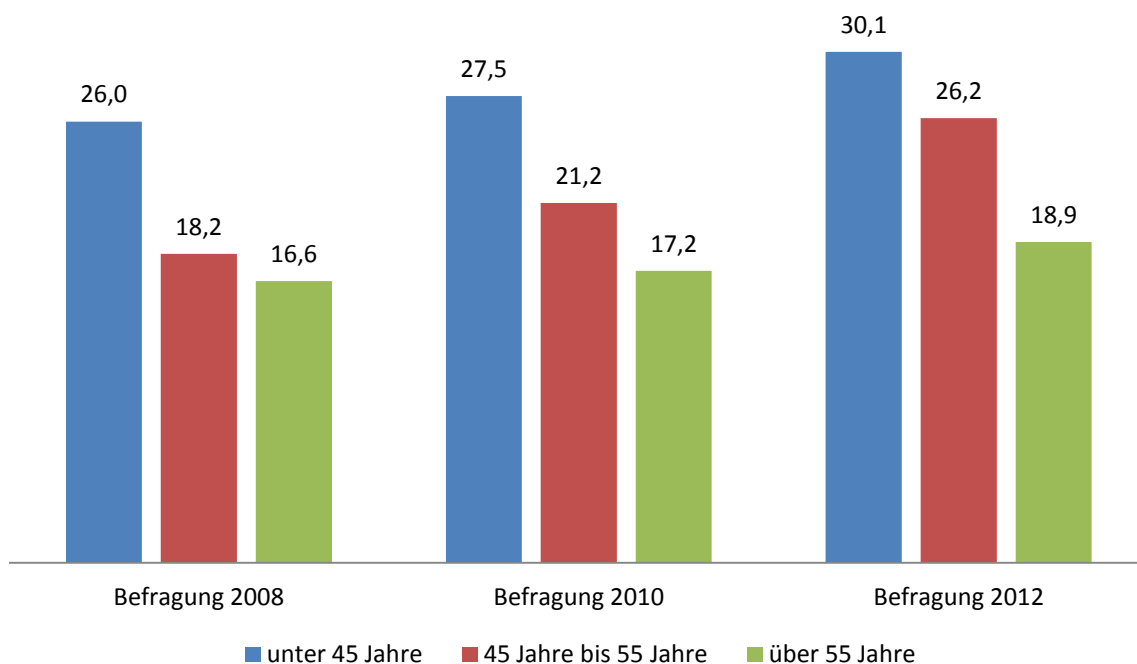
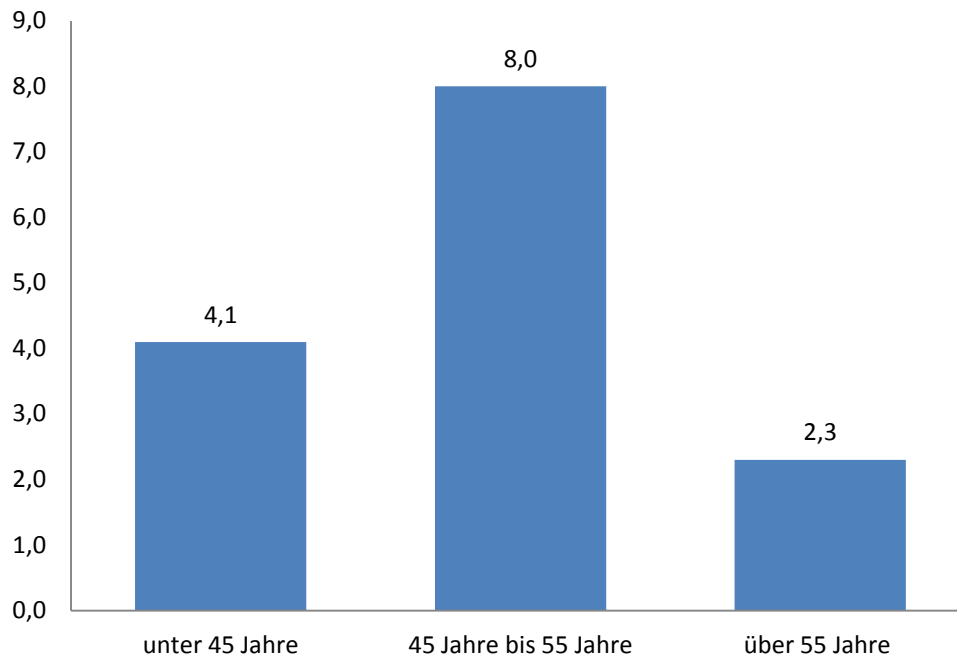


Abb. 92: Veränderung der Weiterbildungsquote nach Altersgruppen in Hessen seit 2008



8.8 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten

Bereits die ersten beiden Betriebsbefragungen im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung belegten: Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich auf bereits qualifizierte Beschäftigte. Dieser Befund gilt nach den aktuellen Ergebnissen auch weiterhin.

Zwar gilt auch bei einer Ausdifferenzierung nach Qualifikation, dass 2011 gegenüber 2007 und 2009 die Weiterbildungsbeteiligung aller Qualifikationsgruppen angestiegen ist. Den geringsten Anstieg hatte aber weiterhin die Gruppe der Geringqualifizierten zu verzeichnen. Die schon in den letzten Berichten angeführte Befürchtung, dass sich der Abstand zwischen den Geringqualifizierten und den höher Qualifizierten weiter verstärken wird, hat sich damit wieder bestätigt. Trotz des Anstiegs der Weiterbildungsquote bei den Geringqualifizierten auf 12,6% (Befragung 2010: 11,4%) ist dies immer noch kein akzeptables Niveau. Die Weiterbildungsquoten bei Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss liegen dreimal höher.

Diese Beschäftigtengruppe stellt immer noch fast 20% der Gesamtbeschäftigten und auch wenn ihr Anteil nach der aktuellen Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektion des BIBB/IAB bis zum Jahre 2025 deutlich abnehmen wird (vgl. Bildungsbericht 2010), ist dies immer noch eine zahlenmäßig große Gruppe, die ohne Qualifizierungsmöglichkeiten zunehmend von Arbeitslosigkeit bedroht sein wird.

Abb. 93: Weiterbildungsquoten in Hessen nach Qualifikation der Beschäftigten

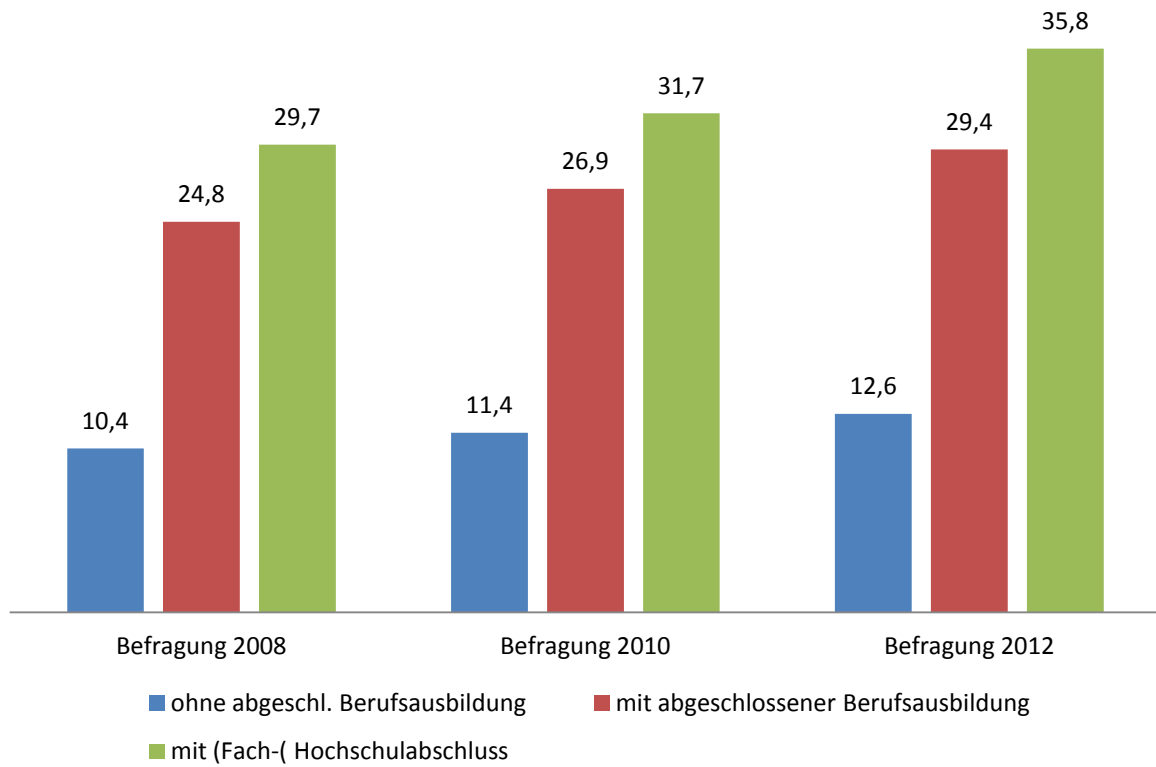
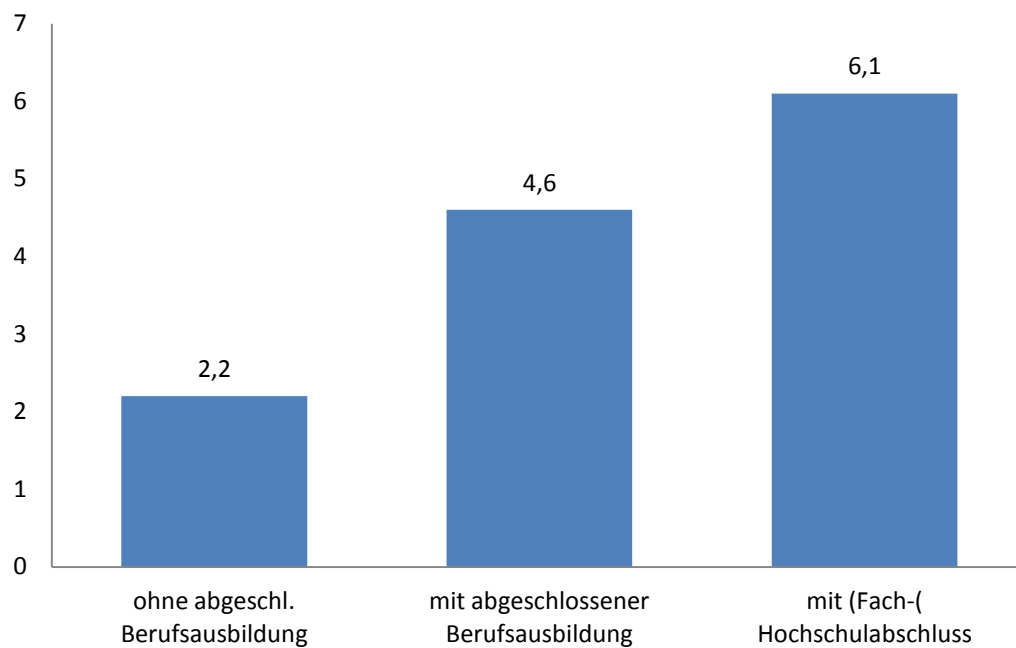


Abb. 94: Veränderung der Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Hessen seit 2008



8.9 Fazit

Nicht nur die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung sondern auch die Weiterbildungsintensität ist in Hessen gegenüber der Befragung 2010 stark angestiegen. Über 28% der Beschäftigten in Hessen nahmen 2011 an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil. 2 Jahre zuvor waren es noch 25% und bei der ersten Befragung sogar nur 23%. Dieser deutliche Anstieg dürfte sowohl Ausdruck der zunehmenden Sorge der Betriebe sein, ihren künftigen Fachkräftebedarf nicht mehr ausreichend decken zu können als auch durch den allgemeinen konjunkturellen Aufschwung nach der Wirtschafts- und Finanzkrise bedingt sein, der den Betrieben wieder mehr finanzielle Spielräume für Weiterbildungsaktivitäten ermöglicht.

Zwischen dem Produzierenden Gewerbe und den Dienstleistungssektoren bestehen weiterhin Diskrepanzen in der Weiterbildungsintensität bzw. haben sich diese eher noch verstärkt. Die Dienstleistungsbranchen bilden einen deutlich höheren Anteil ihrer Beschäftigten weiter als das Produzierende Gewerbe. Gleiches gilt für Kleinst- und kleinere Betriebe, die ihre Weiterbildungsaktivitäten deutlich ausweiteten während sie bei Großbetrieben eher stagnierten.

Differenziert nach Beschäftigtengruppen zeigen sich langfristig (seit 2008) folgende Entwicklungen:

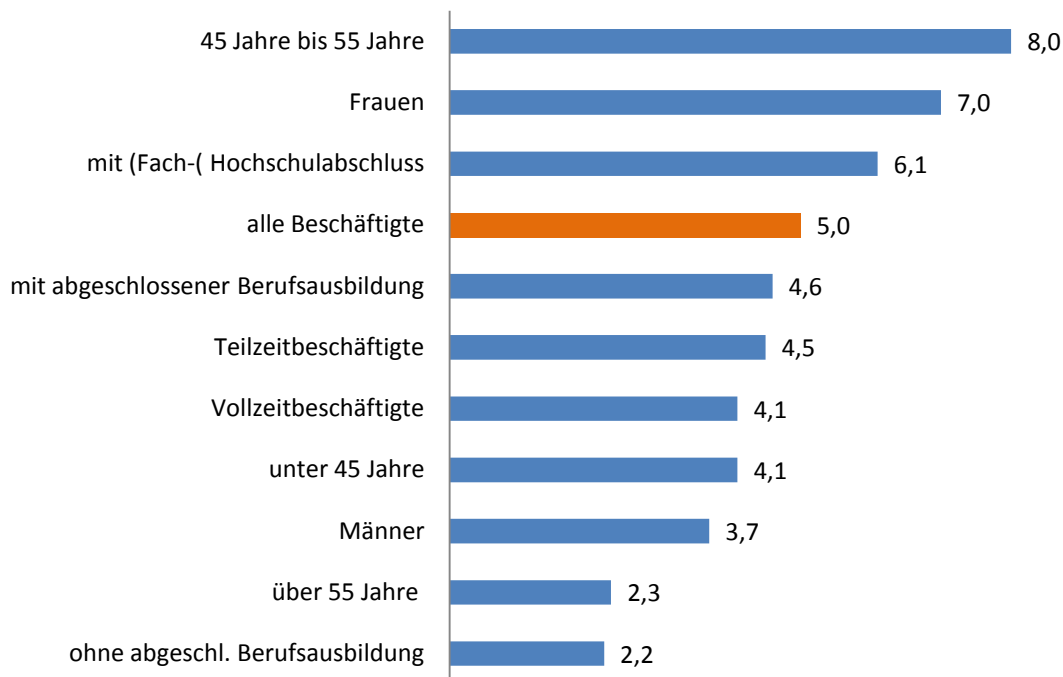
Grundsätzlich profitieren alle Beschäftigtengruppen von dem Anstieg der Weiterbildungsquote. Allerdings manche überdurchschnittlich und mancher nur unterdurchschnittlich.

Bezüglich der Weiterbildungsquoten nach Geschlecht ist eine weitere Angleichung beobachtbar. Frauen werden zwar noch geringfügig weniger betrieblich weitergebildet als Männer, dies ist jedoch vor allem der Teilzeitarbeit geschuldet. Hier liegt die Weiterbildungsquote deutlich niedriger als bei Vollzeitbeschäftigten und ca. 80% der Teilzeitbeschäftigten in Hessen sind Frauen. Auf Basis von Vollzeitbeschäftigten liegt die Weiterbildungsquote von Frauen inzwischen schon über der von Männern.

Weiterhin alarmierend ist die Weiterbildungssituation von Geringqualifizierten. Zwar ist die Weiterbildungsquote hier auch geringfügig gestiegen, der Abstand zu den qualifizierten Beschäftigtengruppen ist allerdings ebenfalls angestiegen. Nur 12,6% der Geringqualifizierten wurden 2011 betrieblich weitergebildet, bei den Hochqualifizierten waren es dagegen fast 36%. Den hessischen Betrieben erscheint es damit zwar wichtig, ihr qualifiziertes Personal weiterhin auf dem aktuellen Stand zu halten und kontinuierlich weiterzubilden. Geringqualifizierte werden aber (noch) nicht als Potenzial zur Deckung von (künftigen) Personalengpässen angesehen, welches durch eine Aufqualifizierung erschließbar wäre.

Bezüglich des Alters der Beschäftigten ergeben sich unterschiedliche Entwicklungen: Bei den über 55-jährigen ist nur ein unterdurchschnittlicher Anstieg der Weiterbildungsquote zu beobachten, der Abstand zu den Jüngeren nimmt zu. Das Gegenteil gilt jedoch für die Gruppe der 45-55-jährigen, diese Gruppe holt stark auf. Seit 2008 ist hier ein Anstieg der Weiterbildungsquote um 8 Prozentpunkte beobachtbar.

Abb. 95: Veränderungen der Weiterbildungsquoten in Hessen zwischen 2008 und 2012 nach spezifischen Beschäftigtengruppen, Angaben in Prozent



8.10 Weitere Ausdifferenzierungen der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen

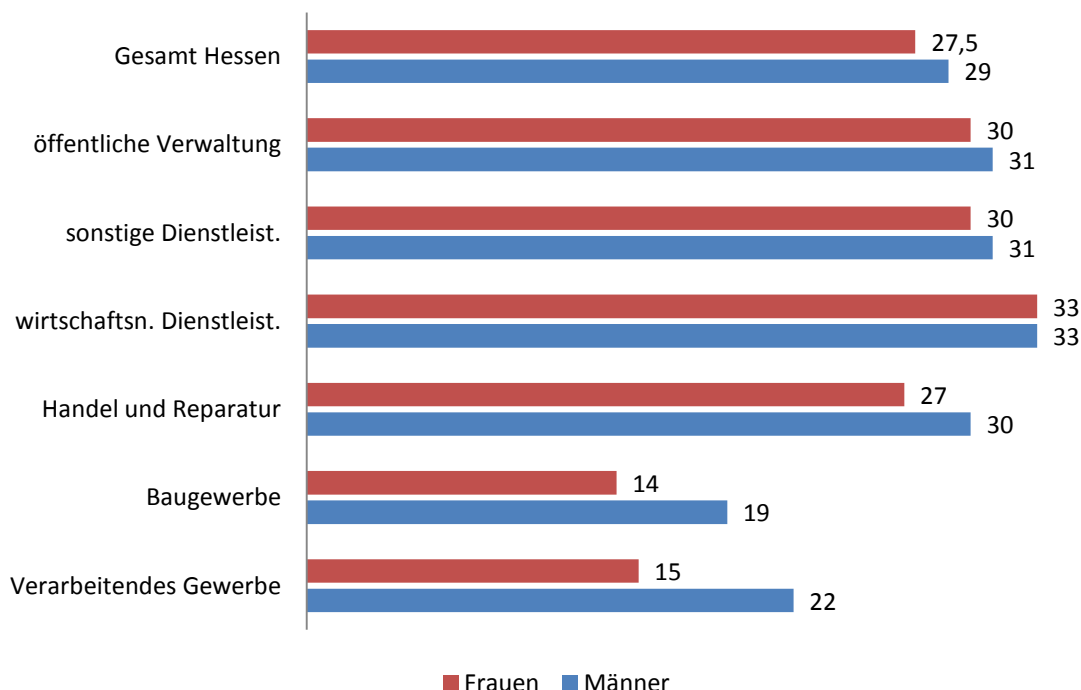
Im Folgenden werden die allgemeinen Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen weiter nach den betrieblichen Eigenschaften Wirtschaftszweigzugehörigkeit und Betriebsgröße ausdifferenziert. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Gefahr von Ungenauigkeiten mit zunehmender Ausdifferenzierung ansteigt. Nachkommastellen werden deshalb nicht mehr ausgewiesen. Ein graphischer Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahren 2008 und 2010 erfolgt dabei nicht, da dies zu Unübersichtlichkeiten bei der Darstellung führt. Wenn sich bedeutsame und vergleichbare Veränderungen ergeben haben, wird dies im Text ausgeführt.

8.11 Ausdifferenzierungen nach Geschlecht

Nach den Ergebnissen 2007/08 waren insbesondere in den Dienstleistungsbranchen geschlechtsspezifische Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten beobachtbar. Männer nahmen in diesen Sektoren anteilig deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Frauen. Die Befragung 2010 zeigte dann aber, dass die Weiterbildungsquote von Frauen gerade in diesem Bereich besonders angestiegen ist. Hier fand eine Angleichung statt, ohne dass die Frauenquote die der Männer erreichte. Dieser Trend setzt sich auch 2012 weiter fort, bei den sonstigen Dienstleistungen und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen sind Männer und Frauen bezüglich der Weiterbildungsquote nahezu gleichauf. Auch im Handel haben die Frauen hinsichtlich der Weiterbildungsquote aufgeholt, allerdings noch

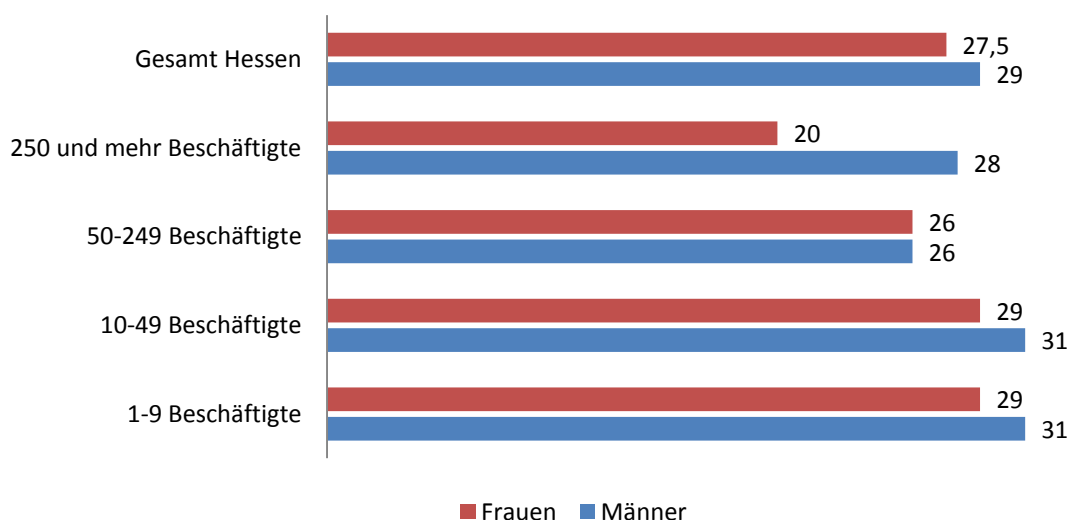
nicht das Niveau der Männer erreicht. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe ist eine solche Entwicklung nicht beobachtbar: Hier haben sich die Unterschiede zwischen Männern und Frauen verfestigt. Im Baugewerbe liegt dies daran, dass hier die Weiterbildungsquote der Frauen stagnierte, während die der Männer deutlich anstieg. Im Verarbeitenden Gewerbe waren sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen keine nennenswerten Veränderungen gegenüber 2010 feststellbar. Entsprechend liegt hier die Weiterbildungsquote der Männer weiterhin deutlich über der der Frauen. In der Öffentlichen Verwaltung sind dagegen keine oder nur sehr geringe geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar. Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in den Dienstleistungsbranchen ist sicherlich als positives Signal zu werten, da sie überwiegend in diesen Branchen tätig sind. Gleiches gilt für den öffentlichen Sektor. Die Entwicklung im Handel erscheint eher negativ, auch dies ist ein Sektor mit einem hohen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten. Die geringen Weiterbildungsquoten von Frauen im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe sind zwar scheinbar verfestigt und die Unterschiede zu Männern relativ groß. Rein quantitativ fällt dies aber nicht so sehr ins Gewicht, da hier nur vergleichsweise wenige Frauen arbeiten. Dennoch ist zu fragen warum dies in diesen Branchen so ist. Vermutlich liegen hier Korrelationen mit dem Qualifikationsniveau vor, d.h. hier arbeiten auch wenig hochqualifizierte Frauen. Genau quantifizieren können wir dies anhand der vorliegenden Daten aber nicht.

Abb. 96: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent der Beschäftigten



Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen bestanden 2010 bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten die größten Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten. Hier lag die Weiterbildungsquote von Frauen deutlich unter der der Männer. Dies ist auch immer noch der Fall, die Unterschiede haben sich nicht verändert. Die stärksten Veränderungen gab es bei den Kleinst- und Kleinbetrieben. Allerdings sind hier die Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen nahezu gleich angestiegen, so dass sich nur geringfügige Annäherungen ergaben.

Abb. 97: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent der Beschäftigten

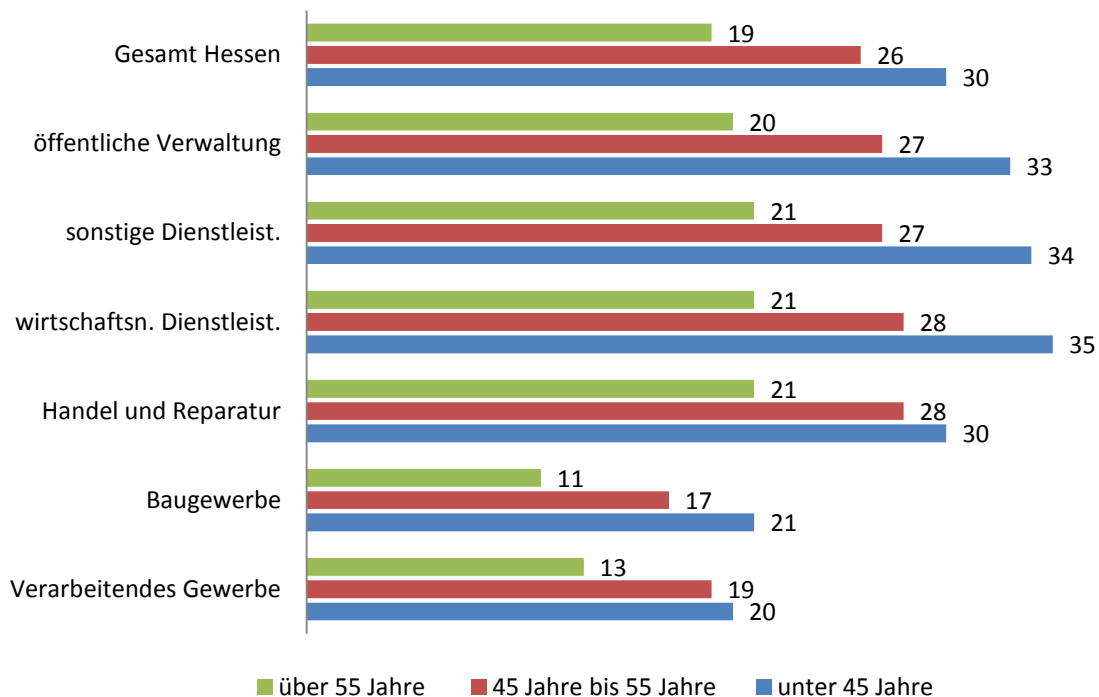


Nach Alter und Wirtschaftszweigen differenziert ergeben sich weitgehend ähnliche Ergebnisse wie 2010, nur auf einem höheren Niveau: Die dienstleistungsnahen Branchen und der Bereich der öffentlichen Verwaltung weisen nach wie vor große Unterschiede in den altersspezifischen Weiterbildungsquoten auf. Analog zu den Ergebnissen 2010 bedeutet dies jedoch nicht, dass dort Ältere im Vergleich zu ihrer Gesamtweiterbildungsquote nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren, vielmehr sind dort die Weiterbildungsquoten für Jüngere überdurchschnittlich hoch.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass:

- die Weiterbildungsquote der unter 45-jährigen in allen Sektoren im Vergleich zu 2010 angestiegen ist. Die Ausnahme stellen das Verarbeitende Gewerbe und der öffentliche Sektor dar, hier stagnierte die Weiterbildungsquote bei den Jüngeren;
- die Gruppe der 45-55-jährigen hatte in nahezu allen Branchen die stärksten Zuwächse aller Altersgruppen in der Weiterbildungsquote zu verzeichnen hatte, dies gilt insbesondere für den Bereich Handel und Reparatur sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen;
- bei den über 55-jährigen zwar ebenfalls in allen Branchen Zuwächse zu verzeichnen sind, diese aber überall unterdurchschnittlich ausfallen, wodurch sich der Abstand zu den anderen beiden Altersgruppen erhöht.

Abb.98: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Die altersspezifischen Weiterbildungsquoten unterscheiden sich in den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum von den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe. Die Betriebsgröße scheint nur geringen Einfluss auf die Ausprägung altersspezifischer Weiterbildungsquoten zu haben. Dies entspricht den Ergebnissen aus den Jahren 2008 und 2010.

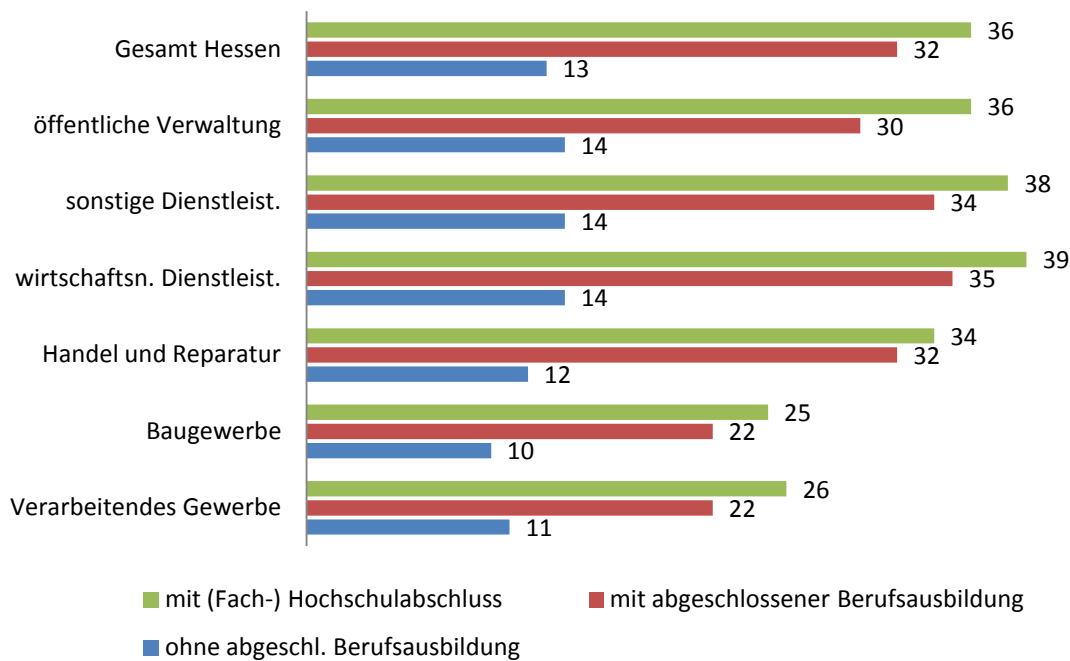
8.12 Ausdifferenzierungen nach Qualifikationsgruppen

Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten liegt im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe immer noch unter dem schon sehr niedrigen Niveau auf Basis aller Betriebe. Dies überrascht nicht, ist doch in beiden Sektoren die gesamte Weiterbildungsquote unterdurchschnittlich. Auch im Handel ist die Weiterbildungsquote bei den Geringqualifizierten niedrig, trotz hoher Weiterbildungsintensität bei den qualifizierten Beschäftigten.

In den anderen Branchen liegen die Quoten für Geringqualifizierte etwa im oder leicht über dem Durchschnitt. Es gibt allerdings keine Branche, in der diese Quote ein akzeptables Niveau erreicht, auch nicht in wirtschaftsnahen Dienstleistungen, die insgesamt die höchste Weiterbildungsquote zu verzeichnen hat.

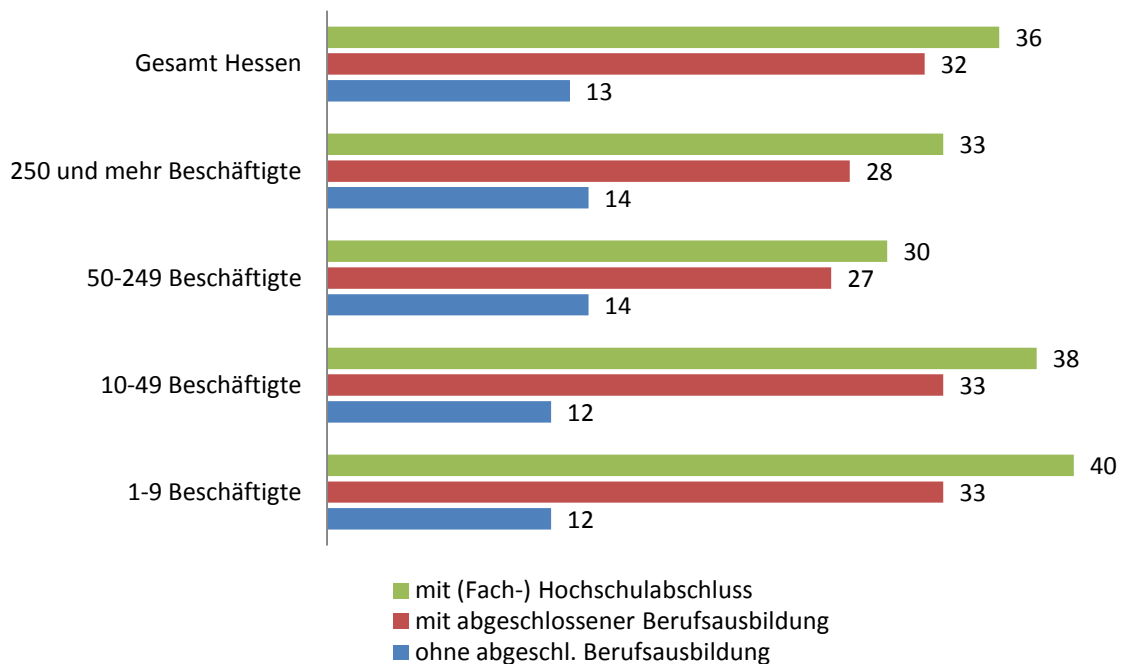
Für die qualifizierten Beschäftigten entsprechen die Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen in etwa den Gesamtergebnissen auf Basis aller Beschäftigten, nur auf einem höheren Niveau. Die höchsten Weiterbildungsquoten haben hier wieder die Dienstleistungsbranchen, das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe erzielen auch bei den qualifizierten und Hochqualifizierten nur unterdurchschnittliche Ergebnisse.

Abb.99: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Die ersten Befragung 2008 und 2010 ergaben, dass die Betriebsgröße einen erheblichen Einfluss auf die Weiterbildungsquoten spezifischer Qualifikationsgruppen hatte. Dies galt in erster Linie für die Geringqualifizierten, die umso seltener an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten teilnahmen, je kleiner der Betrieb war. In Kleinstbetrieben lag die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten 2008 gerade mal bei 4%. Die Quoten haben sich 2010 etwas angeglichen, Geringqualifizierte wurden in Kleinstbetrieben immer noch anteilig am wenigsten weitergebildet. Dieser Befund gilt nach den aktuellen Ergebnissen so nicht mehr. Zwar sind die Weiterbildungsquoten für Geringqualifizierte in Kleinst- und Kleinbetrieben immer noch leicht unterdurchschnittlich. Die Unterschiede zu den größeren Betrieben oder Großbetrieben sind inzwischen jedoch gering. Diese Entwicklung kann unterschiedlich interpretiert werden: Einerseits sind die Weiterbildungschancen von Geringqualifizierten gerade in kleineren Betrieben deutlich angestiegen. Andererseits ist auch hier der Abstand zu den qualifizierten Beschäftigten noch gewachsen und es gibt keine Betriebsgrößenklasse mehr, die Geringqualifizierten überdurchschnittlich gute Weiterbildungschancen bietet. Kleinere Betriebe zeichnen sich entsprechend inzwischen durch sehr hohe Weiterbildungsquoten für qualifizierte Beschäftigte aus. Diese liegen bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei etwa 33%, bei Hochqualifizierten bei bis zu 40%.

Abb.100: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



8.13 Fazit

Bei der Auswertung der letzten Befragung 2010 konnten durch die weitere Ausdifferenzierung einige allgemeine Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen relativiert und aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Potenzial für eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung besteht. Bei den aktuellen Ergebnissen ist das nur noch bedingt der Fall. Grund hierfür ist einfach, dass die beobachtete Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsintensität auf einem sehr breiten Fundament steht, d.h. sich in nahezu allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen vollzog. Zugleich gibt es keine der hier unterschiedenen Beschäftigtengruppen, die nicht von dieser Zunahme profitiert hätten, manche eben stärker und manche in schwächerem Maße. Durch diesen allgemein beobachteten Anstieg der Weiterbildungsquoten sind Branchen- oder Betriebsgrößen-spezifika nur noch bedingt auszumachen.

Nach den bisherigen Ergebnissen lassen sich – bezogen auf die Beschäftigtengruppen – drei längerfristige Entwicklungen ausmachen:

- a) Differenzierungen nach Geschlecht zeigten, dass sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen immer mehr angleichen.
- b) Unterscheidungen nach Altersgruppen haben gezeigt, dass die Gruppe der Älteren sich sehr inhomogen verhält was die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung betrifft. Die 45-55-jährigen zeichnet eine sehr starke Zunahme der Weiterbildungsquoten aus, sie holen gegenüber den Jüngeren auf. Die über 55-jährigen hatten dagegen nur eine

unterdurchschnittliche Zunahme der Quote zu verzeichnen, sie fallen gegenüber den Jüngeren weiter zurück.

- c) Differenzierungen nach Qualifikation haben schließlich aufgezeigt, dass die Geringqualifizierten gegenüber den qualifizierten Beschäftigten immer mehr ins Hintertreffen geraten wenn es um betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten geht. Betriebe bieten nur für einen kleinen Teil ihrer Geringqualifizierten Weiterbildung an. Dies wird sich vermutlich künftig auch nicht grundlegend ändern.

Die weiteren Ausdifferenzierungen haben aufgezeigt,

- dass die Angleichung geschlechtsspezifischer Unterschiede nur bedingt im Produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben zu beobachten ist, sich vielmehr vor allem in den Dienstleistungsbranchen und Kleinbetrieben vollzieht;
- dass die festgestellten Entwicklungen der Altersgruppen sich in nahezu allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszeigen ähnlich verlaufen;
- und dass die Weiterbildungssituation Geringqualifizierter im Produzierenden Gewerbe besonders schlecht ist, in keiner Branche dagegen überdurchschnittlich gut. Und sich zwar die Weiterbildungsquoten bei kleineren Betrieben auch für Geringqualifizierte verbessert haben. Aufgrund des allgemein starken Anstiegs der Quote in diesen Betriebsgrößenklassen jedoch der Abstand zu den Qualifizierten immer weiter angestiegen ist.

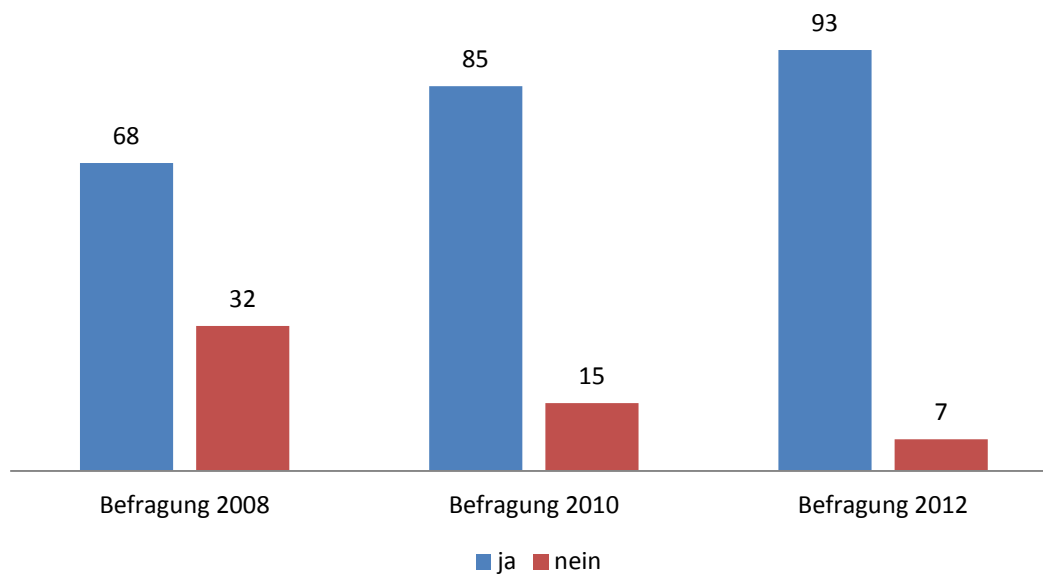
8.14 Zum Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Wie aufgezeigt haben die hessischen Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet. Aber waren sie damit auch (aus ihrer Sicht) erfolgreich? Wir haben die Betriebe daher gefragt, ob und inwieweit sie ihren Qualifizierungsbedarf durch die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen decken konnten.

Hierbei zeigte sich im Zeitablauf ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils der Betriebe, der seinen Bedarf decken konnte. Lag dieser 2008 noch bei 68% waren es 2010 bereits 85% und nach der aktuellen Befragung sind es 93%. Wohlgermerkt, diese Zahlen beziehen sich nicht auf alle hessischen Betriebe, sondern nur auf solche, die zu dem Befragungszeitpunkt jeweils Weiterbildungsmaßnahmen durchführten.

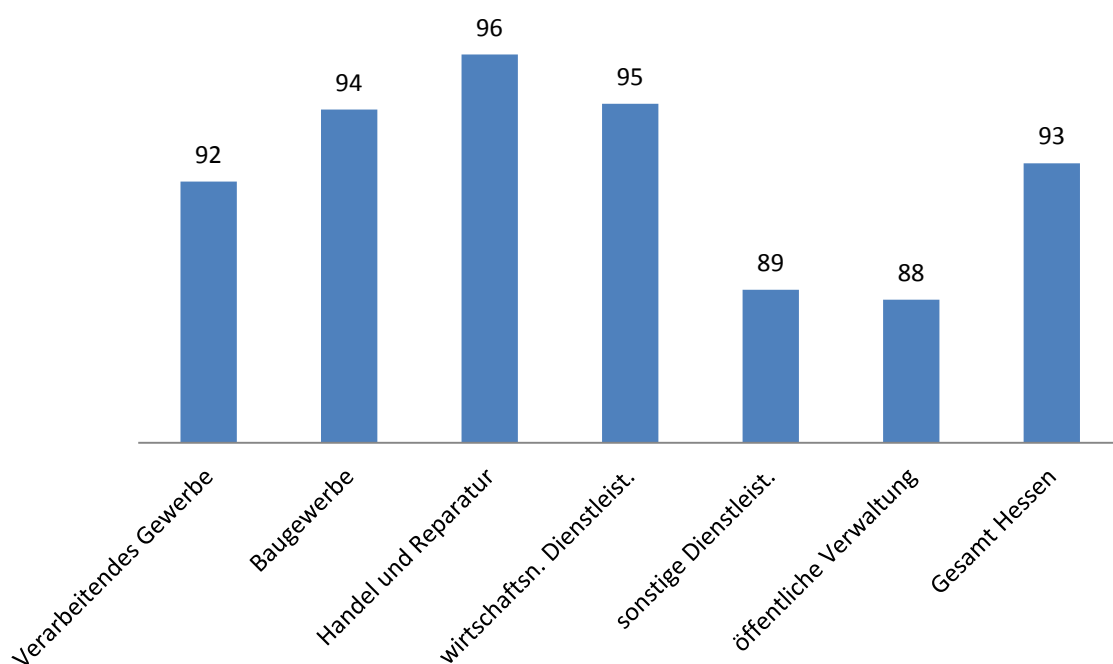
Festzuhalten bleibt, dass die weiterbildenden Betriebe in Hessen nach eigener Einschätzung immer erfolgreicher mit ihren Weiterbildungsaktivitäten waren.

Abb.101: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe



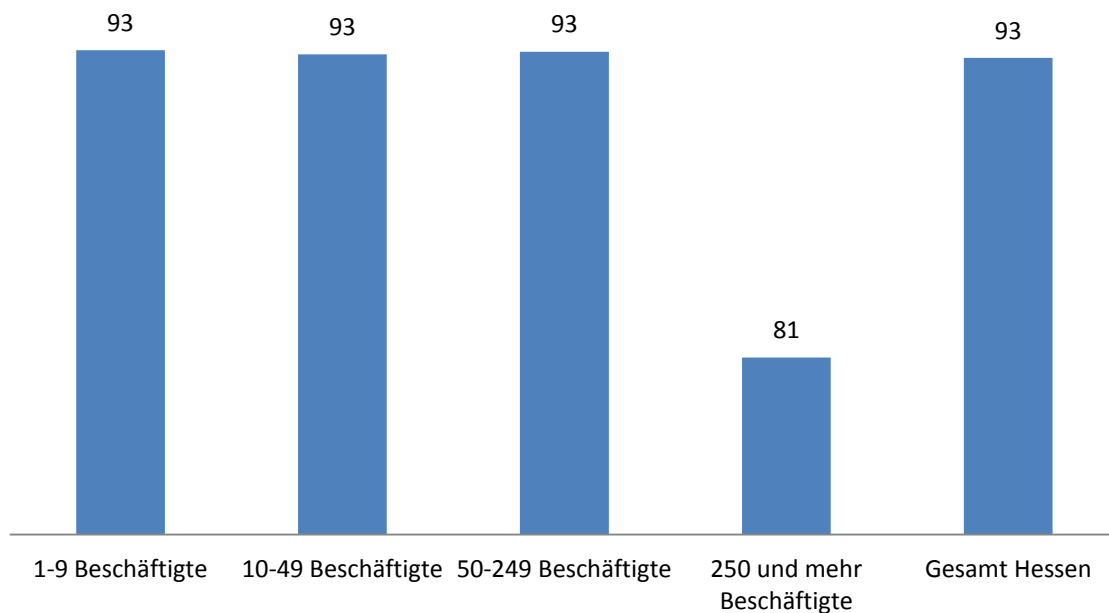
Die sektoralen Unterschiede bei der Deckung des Qualifizierungsbedarfs sind weiterhin gering. Sie sind auch unabhängig von dem aktuellen Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, d.h. auch Betriebe aus Sektoren, die sich durch eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote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

Abb.102: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Wirtschaftszweig



Zwischen Betriebsgröße und Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten besteht im Gegensatz zu den Befragungen 2008 und 2010 kein Zusammenhang. Die Bedarfsdeckung ist in den ersten drei Größenklassen genau gleich, nur die Großbetriebe fallen etwas ab. Allerdings ist die Fallzahl hier auch relativ gering.

Abb.103: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe in der jeweiligen Größenklasse

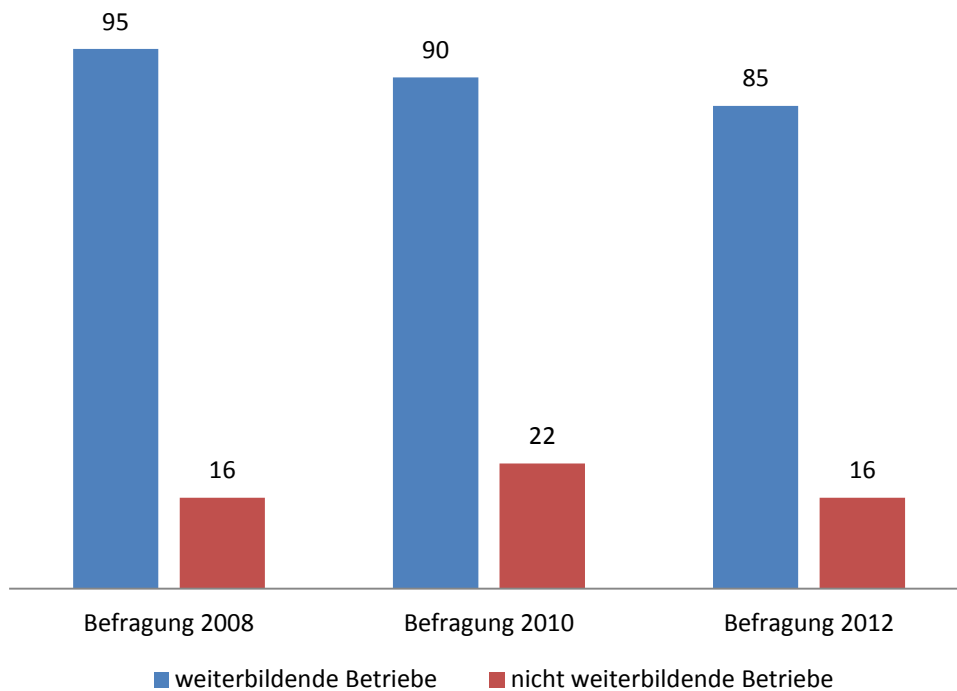


8.15 Weiterbildung 2012 – Erwartete Entwicklungen

Oben wurde angeführt, dass etwa 16% der 2011 nicht weiterbildenden Betriebe planten, sich im Jahr 2012 an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen. Analog wurde für die weiterbildungsaktiven Betriebe erhoben, ob sie 2012 weiterhin Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und inwieweit sie mit einem Anstieg bzw. einem Rückgang ihres Weiterbildungsengagements rechnen.

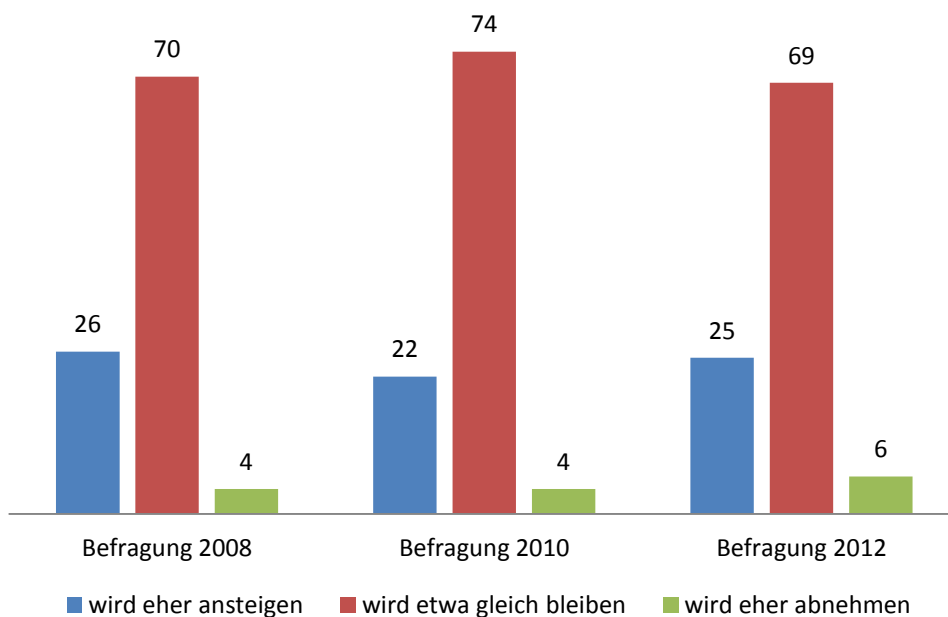
85% der 2009 weiterbildungsaktiven Betriebe werden nach eigenen Angaben auch 2012 Weiterbildung anbieten, 15% werden ihr Weiterbildungsengagement beenden bzw. wissen es noch nicht. Dies ist im Vergleich zu 2008 und 2010 ein geringerer Wert. Damals gaben noch 95% bzw. 90% der weiterbildenden Betriebe an, ihr Engagement auch im Folgejahr fortsetzen zu wollen. Falls dies so zuträfe, würde sich der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Hessen vermutlich etwas verringern. Es wurde aber bereits darauf hingewiesen, dass solche Planungsangaben mit gewissen Unsicherheiten verbunden sind.

Abb.105: Planen sie auch 2012 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen? Angaben in Prozent



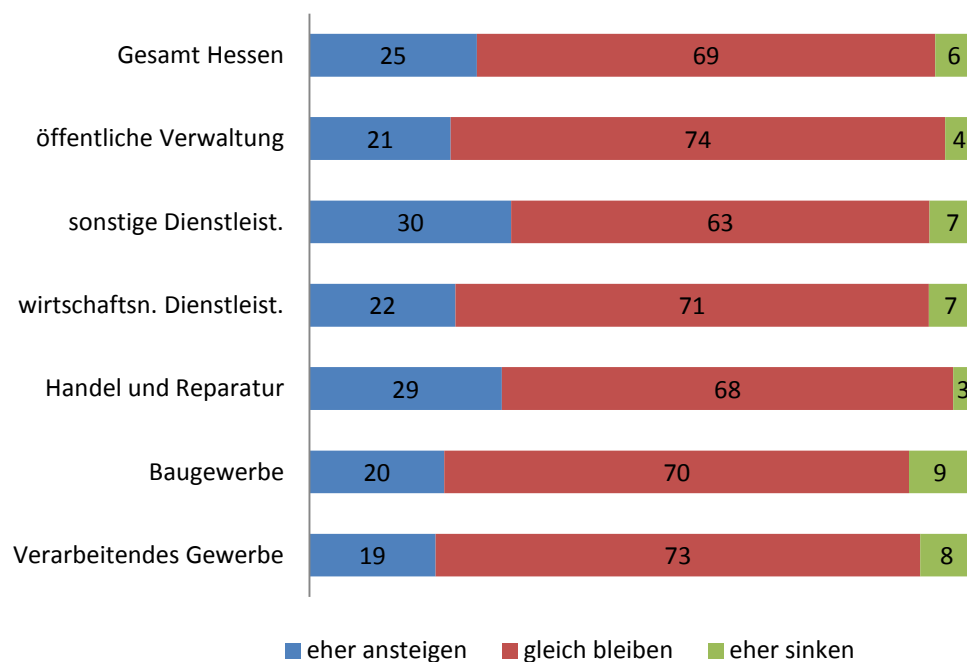
Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der überwiegende Teil der weiterbildungsaktiven Betriebe in Hessen auch im Folgejahr Weiterbildungsmaßnahmen durchführen will. Der Umfang dieser Maßnahmen wird dabei gegenüber 2011 wohl noch zunehmen. 25% der weiterbildenden Betriebe gaben an, den Weiterbildungsumfang auszuweiten, nur 6% wollen ihn einschränken.

Abb.106: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe in Hessen



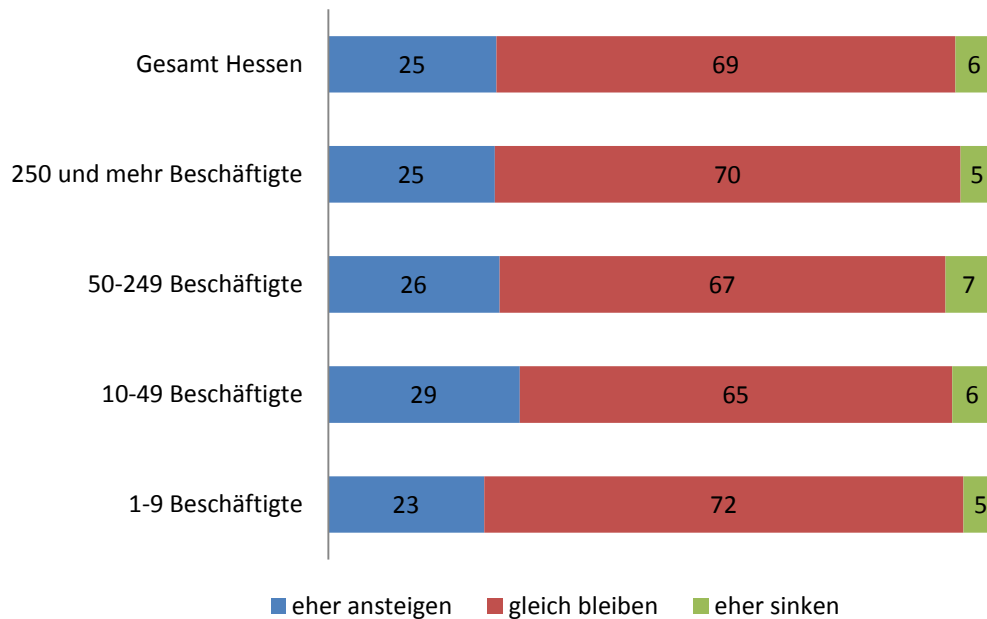
Im Branchenvergleich eher zurückhaltend sind eben jene Sektoren, die aktuell schon eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität aufzeigen: Das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Hier gaben immerhin % bzw. 9% der Betriebe an, ihre Weiterbildungsaktivitäten künftig einzuschränken. Insgesamt ist aber auch in diesen Branchen mit einer Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung zu rechnen. Starke Zunahmen sind im Bereich Handel und Reparatur sowie den sonstigen Dienstleistungen zu erwarten.

Abb.107: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Wirtschaftszweigen



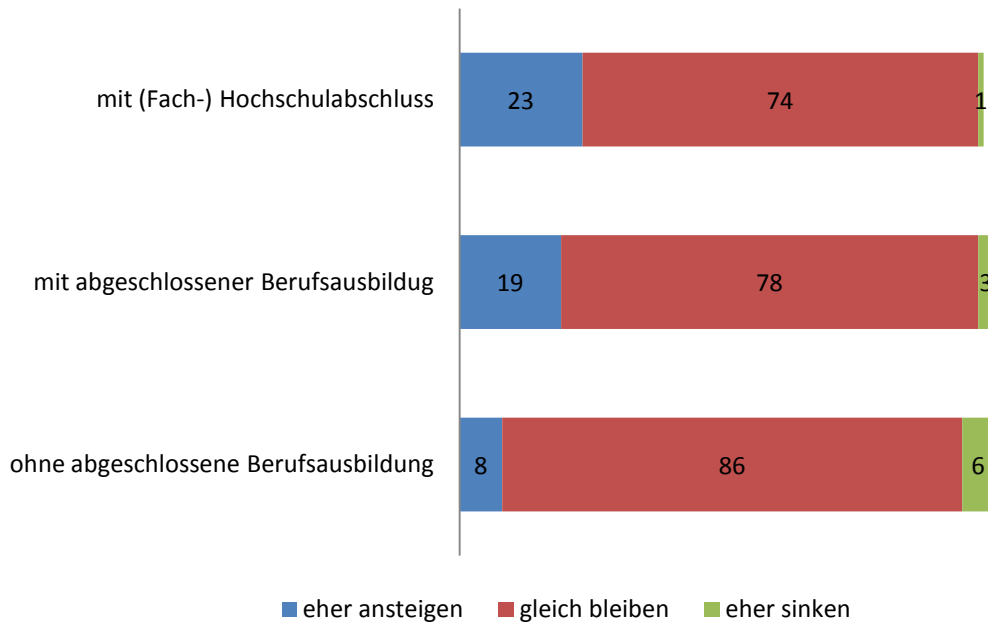
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich nur geringfügige Unterschiede. Dies war bei der Befragung 2010 noch anders, da gaben insbesondere Großbetriebe an, ihre Weiterbildungsaktivitäten auszuweiten (was sich nicht bestätigt hat). Insgesamt erfreulich ist, dass die schon recht hohe Weiterbildungsaktivität von KMU mindestens auf dem Niveau bleiben, vermutlich aber sogar noch steigen wird.

Abb.108: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Betriebsgrößenklassen



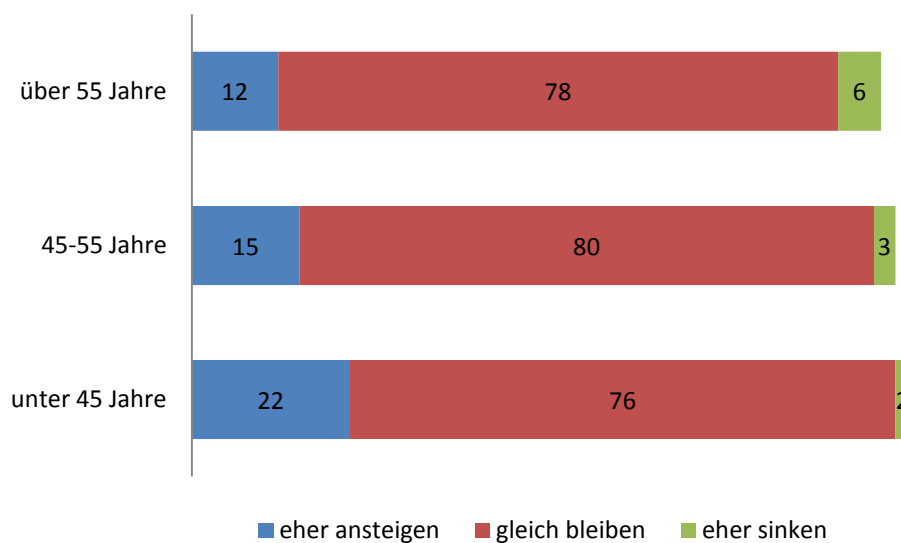
Insgesamt ist also zu vermuten, dass betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität in Hessen nach Angaben der Betriebe vermutlich weiter ansteigen werden. Auf die Unsicherheiten, die mit solchen Aussagen verbunden sind, wurde schon mehrfach hingewiesen. Zudem stellt sich die Frage, welche Beschäftigtengruppen von dieser Intensivierung profitieren. Die Entwicklung seit 2007 hat gezeigt, dass zwar insgesamt alle Beschäftigtengruppen in erhöhte Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe einbezogen wurden, dass es aber – zumindest was die Älteren über 55 Jahre und die Geringqualifizierten betrifft – nicht zu einer Angleichung der Bildungsbenachteiligten an die durchschnittliche Weiterbildungsquote führte, sich die Selektivität betrieblicher Weiterbildung eher verstärkt hat. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung wird sich dies vermutlich weiter fortsetzen. 23% der weiterbildenden Betriebe gaben an, sie werden ihre Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss ausweiten, für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung waren es noch 19%. Eine Einschränkung der Weiterbildungsmaßnahmen für diese beiden Qualifikationsgruppen erwarten nur eine verschwindend kleine Anzahl der Betriebe (1% bzw. 3%). Anders bei den Geringqualifizierten: Hier gingen nur 8% von einer Ausweitung, dafür aber 6% von einer Einschränkung aus. Dies sind noch schlechtere Werte als bei der Befragung 2010 (7% Ausweitung, 3% Einschränkung).

Abb.109: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Qualifikationsgruppen



Eine Differenzierung nach Altersgruppen zeigt, dass Ältere in geringerem Maße von der Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten profitieren werden. Dies gilt vermutlich in erster Linie für die über 55-jährigen.

Abb.110: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird im Vergleich zum Vorjahr..., nach Altersgruppen



8.16 Bekanntheit, Bewertung und Nutzung staatlicher Unterstützungs- und Förderinstrumente

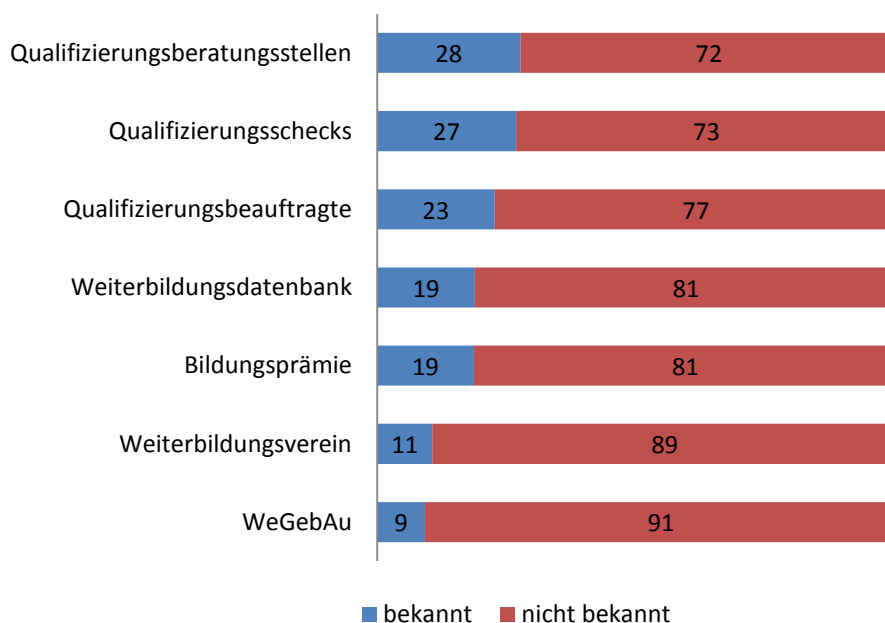
Das Land Hessen bietet in der laufenden ESF-Förderperiode eine Vielzahl an Unterstützungs-, Beratungs- und Förderinstrumenten im Weiterbildungsbereich für Betriebe und Beschäftigte. Hinzu kommen noch Bundesweite Programme wie die Bildungsprämie und das Instrument WeGebAu der Bundesagentur für Arbeit. Wir haben die hessischen Betriebe gefragt ob sie diese Instrumente kennen, ob sie sie nutzen oder schon mal genutzt haben und wie sie sie bewerten. Die Fragen betrafen dabei aus dem Bereich Förderinstrumente:

- das Instrument Qualifizierungsschecks in Hessen;
 - die Bildungsprämie;
 - das WeGebAu-Programm der Bundesagentur für Arbeit;
- und aus dem Bereich Beratungs- und Informationsangebote
- die Qualifizierungsberatungsstellen
 - die Qualifizierungsbeauftragten
 - die hessische Weiterbildungsdatenbank
 - der Weiterbildungsverein Hessen e.V.

8.17 Bekanntheitsgrad der Unterstützungs- und Förderinstrumente

Ein hoher Bekanntheitsgrad ist eine Grundvoraussetzung für die effektive Nutzung von staatlichen Förderprogrammen. Die aktuelle Befragung zeigt, dass keins der genannten Instrumente der Mehrheit der hessischen Betriebe bekannt ist. Den höchsten Bekanntheitsgrad haben demnach die Qualifizierungsberatungsstellen mit 28% vor den Qualifizierungsschecks mit 27%. Am wenigsten bekannt ist das WeGebAu-Programm (9%) gefolgt von dem Weiterbildungsverein mit 11%.

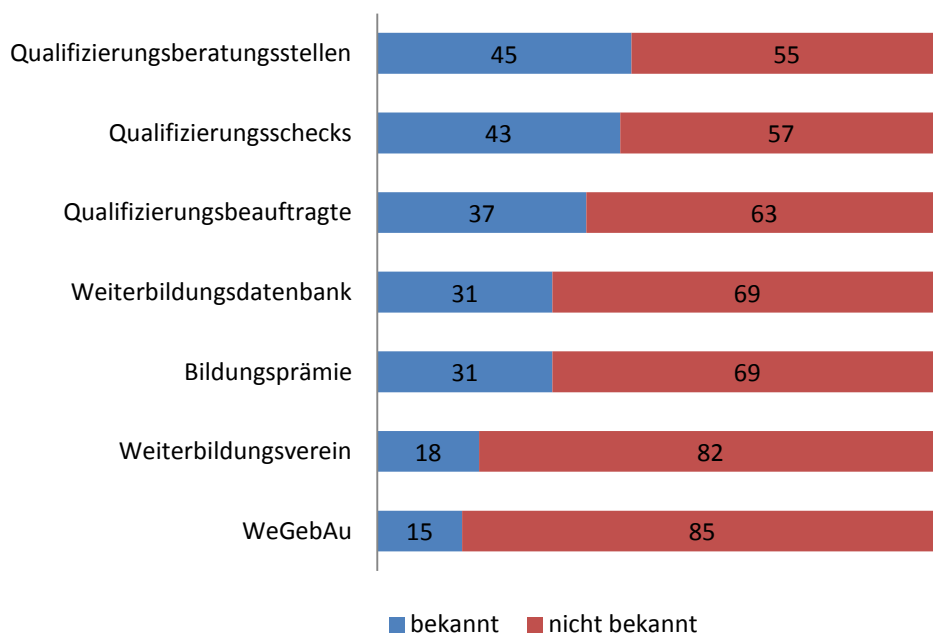
Abb. 111: Bekanntheit staatlicher Unterstützungs- und Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen, Angaben in Prozent aller Betriebe



Hier kann sicherlich sowohl von betrieblicher als auch von institutioneller Seite noch einiges getan werden, um die Bekanntheit spezifischer Instrumente zu erhöhen. Nimmt man nur die Betriebe, die angaben, dass sie keine Weiterbildung anboten weil sie keine geeigneten Weiterbildungsangebote fanden, so zeigt sich, dass diese Betriebe sich teilweise nicht ausreichend informieren oder informieren konnten. So kannten bspw. 85% dieser Betriebe nicht die Hessische Weiterbildungsdatenbank, 87% nicht den Weiterbildungsverein und 58% nicht die Qualifizierungsberatungsstellen.

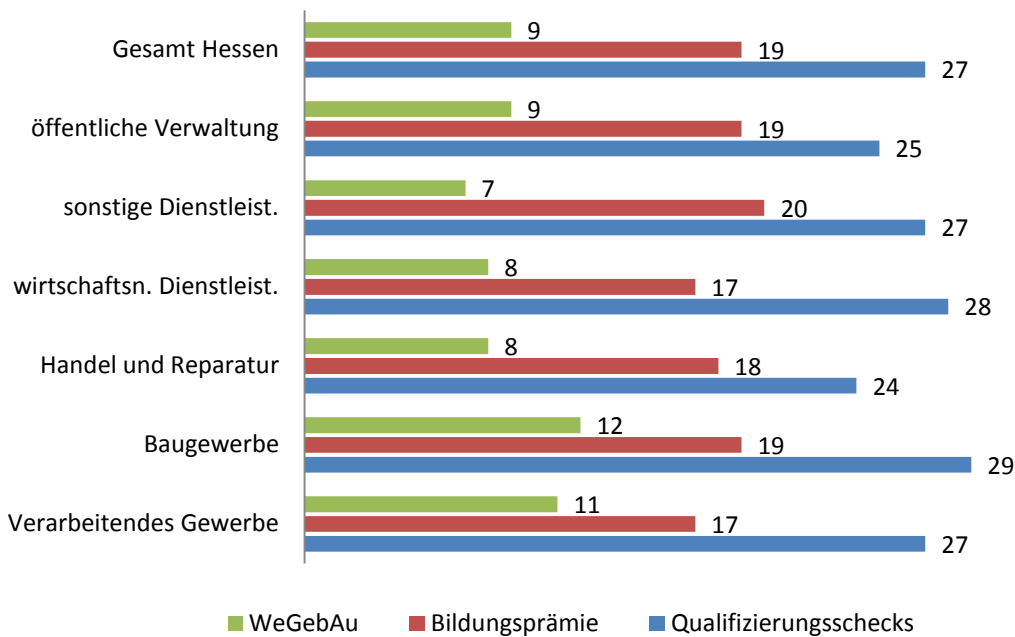
Bezieht man die Ergebnisse nur auf die Betriebe, die betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen ergeben sich durchweg höhere Bekanntheitsgrade der verschiedenen Instrumente. An der Rangfolge ändert sich allerdings nichts: Vorne liegen Qualifizierungsberatungsstellen und Qualifizierungsschecks, hinten im Bekanntheitsgrad das WeGebAu-Programm und der Weiterbildungsverein.

Abb. 112: Bekanntheit staatlicher Unterstützungs- und Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



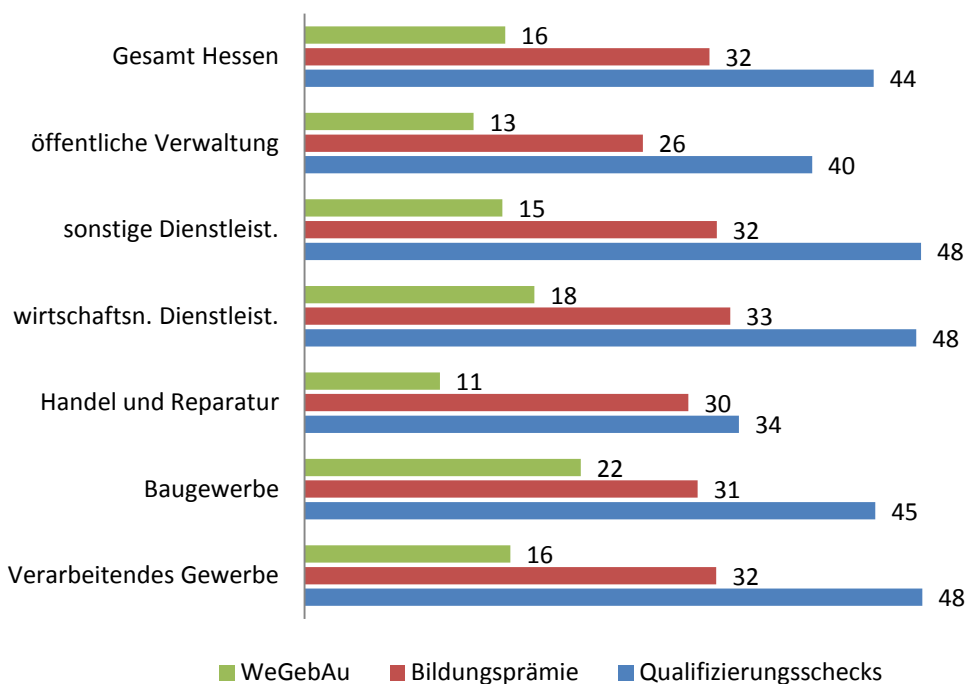
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass bei der Bekanntheit im Bereich der Förderinstrumente teilweise doch erhebliche Unterschiede bestehen. So sind die Qualifizierungsschecks fast 30% der Betriebe aus den Dienstleistungssektoren und auch aus dem Verarbeitenden Gewerbe bekannt. Im Bereich Handel und Reparatur liegt der Bekanntheitsgrad dagegen nur bei 24%.

Abb. 113 Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



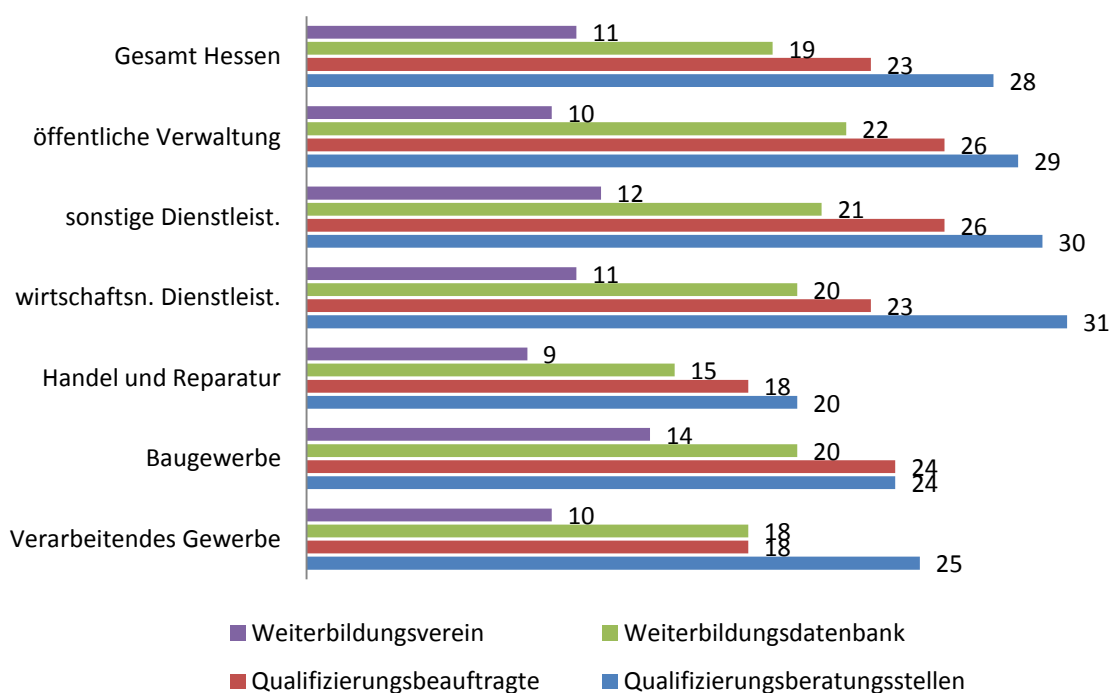
Werden wiederum nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, kommen die Qualifizierungsschecks in einigen Branchen auf einen Bekanntheitsgrad von fast 50%. Die geringsten Werte weist wiederum der Bereich Handel und Reparatur auf. Die geringen Bekanntheitswerte in diesem Sektor überraschen doch etwas. Die Förderinstrumente richten sich ja u.a. an geringqualifizierte Beschäftigte und diese sind im Handel im nicht unerheblichen Maße vertreten.

Abb. 114: Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



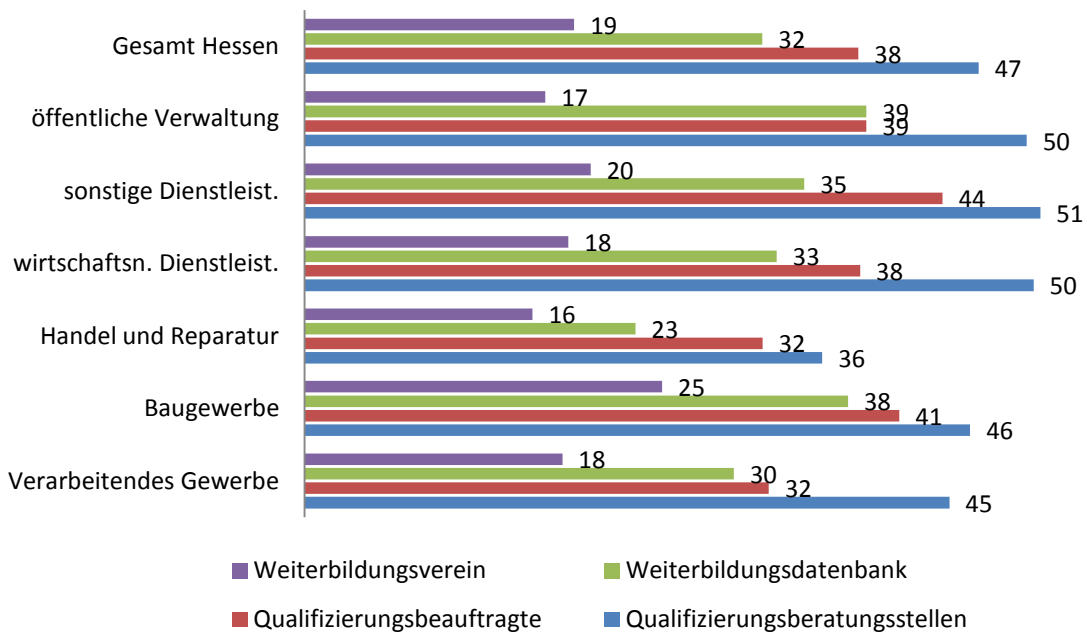
Auch was die Informations- und Beratungsangebote betrifft, zeigen sich sektorale Unterschiede in Hessen. Bei den Qualifizierungsberatungsstellen zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie bei den Förderinstrumenten: Sie verfügen bei den Dienstleistungsbranchen über einen Bekanntheitsgrad von über 30%, im Handel dagegen sind sie nur 20% der Betriebe bekannt. Die Qualifizierungsbeauftragten sind ebenfalls in den Dienstleistungsbranchen überdurchschnittlich bekannt, nicht so sehr im Verarbeitenden Gewerbe. Weiterbildungsverein und Weiterbildungsdatenbank haben den höchsten Bekanntheitsgrad im Baugewerbe, weitgehend unbekannt sind sie im Handel.

Abb. 115: Bekanntheit staatlicher Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe



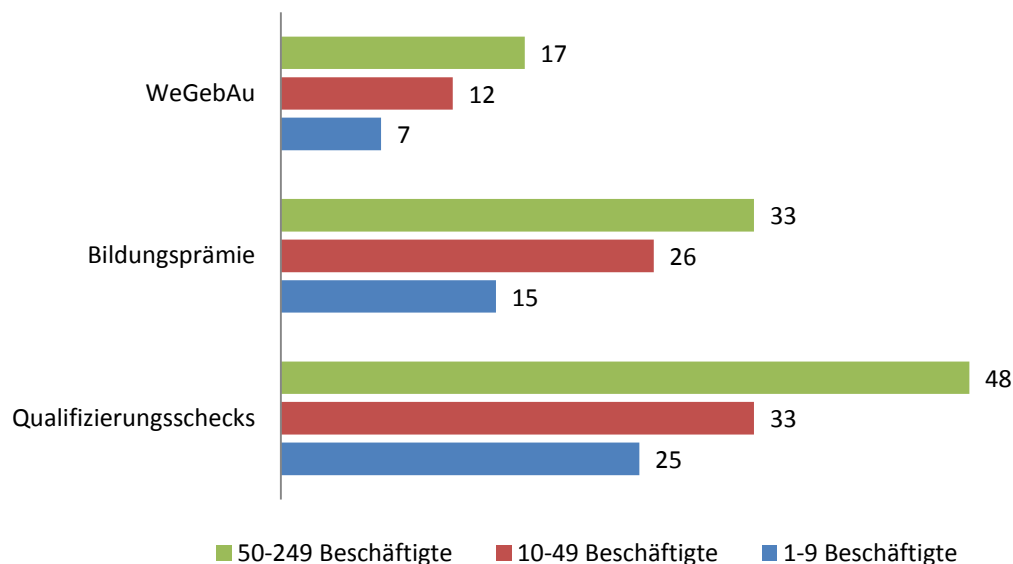
Auf Basis der weiterbildenden Betriebe ergibt sich ein ähnliches Bild auf einem höheren Niveau: Hoher Bekanntheitsgrad der Instrumente im Dienstleistungsbereich, geringer Bekanntheitsgrad im Handel.

Abb. 116: Bekanntheit staatlicher Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



Ausdifferenzierungen nach Betriebsgröße zeigen wie erwartet mit zunehmender Betriebsgröße auch einen zunehmenden Bekanntheitsgrad der Förderinstrumente.³ erstaunlich ist der doch recht hohe Bekanntheitsgrad der Qualifizierungsschecks bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

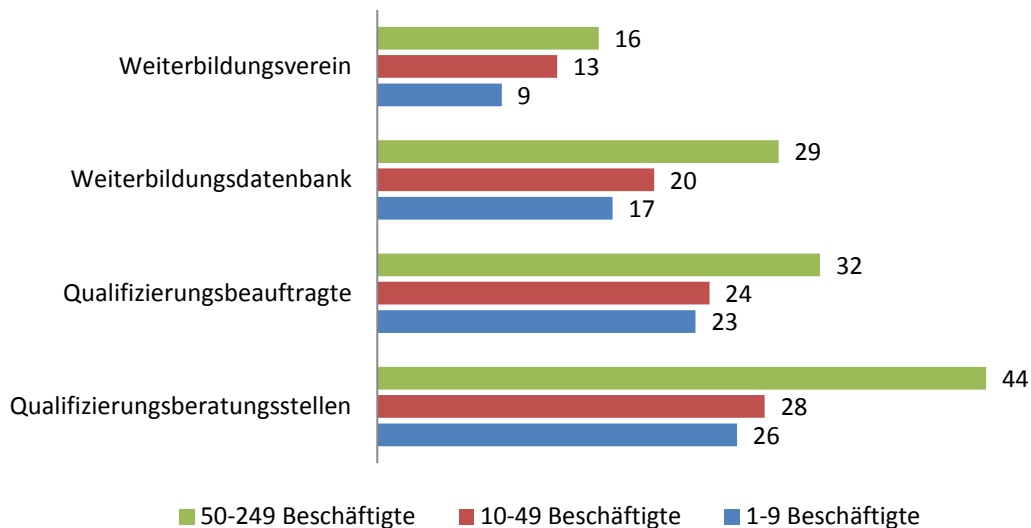
Abb. 117: Bekanntheit staatlicher Förderinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Betriebsgrößenklassen



³ Großbetriebe werden hier nicht berücksichtigt, da sich die Förder- und Unterstützungsinstrumente zumeist auf KMU beschränken.

Bei den Beratungs- und Unterstützungsleistungen sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen deutlich geringer ausgeprägt. Zumindest Kleinst- und Kleinbetriebe weisen hier zumeist ähnliche Werte auf.

Abb. 118: Bekanntheit staatlicher Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen nach Betriebsgrößenklassen



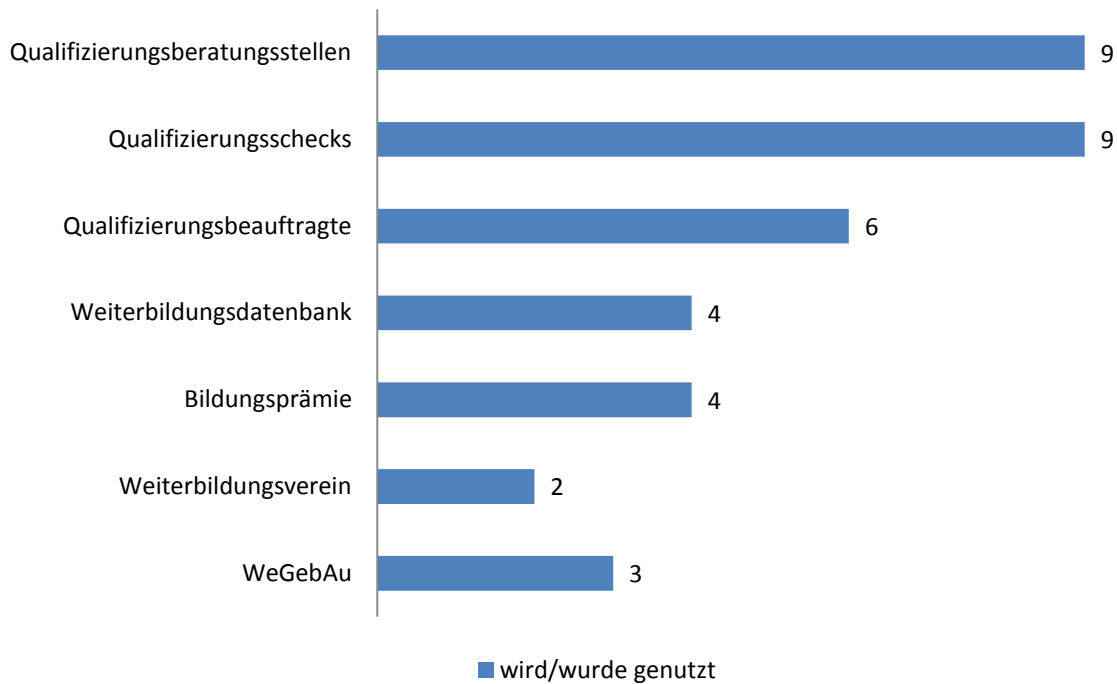
Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der Bekanntheitsgrad aller hier betrachteten Instrumente bei den bereits weiterbildenden Betrieben überdurchschnittlich hoch ist. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die nicht weiterbildenden Betriebe diese Instrumente kaum oder zumindest nur im unzureichenden Maß kennen.

8.18 Betriebliche Nutzung der Förder- und Unterstützungsinstrumente

Die Nutzung der verschiedenen Förder- und Unterstützungsleistungen liegt erwartungsgemäß deutlich unter der Bekanntheit. Am häufigsten werden oder wurden dabei die Qualifizierungsberatungsstellen und die Qualifizierungsschecks genutzt. Letzteres ist im übertragenen Sinn zu verstehen, die Qualifizierungsschecks sind ja ein Instrument für Beschäftigte, nicht für Betriebe. Betriebliche Nutzung heißt dann, die Mitarbeiter darauf aufmerksam machen und/oder sich finanziell an den Kosten zu beteiligen.

Ausdifferenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen sind hier aufgrund der geringen Fallzahlen nicht mehr möglich bzw. mit zu hohen Fehlertoleranzen belastet.

Abb. 119: Nutzung staatlicher Förder und Unterstützungsinstrumente im Weiterbildungsbereich in Hessen

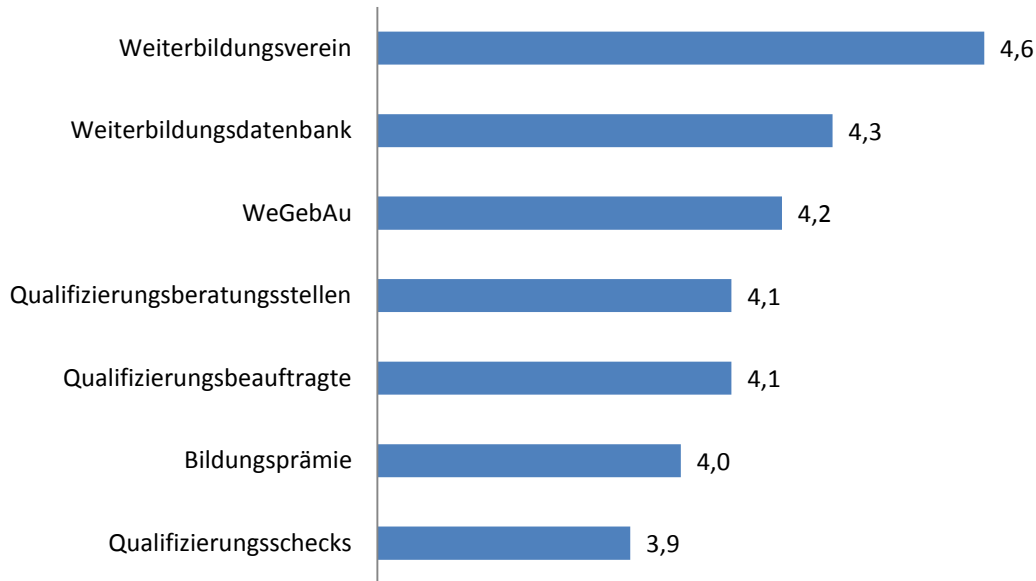


8.19 Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente durch die Betriebe

Die Betriebe wurden im Rahmen der Befragung gebeten, die genannten Instrumente anhand einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten. Die Bewertung richtete sich dabei an dem Kriterium „Instrument hilft dem Betrieb“. Eine 1 bedeutete demnach, das Instrument ist für den Betrieb „sehr hilfreich“, eine 6 dagegen „braucht der Betrieb nicht“.

Insgesamt wurden die Instrumente im Schnitt doch sehr ähnlich bewertet, alle fielen in die Spanne zwischen 3,9 und 4,6, am besten schnitten hierbei die Qualifizierungsschecks ab.

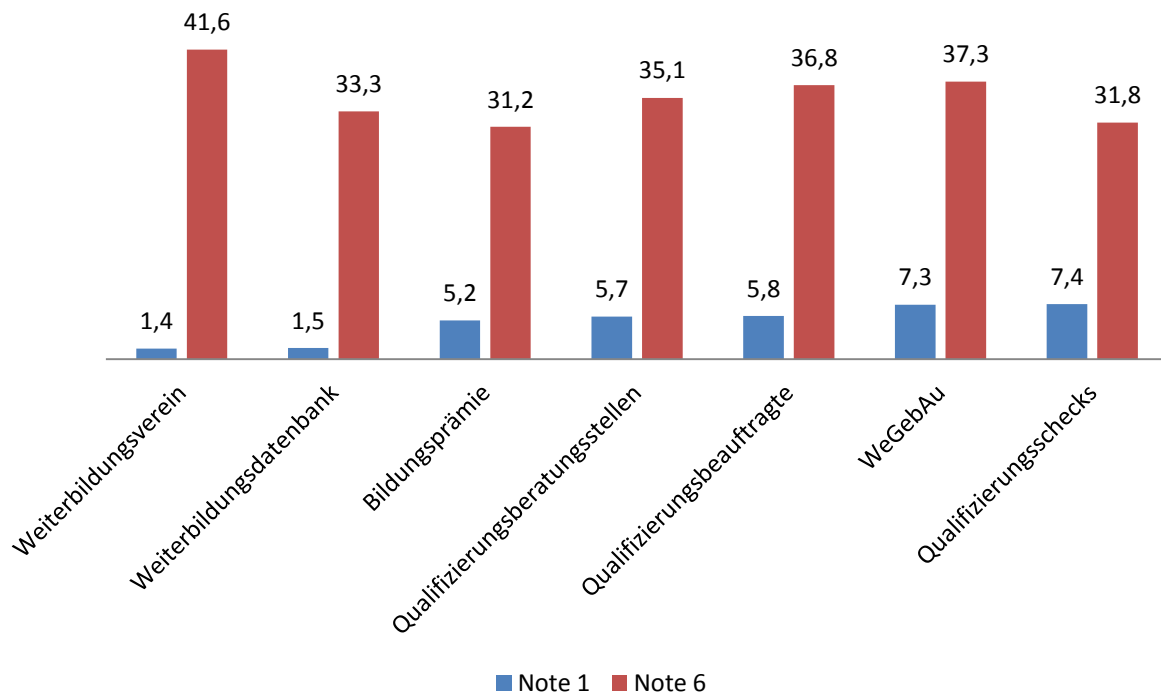
Abb. 120: Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente durch die Betriebe, Notendurchschnitt der Betriebe, die das jeweilige Instrument kennen



Notendurchschnitte geben ja keinen Aufschluss darüber, wie viele Betriebe ein Instrument als sehr hilfreich oder für den Betrieb unnötig bezeichneten. In der folgenden Graphik sind daher nochmal die Anteile der Betriebe angegeben, die die Instrumente mit eben diesen Extremwerten bewerteten.

Analog zu den Ergebnissen auf Basis der Durchschnittswerte hatten die Qualifizierungsschecks den höchsten Anteil an sehr guten Bewertungen. Dann folgte jedoch schon das WeGebAu-Programm, die Bildungsprämie fiel hier weit zurück. Dafür hatte diese den geringsten Anteil an Betrieben, die sie als „für den Betrieb unbrauchbar“ einstufte.

Abb. 121: Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente durch die Betriebe, Anteile der Betriebe, die das jeweilige Instrument mit 1 oder 6 bewerteten



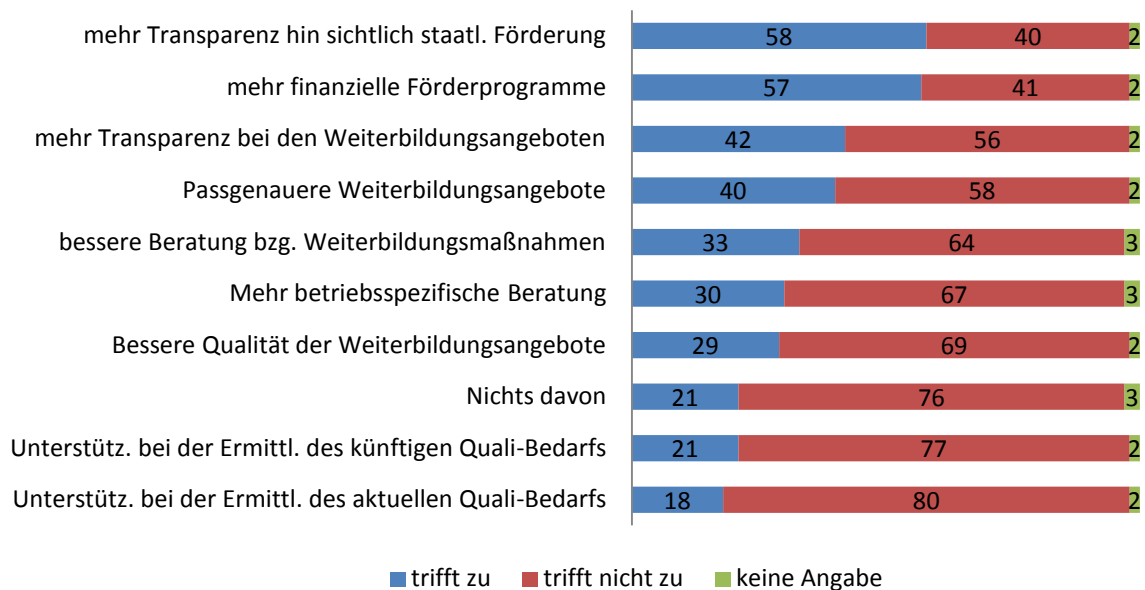
Schließlich wurden die Betriebe noch gefragt, welche Unterstützungsleistungen und –strukturen denn aus ihrer Sicht nötig wären, um betriebliche Weiterbildungsaktivitäten für die Beschäftigten zu initiieren bzw. auszuweiten.

Zwei Aspekte wurden hierbei mit Abstand am häufigsten genannt: Die Ausweitung staatlicher Förderprogramme (57% der Betriebe) und mehr Transparenz hinsichtlich staatlicher Förderung (58% der Betriebe). Mangelnde Transparenz im Weiterbildungsbereich scheint aus Sicht der Betriebe insgesamt ein Problem: Dritthäufigste Nennung war die Schaffung von mehr Transparenz hinsichtlich der Weiterbildungsangebote.

Auch verbesserte und auf den Betrieb zugeschnittene Beratung wurde von vielen Betrieben als hilfreich für die Initiierung bzw. Ausweitung von Weiterbildungsaktivitäten angesehen.

Viele Maßnahmen des Landes Hessen zielen ja auf die Schaffung von mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und die Etablierung von effektiven Beratungsstrukturen für die Betriebe, treffen daher eigentlich die betrieblichen Bedürfnisse sehr genau. Dass der Weiterbildungsmarkt trotz solcher staatlicher Aktivitäten teilweise intransparent ist, ist sicherlich nicht zu bestreiten. Hierbei unklar bleibt allerdings, warum einerseits eine so große Zahl an Betrieben mehr Transparenz fordert, andererseits aber nur eine geringe Zahl von Betrieben die bestehenden Angebote, die genau dort ansetzen nutzen (Weiterbildungsdatenbank etc.).

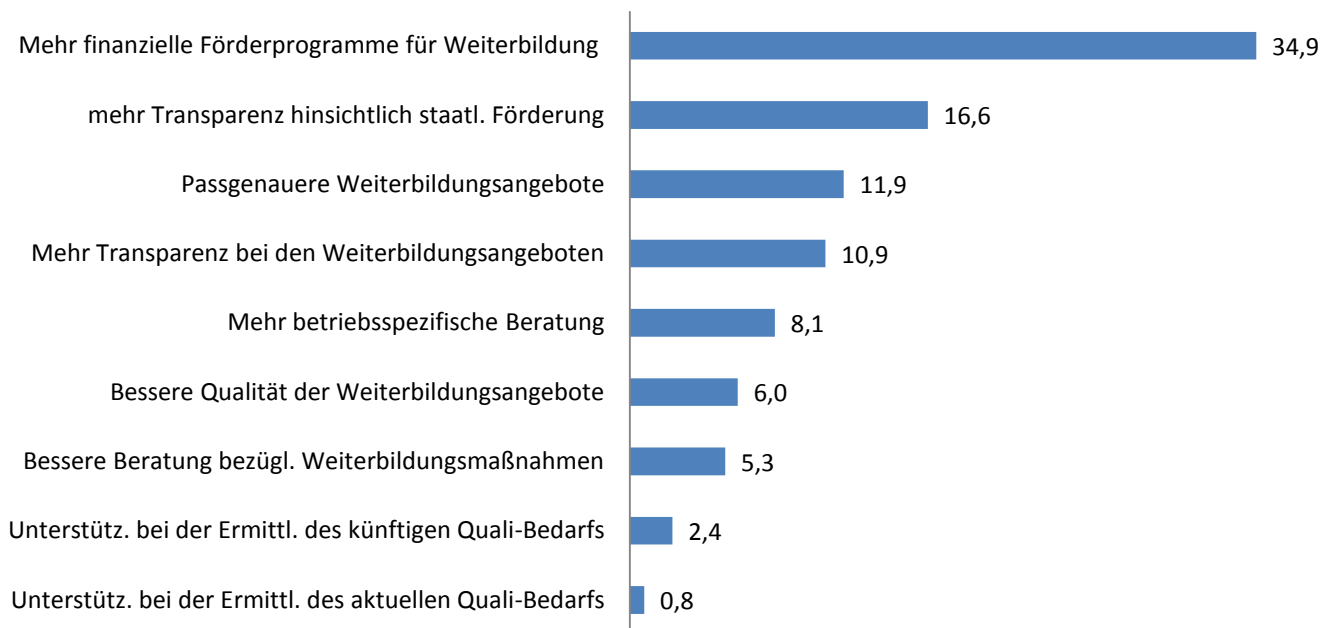
Abb. 122: Welche Unterstützungsstrukturen benötigt Ihr Betrieb, um Weiterbildungsaktivitäten für ihre Beschäftigten zu initiieren bzw. diese auszuweiten? (Mehrfachnennung möglich)



Da Mehrfachnennungen bei dieser Frage möglich waren sagt die Anzahl der Nennungen noch nicht unbedingt etwas über die Wichtigkeit der einzelnen Faktoren. Wir haben die Betriebe, die mehrere Faktoren nannten daher explizit nochmals gefragt, welcher Faktor den der bedeutsamste aus ihrer Sicht sei.

Mit Abstand am Wichtigsten erscheint aus Sicht der hessischen Betriebe die Ausweitung der finanziellen Förderung im Weiterbildungsbereich (von fast 35% genannt). Es folgt mit deutlichem Abstand die Erhöhung der Transparenz bei solchen Förderprogrammen (16,6%) und schließlich passgenauere und transparentere Weiterbildungsangebote. Unterstützung bei der Ermittlung des aktuellen oder künftigen Qualifizierungsbedarfs wurde dagegen nur von einer geringen Anzahl der Betriebe als wichtigster Grund genannt.

Abb. 123: Welche der genannten Unterstützungsstrukturen ist aus Ihrer Sicht die wichtigste? Angaben in Prozent



8.20 Aktueller und künftiger Fachkräftebedarf in Hessen

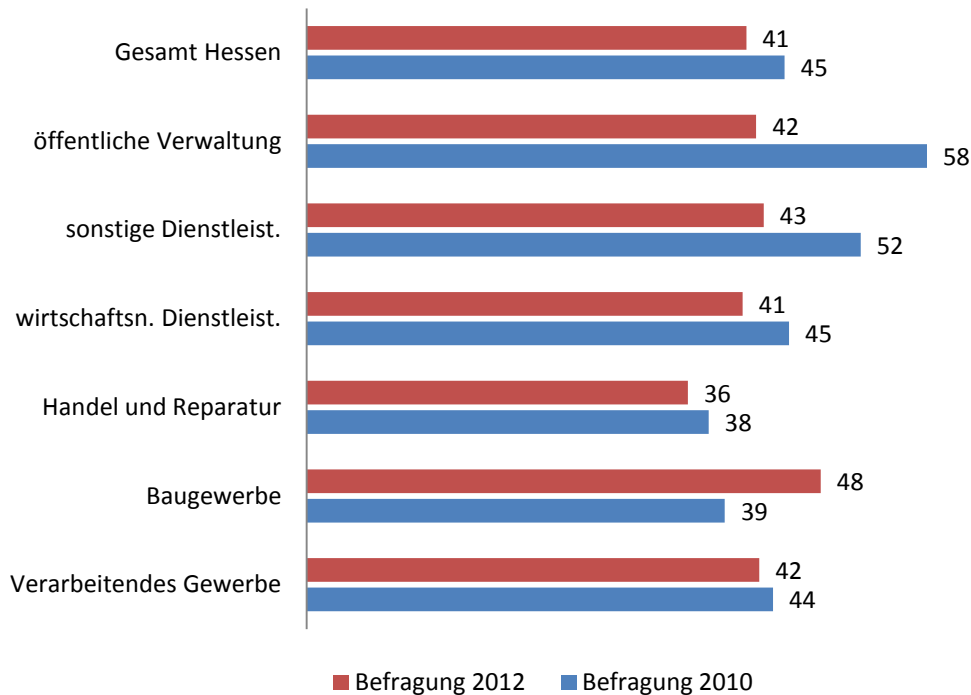
Die – im Vergleich zu den meisten anderen Nationen – überraschend positiven Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt (hohe Beschäftigungsstabilität in der Krise, schnelle Erholung nach der Krise) hat der arbeitsmarktpolitischen Diskussion um einen bevorstehenden Fachkräftemangel neuen Auftrieb gegeben. Prognosemodelle kommen hierbei zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen bezüglich des Ausmaß der künftigen Fachkräftenachfrage. Das Prognosemodell *regio pro* geht für 2014 von etwa 65.900 fehlenden Fachkräften in Hessen aus, der Fachkräftemonitor der IHK erwartet für das gleiche Jahr einen wesentlich höheren ungedeckten Bedarf von 537.000 Fachkräften (vgl. Nüchter, Larsen 2012).

Verstärkte (betriebliche) Aus- und Weiterbildungsaktivitäten gelten als ein zentrales Instrument, um einen solchen Fachkräftemangel zu begegnen, die Betriebe selber bezeichnen gerade die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter als die wichtigste Strategie, um einen zunehmenden Fachkräftebedarf zu begegnen (vgl. Baden, Heid Schmid 2011; Nüchter, Larsen 2012). Wir haben die Betriebe daher im Rahmen der aktuellen Weiterbildungserhebung zum zweiten Mal (nach 2010) auch nach ihrem aktuellen und erwarteten Bedarf an Fachkräften gefragt. Demnach suchten 2011/2012 etwa 41% der hessischen Betriebe mindestens eine Fachkraft, dies ist ein leicht niedriger Wert als 2010. Hiervon konnten ca. ein Drittel nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen. Umgerechnet auf alle hessischen Betriebe hatten damit etwa 17% der Betriebe Probleme bei der Stellenbesetzung im höher qualifizierten Bereich. Dies ist ein Anstieg gegenüber 2010 um 2 Prozentpunkte.

Gesucht wurden überdurchschnittlich häufig Fachkräfte in den Dienstleistungsbranchen und im Baugewerbe. Im Handel lagen dagegen die Anteile der Betriebe, die Fachkräfte suchten

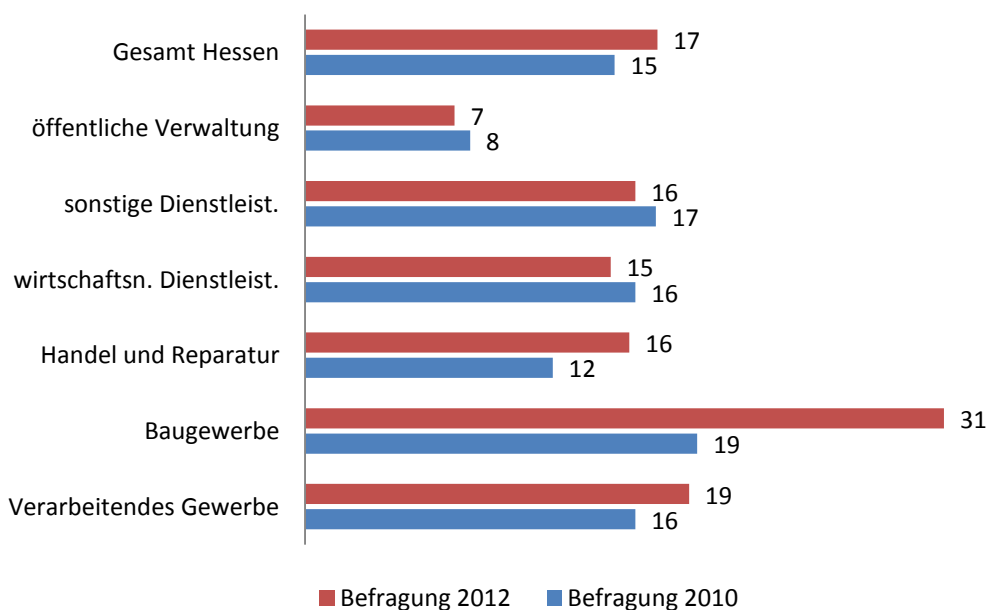
unter dem Durchschnitt. Während insgesamt der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte suchte leicht zurückgegangen ist, stieg dieser im Baugewerbe doch deutlich an.

Abb. 124: Suchte ihr Betrieb im letzten Halbjahr Fachkräfte?, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



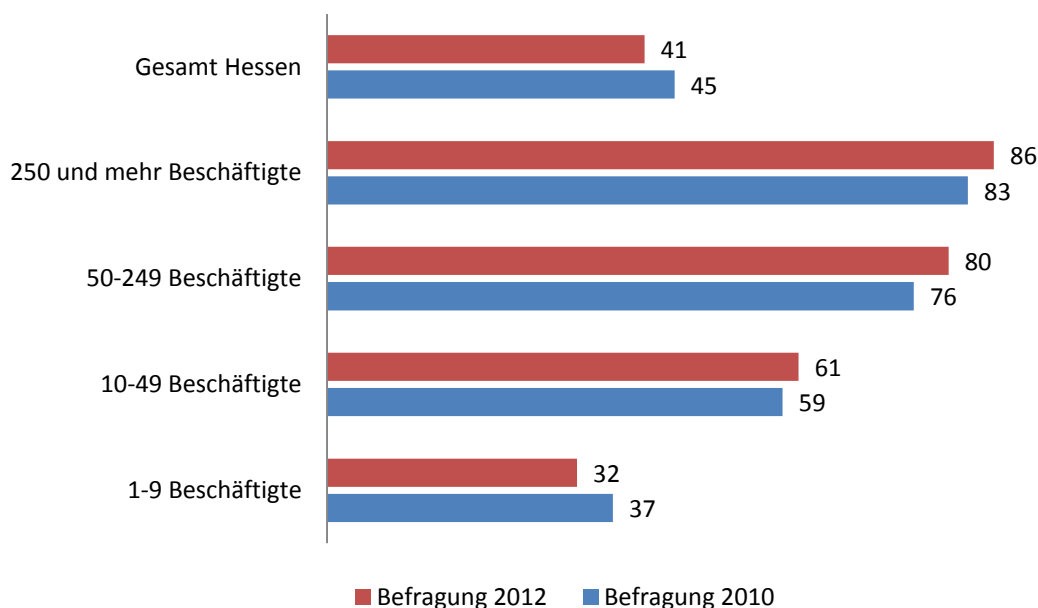
Probleme, die Fachkräftestellen zu besetzen hatten hierbei insbesondere Betriebe aus dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe. Vergleichsweise geringe Stellenbesetzungsprobleme gab dagegen es im öffentlichen Sektor.

Abb. 125: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Wie auch schon in der Befragung 2010 gilt nach wie vor: Je kleiner der Betrieb, desto seltener suchte er anteilig im vergangenen Halbjahr Fachkräfte, bei Kleinbetrieben lag dieser Anteil bei etwa 32%. Dies liegt zwar unter dem Gesamtdurchschnitt und auch unter dem Wert von 2010, aufgrund der hohen Anzahl an Kleinbetrieben ist dies immer noch ein hoher Wert.

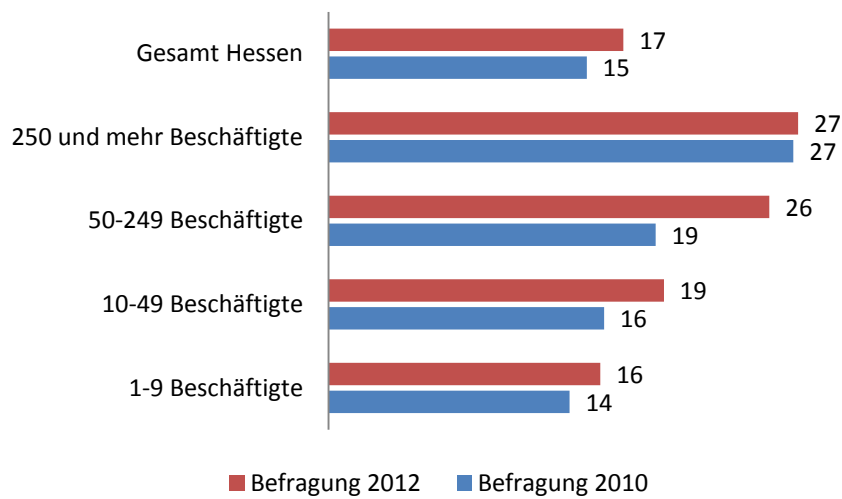
Abb. 126: Suchte ihr Betrieb im laufenden Jahr Fachkräfte?, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse



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

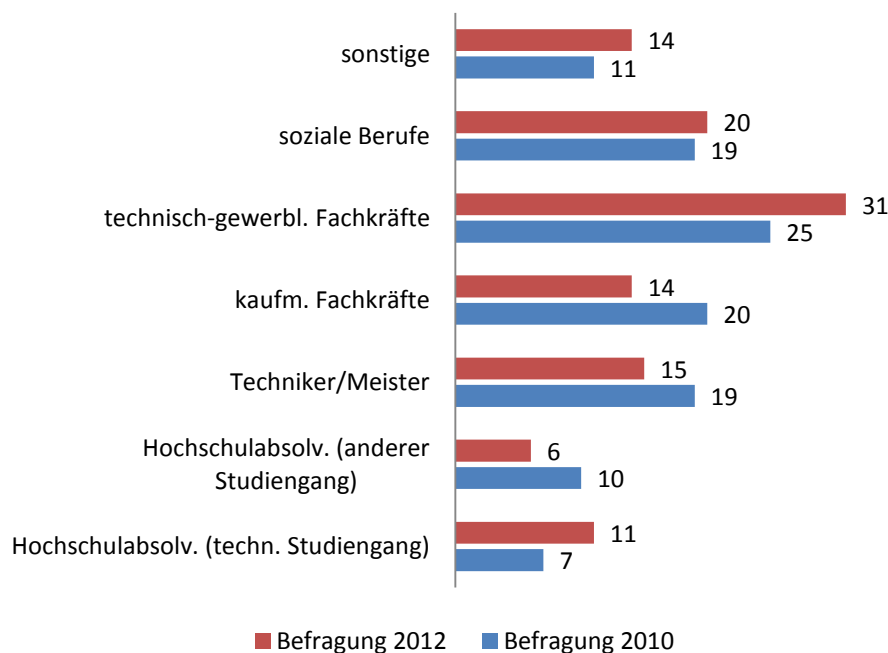
Insgesamt ist festzuhalten, dass die Stellenbesetzungsprobleme bei den KMU gegenüber 2010 angestiegen, bei Großbetrieben dagegen konstant geblieben sind.

Abb. 127: Anteile der Betriebe, die nicht alle Fachkräftestellen problemlos besetzen konnten nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Der problematisch zu deckende Fachkräftebedarf betrifft nicht in erster Linie hochqualifizierte Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss, sondern das mittlere Segment, also Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation. Hier sind insbesondere technisch-gewerbliche Fachkräfte zu nennen, bei denen die Stellenbesetzungsprobleme nochmals deutlich zugenommen haben. Ähnliches gilt für die sozialen Berufe. Bei den kaufmännischen Fachkräften ist dagegen ein deutlicher Rückgang der Stellenbesetzungsprobleme zu beobachten.

Abb. 128: In welchen Berufs./Qualifikationsgruppen konnten Stellen nicht problemlos besetzt werden? Angaben in Prozent aller Betriebe, die Probleme hatten Fachkräftestellen zu besetzen, Mehrfachnennungen möglich



Die Zahl der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen ist zu klein, um gesicherte repräsentative Aussagen differenziert nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen bzw. Betriebsgrößenklassen vorzunehmen. Tendenziell gelten hier ähnliche Ergebnisse wie 2010: Hochschulabsolventen wurden überwiegend von Betrieben aus dem Bereich der wirtschaftsnahen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung gesucht, technisch-kaufmännische Fachkräfte naturgemäß vom Verarbeitenden Gewerbe bzw. dem Baugewerbe. Bedarf an kaufmännischen Fachkräften bestand vor allem in den Dienstleistungsbranchen. Kleine und mittlere Unternehmen suchten überwiegend Fachkräfte aus dem mittleren Qualifikationssegment, Hochschulabsolventen waren dagegen bei größeren Betrieben häufig gefragt.

8.21 Ursachen für Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte

Wir haben alle Betriebe – d.h. unabhängig von ihren Stellenbesetzungsproblemen - gefragt worin sie die Gründe für solche Schwierigkeiten sehen. Als häufigste Ursache nannten die hessischen Betriebe einen Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern. Dies war schon 2010 die am häufigsten genannte Ursache und ist seitdem nochmal angestiegen (von 58% auf 64%). Neben diese qualitative tritt zunehmend auch eine quantitative Dimension: 48% der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen klagen, es gebe generell zu wenig Fachkräfte im gesuchten Aufgabenfeld.

Zugleich wird deutlich, dass Zusatzqualifikationen -über die eigentliche berufliche Ausbildung hinaus- weiterhin an Bedeutung bei der betrieblichen Personalsuche gewinnen. 44% der Betriebe (2010 noch 41%) nannten das Fehlen solcher Zusatzqualifikationen als Grund für mögliche Stellenbesetzungsprobleme.

Viele Betriebe erwarten zudem einen zunehmenden Wettbewerb um geeignete Fachkräfte. Dies wird dadurch deutlich, dass etwa 26% der Betriebe als Grund für Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen angaben, die entsprechenden Arbeitskräfte würden andere Unternehmen attraktiver finden und 15% ein Abwandern von Fachkräften in andere Regionen befürchten.

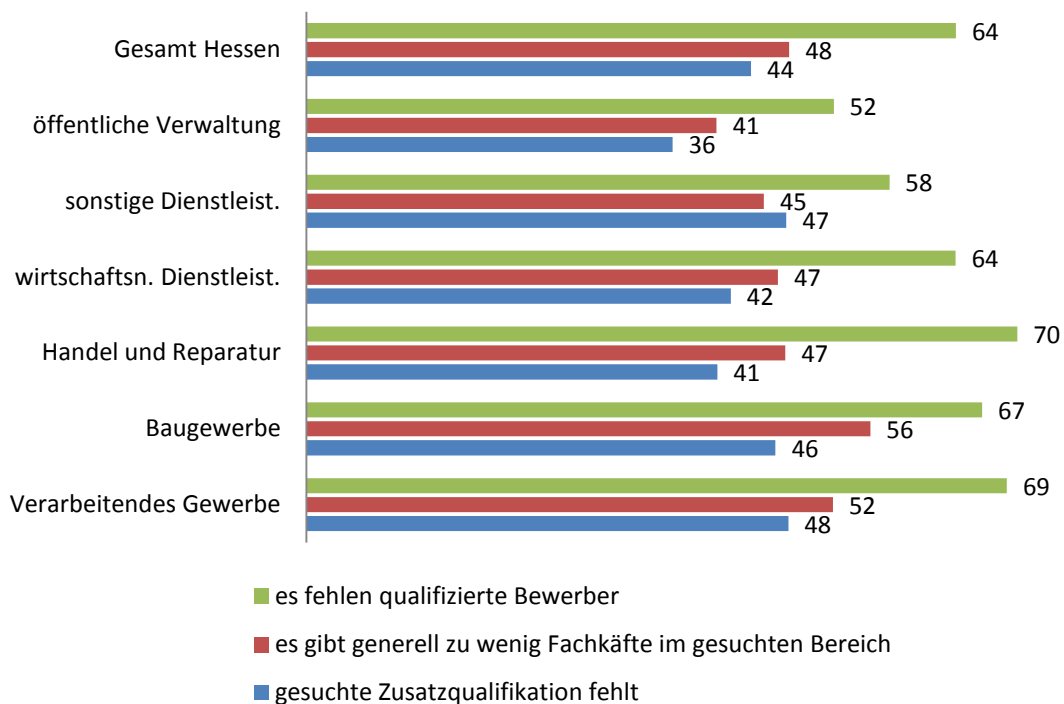
Kosten- und Flexibilitätsaspekte spielen ebenfalls eine Rolle. Etwa 32% der Betriebe nannten zu hohe Gehaltsvorstellungen als Grund für Stellenbesetzungsprobleme, 25% mangelnde zeitliche Flexibilität der potenziellen Bewerber.

Abb. 129: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, Mehrfachnennungen möglich



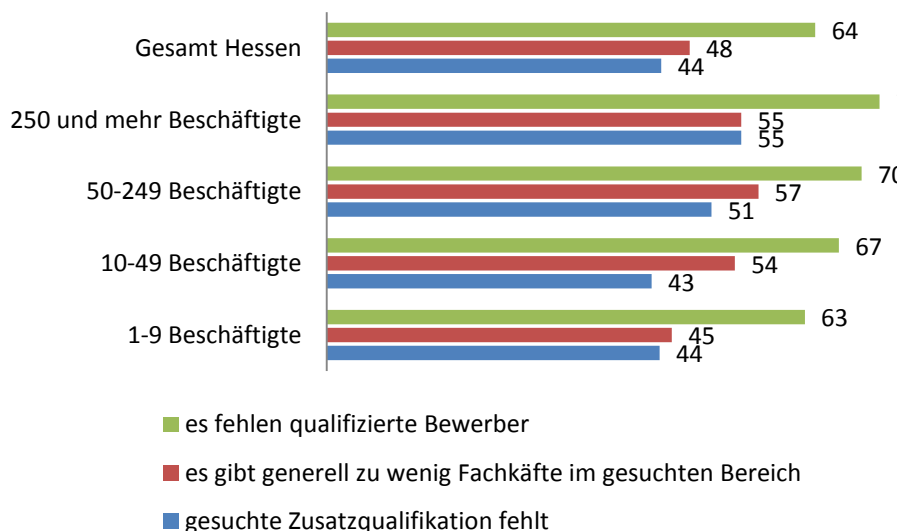
Aufgrund der geringen Fallzahlen werden im Folgenden nur die drei am häufigsten genannten Ursachen weiter ausdifferenziert. Unzureichende fachliche Qualifikationen werden vor allem von Betrieben aus dem Handel, dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe beklagt. Insbesondere beim Handel ist hier eine deutliche Zunahme der Nennungen zu verzeichnen. Ein genereller Bewerbermangel wird ebenfalls überdurchschnittlich häufig vom Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe angegeben. Bezüglich fehlender Zusatzqualifikationen ergeben sich nur geringe branchenspezifische Unterschiede im Antwortverhalten. Dies scheint in allen Sektoren gleichermaßen problematisch. Ausnahme ist hier der Bereich der öffentlichen Verwaltung.

Abb. 130: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, Mehrfachnennungen möglich



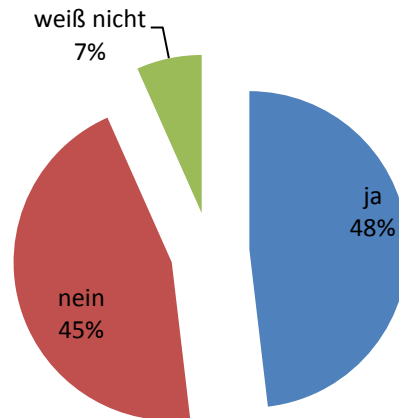
Unzureichende fachliche Qualifikationen sind in allen Betriebsgrößenklassen der wichtigste Grund für erwartete Stellenbesetzungsprobleme. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die anteilige Zahl der Nennungen ebenfalls zu. Fehlende Zusatzqualifikationen werden ebenfalls von größeren Betrieben überdurchschnittlich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

Abb. 131: Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme bei Fachkräften nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, Mehrfachnennungen möglich



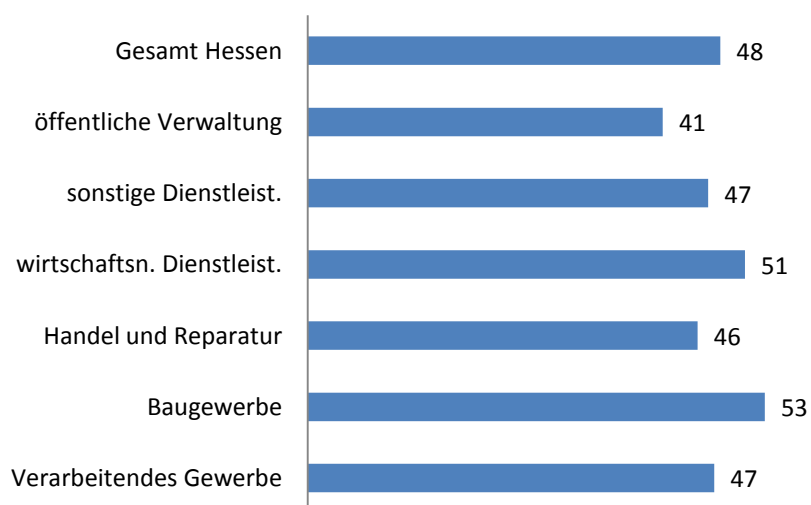
Abschließend wurden die Betriebe noch gefragt, ob sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf erwarten und falls ja, wie sie darauf reagieren wollen. 48% der hessischen Betriebe geht demnach von einem zunehmenden Bedarf an Fachkräften aus, 2010 waren es noch über 50%.

Abb. 132: *Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe*



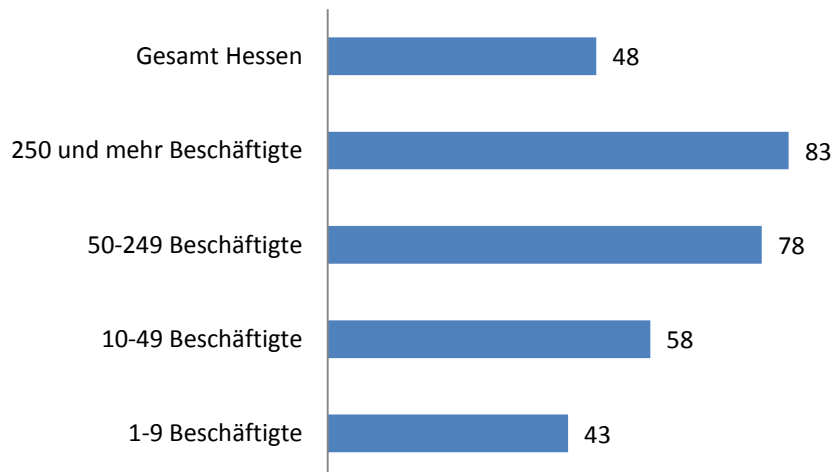
Dieser zunehmende Bedarf wird von allen Sektoren in ähnlicher Weise erwartet. Auf überdurchschnittliche Werte kommen das Baugewerbe sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, unterdurchschnittlich oft wird zunehmender Fachkräftebedarf im öffentlichen Bereich prognostiziert.

Abb. 133: *Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs*



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

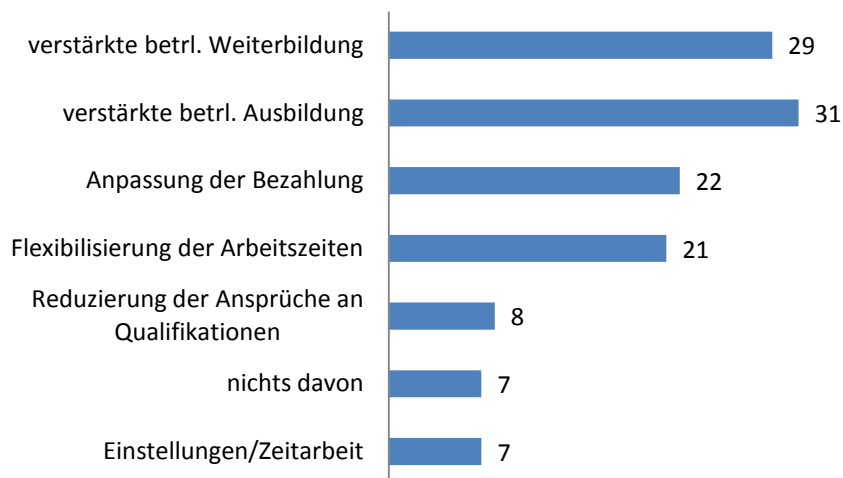
Abb. 134: *Erwarten sie in den nächsten beiden Jahren einen zunehmenden Fachkräftebedarf? nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse*



8.22 Geplante betriebliche Maßnahmen, um den Fachkräftebedarf zu begegnen

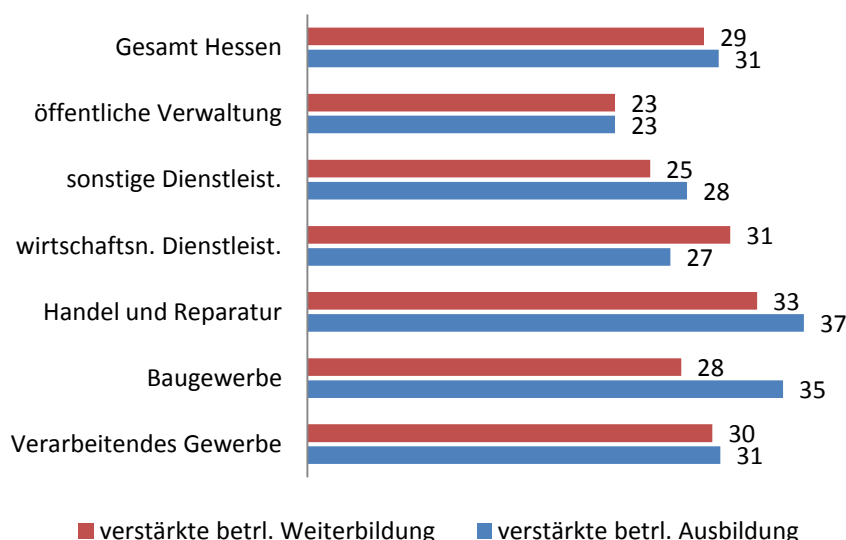
Falls sich der Fachkräftebedarf künftig tatsächlich erhöhen sollte, erscheint aus betrieblicher Sicht verstärkte Aus- und Weiterbildung als das zentrale Instrument, um diesen Bedarf decken zu können. Jeweils über 30% der Betriebe, die einen zunehmenden Bedarf erwarten, gab an, dass sie dann die betriebliche Aus- bzw. Weiterbildung verstärken wollen. Flexibilisierungsinstrumente – entweder intern (Arbeitszeit) oder extern (Zeitarbeit, befristete Neueinstellungen) spielen ebenfalls eine Rolle, wurden aber deutlich seltener genannt. Gleiches gilt für eine Anpassung der Entlohnung als Anreizinstrument um Fachkräfte zu halten bzw. zu bekommen.

Abb. 135: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe, die eine solche Zunahme erwarten



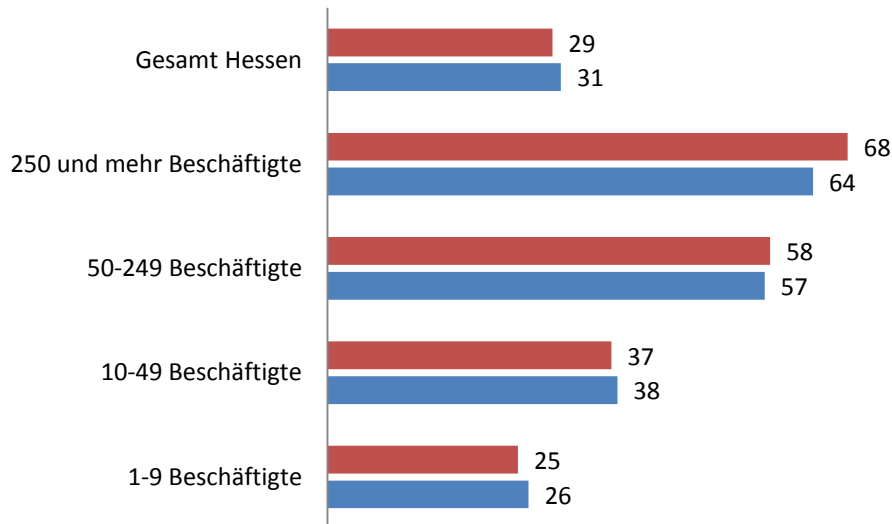
Verstärkte Ausbildung wurde vor allem von Betrieben aus dem Handel und dem Baugewerbe als Strategie genannt. In allen anderen Branchen liegt der Anteil der Nennungen relativ nah am Durchschnitt aller Betriebe. Hinsichtlich verstärkter betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten hatten ebenfalls der Handel sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen die höchsten Anteile an Nennungen.

Abb. 136: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs, die eine solche Zunahme erwarten



Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, die einem zunehmenden Fachkräftebedarf mit verstärkten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten begegnen wollen deutlich an.

Abb. 137: Geplante betriebliche Reaktion auf einen evtl. zunehmenden Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller hessischen Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die eine solche Zunahme erwarten



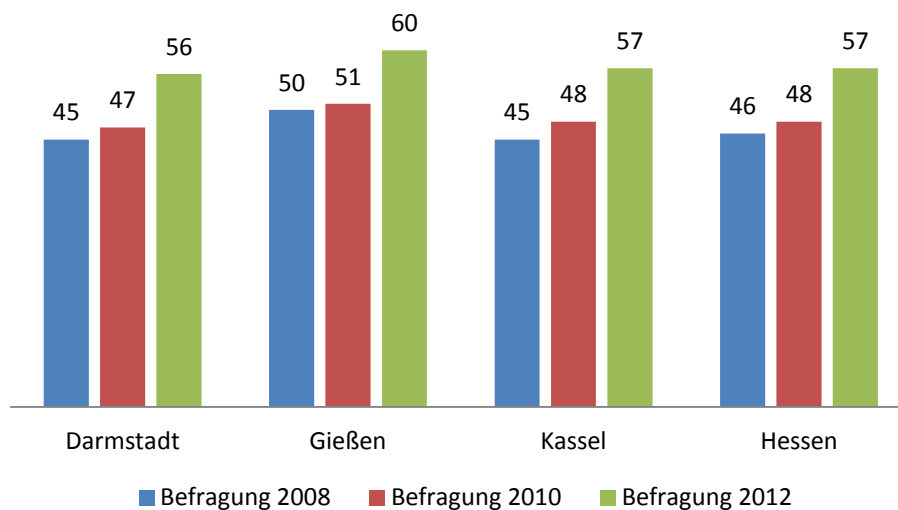
8.23 Fazit

In einigen hessischen Betrieben (17%) bestehen bereits aktuell Probleme, alle Fachkräftestellen problemlos zu besetzen. Dies ist gegenüber 2010 sicherlich kein zu vernachlässigender, aber auch nicht außergewöhnlich hoher Anstieg um 2 Prozentpunkte. Aktuell gab es vor allem Probleme bei den Betrieben, Stellen aus dem mittleren Qualifikationssegment zu besetzen. Hierbei ist in den letzten beiden Jahren eine Zunahme der Stellenbesetzungsprobleme im technisch-gewerblichen Bereich und eine Abnahme im kaufmännischen Bereich zu beobachten. Ursächlich für die Stellenbesetzungsprobleme ist aus betrieblicher Sicht in erster Linie ein Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern. Immer mehr Betriebe gaben zudem an, dass in bestimmten Berufsfeldern ein quantitativer Mangel an Bewerbern herrscht, völlig unabhängig von der jeweils mitgebrachten oder geforderten Qualifikation. Immer noch häufig wurde auch das Fehlen von Zusatzqualifikationen als Grund genannt. Der Bedarf an Fachkräften wird nach betrieblicher Einschätzung künftig weiter zunehmen, über die Hälfte der hessischen Betriebe erwartet einen steigenden Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren. Dies gilt für alle Wirtschaftssektoren nahezu in gleichem Maß. Verstärkte Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sind nach betrieblichen Angaben das zentrale Instrument, um dem steigenden Fachkräftebedarf begegnen zu können. Die aktuellen Daten zur betrieblichen Weiterbildung zeigen auch, dass hier bereits verstärkte Anstrengungen unternommen werden.

8.24 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Regionen

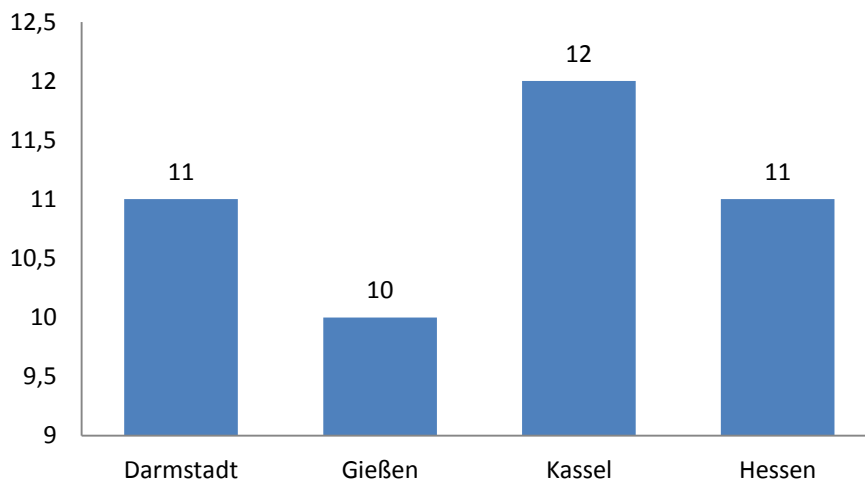
Die betriebliche Beteiligung in den drei Regierungsbezirken ist immer noch unterschiedlich, jedoch ist eine leichte Tendenz zur regionalen Angleichung beobachtbar: Der Regierungsbezirk Gießen zeichnet sich zwar weiterhin durch eine überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung aus und der Bezirk Darmstadt liegt unter dem Durchschnitt. Die Unterschiede zwischen den drei Regierungsbezirken sind jedoch nicht besonders groß.

Abb. 138: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung seit 2008 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Bezirks



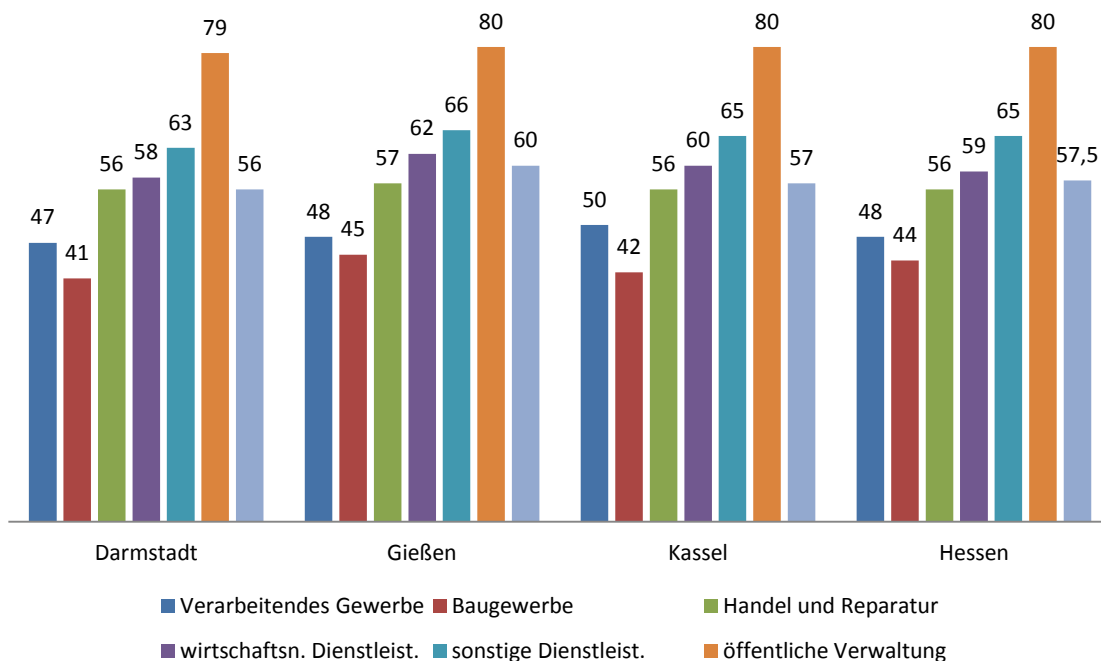
Betrachtet man die Veränderungen in der regionalen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung seit der ersten Befragung 2008, bestätigt sich dies: In Gießen ist sie leicht unterdurchschnittlich gestiegen, in Kassel leicht überdurchschnittlich und in Darmstadt entspricht sie dem hessischen Schnitt. Es findet somit eine langsame und gering ausgeprägte Angleichung der Regionen statt.

Abb. 139: Veränderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung seit 2008 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent



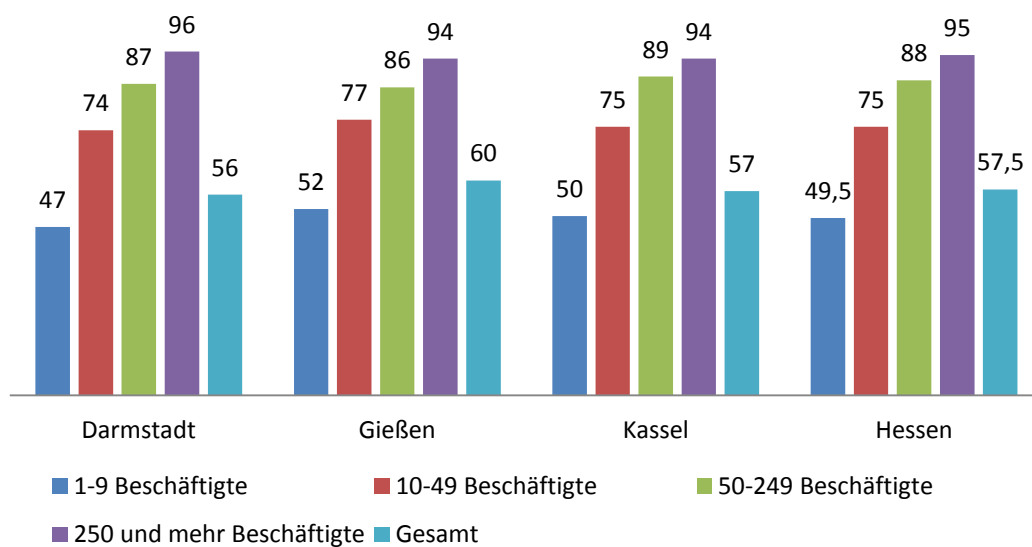
Werden die Ergebnisse weiter nach Wirtschaftszweigen ausdifferenziert, zeigen sich strukturell sehr ähnliche Ergebnisse wie in den Jahren zuvor: Der hohe Gesamtwert für Gießen ist in erster Linie durch eine überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den Dienstleistungssektoren begründet. Im Regierungsbezirk Darmstadt und Kassel sind auch keine besonderen Abweichungen vom Durchschnitt feststellbar. Ausnahme ist der hohe Wert im verarbeitenden Gewerbe in Kassel.

Abb. 140: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2012 nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen



Die Unterschiede zwischen den Regierungsbezirken sind weiterhin durch die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben begründet. Dies war schon bei der Befragung 2010 der Fall. Bei Kleinstbetrieben liegt der Wert im Regierungsbezirk Darmstadt leicht unter dem Durchschnitt, was aufgrund der hohen Anzahl an Kleinstbetrieben den Gesamtwert ebenfalls unter den Durchschnitt drückt. Anders in Gießen: Hier ist gerade bei Kleinstbetrieben eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung beobachtbar.

Abb. 141: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2012 nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen

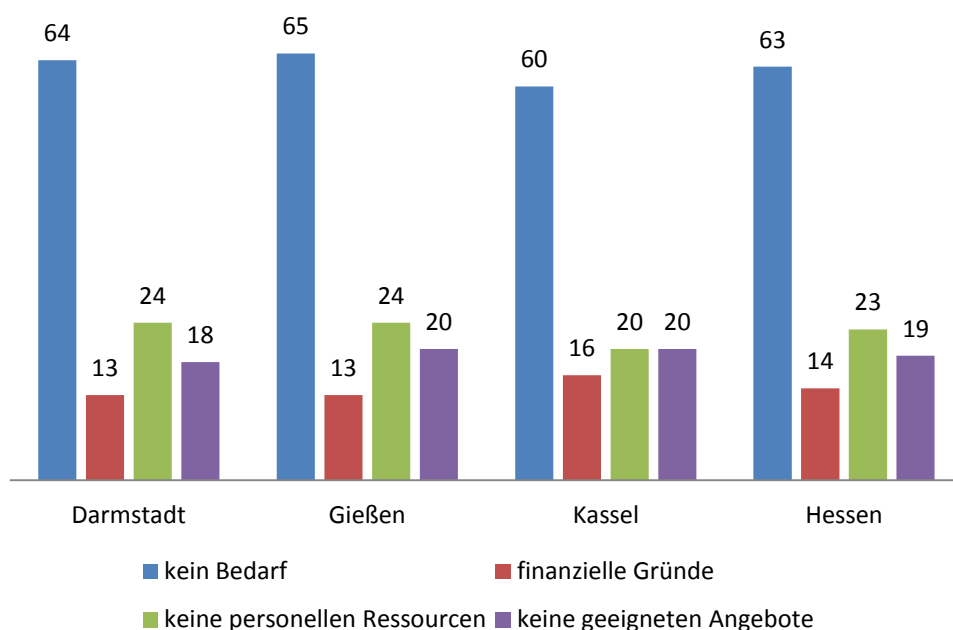


Insgesamt bestätigen sich die Ergebnisse aus der letzten Befragung: Die regionalen Unterschiede sind demnach nicht in erster Linie durch die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur begründet. Der höhere Wert im Regierungsbezirk Gießen wird nicht durch eine „günstige“ Wirtschaftsstruktur verursacht, sondern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

8.25 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Regionen

In allen drei Regionen wurde der nicht vorhandene Weiterbildungsbedarf als häufigste Ursache für die betriebliche Nicht-Beteiligung genannt, wenn auch in unterschiedlicher Häufigkeit. Bezüglich der zu hohen Kostenbelastung von Weiterbildung wurde dies vor allem von Betrieben aus dem Bezirk Kassel genannt. Die Freistellungsproblematik spielte dafür hier nur eine unterdurchschnittliche Rolle. Darmstadt und Gießen hatten dafür relativ hohe Anteile an Betrieben, die sich aufgrund eben dieser personellen Engpässe nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligten.

Abb. 142: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2012 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk

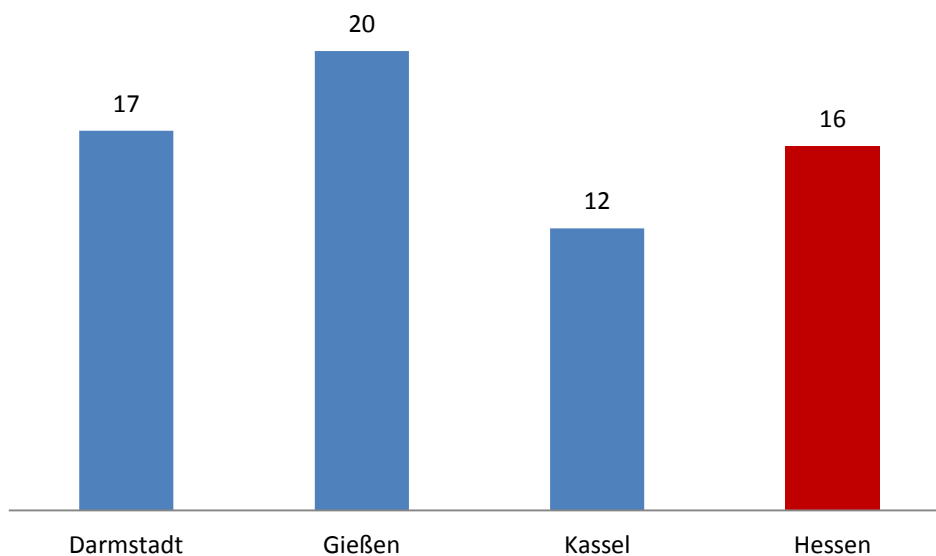


8.26 Geplante Weiterbildung 2012 nach Regionen

Nur 12% der 2011 nicht weiterbildungsaktiven Betriebe aus dem Regierungsbezirk Kassel gaben an, sich 2012 an betrieblicher Weiterbildung beteiligen zu wollen. Dies ist ein unterdurchschnittlicher Wert, in Gießen waren es immerhin 20% der Betriebe. Allerdings ist hierbei wieder zu berücksichtigen, dass die Angaben der Betriebe nicht unbedingt auch eintreffen werden. Bei der Befragung 2010 gab aus dem Bezirk Darmstadt noch eine unterdurchschnittliche Zahl von Betriebe an, im Folgejahr Weiterbildungsmaßnahmen durchführen zu wollen. Dem ist tatsächlich aber nicht so.

Die Zahlen sind in allen drei Regierungsbezirken geringer als noch 2010. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass inzwischen die Anteile der nicht-weiterbildenden Betriebe deutlich gesunken sind. 2010 stellten sie noch die Mehrheit der hessischen Betriebe, entsprechend wichtig war ihr künftiges Weiterbildungsverhalten. Inzwischen stellen nicht-weiterbildende Betriebe in allen Teilregionen die Minderheit der Betriebe, Veränderungen fallen damit nicht mehr so stark ins Gewicht.

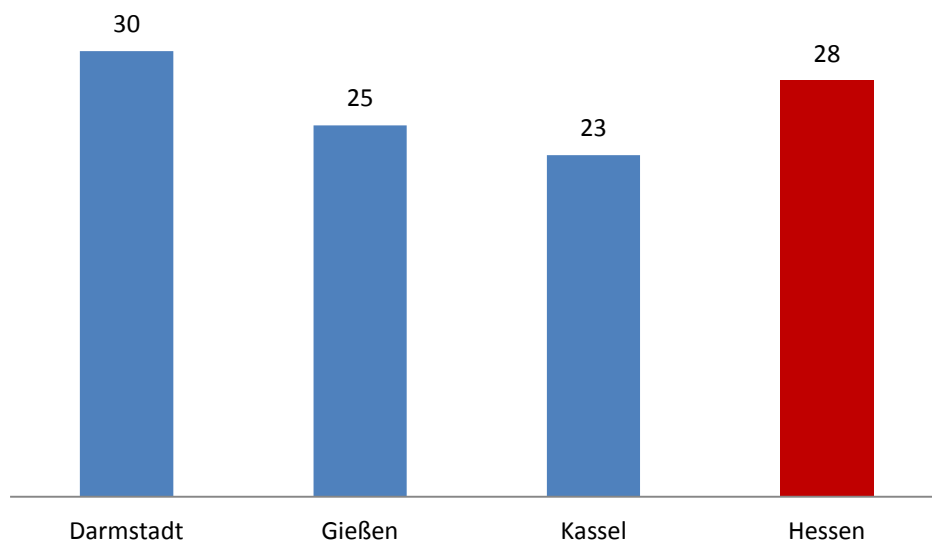
Abb. 143: Geplante Weiterbildung 2012 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk



8.27 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung nach Regionen

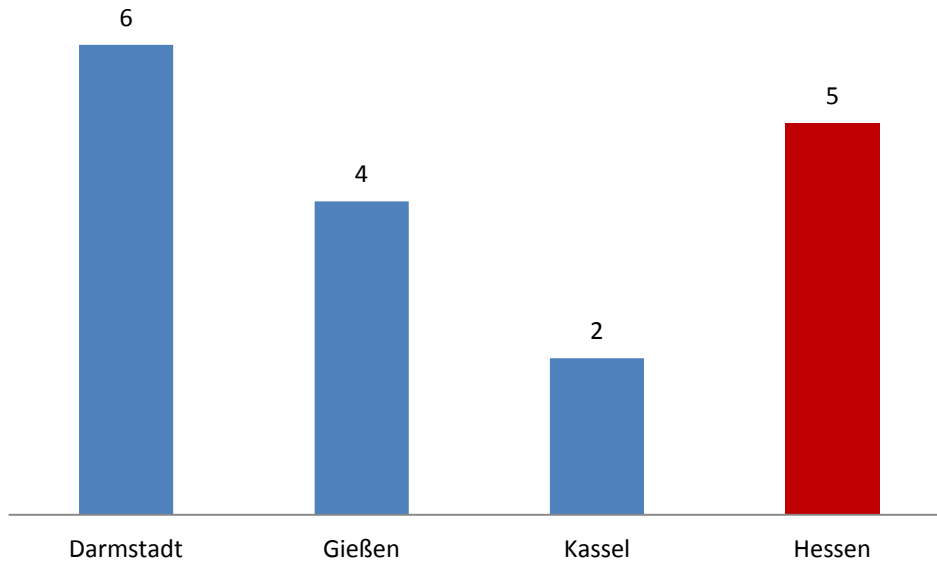
Bezüglich der Anteile der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ergaben sich bei den regionalen Differenzierungen andere Ergebnisse als bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. Der Regierungsbezirk Darmstadt hatte immer die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung aber die höchste Weiterbildungsquote. Betriebe dort bieten demnach etwas seltener Weiterbildung an als Betriebe in den anderen beiden Regierungsbezirken, wenn sie es jedoch tun, dann beteiligen sie einen überdurchschnittlich hohen Anteil der Beschäftigten an diesen Weiterbildungsmaßnahmen. Dies Ergebnis wird auch durch die aktuelle Befragung bestätigt. Mehr noch, der in Hessen beobachtete Anstieg der Weiterbildungsquote ist fast ausschließlich auf den Regierungsbezirk Darmstadt zurückzuführen, die anderen beiden Regionen stagnieren hier mehr oder weniger. Darmstadt kommt hier zugute, dass die Region über einen hohen Anteil an qualifizierten beschäftigten verfügt, welche (wie oben beschrieben) auch häufiger von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten profitieren.

Abb. 144: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken



Die folgende Graphik zeigt die Veränderungen der Anteile der weitergebildeten Beschäftigten seit 2008 und verdeutlicht nochmals die dominante Rolle des Regierungsbezirks Darmstadt. Dieser hatte einen Anstieg der Weiterbildungsquote um 6 Prozentpunkte seit 2008 zu verzeichnen, ein sehr hoher Wert. In den anderen beiden Bezirken lag dieser nur bei 2 (Kassel) bzw. 4 Prozentpunkten (Gießen). Berücksichtigt man weiterhin, dass etwa 2/3 der Gesamtbeschäftigten Hessens im Regierungsbezirk Darmstadt arbeiten, werden diese Aussagen noch verstärkt.

Abb. 145: Veränderung der Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken seit 2008,angaben in Prozent

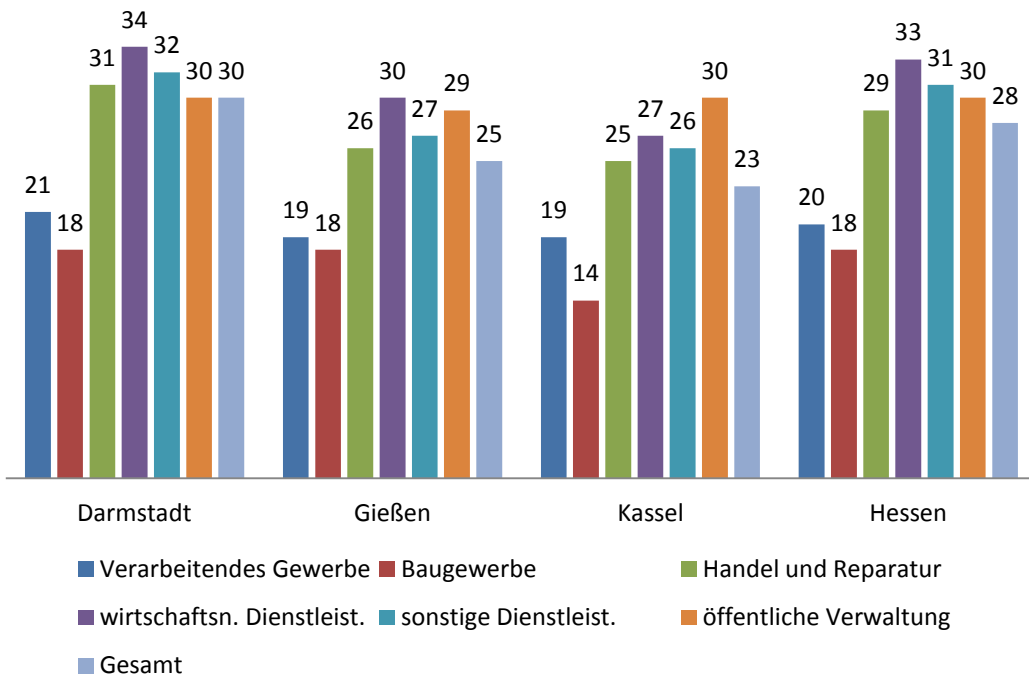


8.28 Regionale Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass sich der Regierungsbezirk Darmstadt weiterhin durch eine hohe Weiterbildungsquote in fast allen Wirtschaftszweigen auszeichnet. Ausnahmen stellen lediglich das Baugewerbe dar. Ein ähnliches Bild ergab sich auch bei den Befragungen 2008 und 2010, nur auf einem etwas geringeren Niveau.

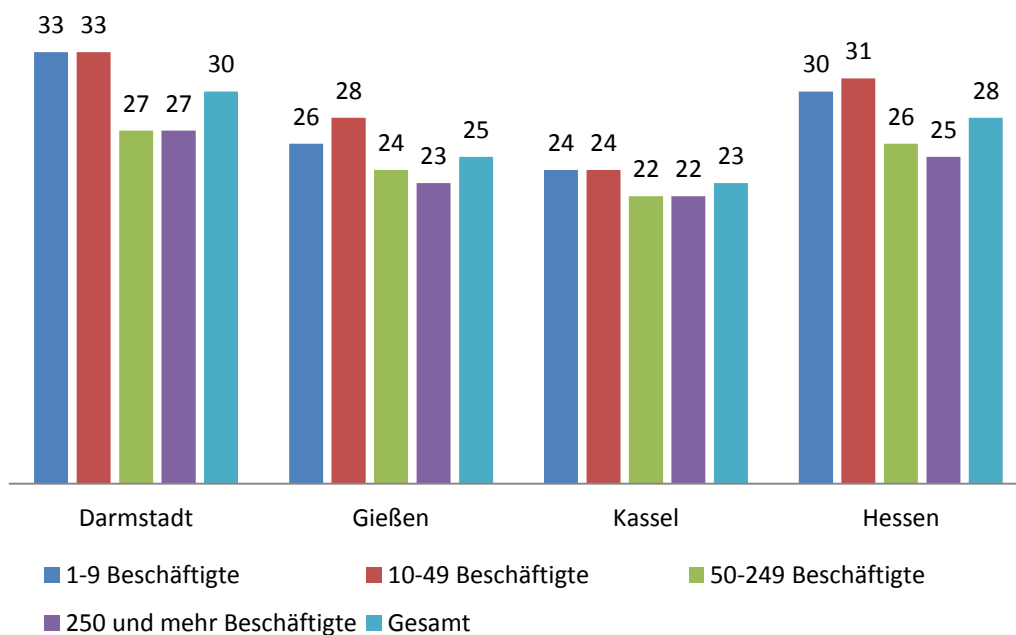
Die Weiterbildungsquoten im Regierungsbezirk Kassel fallen dagegen in nahezu allen Branchen deutlich ab. Die Ausnahme ist hier lediglich das Verarbeitende Gewerbe.

Abb. 146 Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszeigen 2012



Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigt sich ein ähnliches Bild: Für den Regierungsbezirk Darmstadt ergibt sich eine gleichmäßig hohe Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen, wobei diese in Kleinbetrieben am höchsten ausfällt. Auch hier gilt, dass die Quoten nach Betriebsgrößenklassen in Gießen und vor allem in Kassel dagegen signifikant niedriger sind.

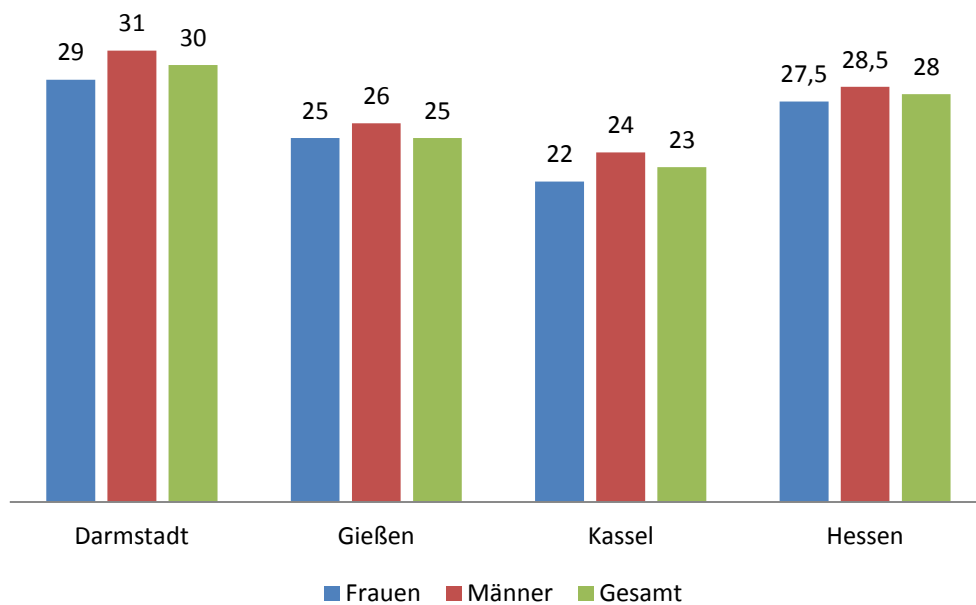
Abb. 147: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen 2012



8.29 Regionale Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

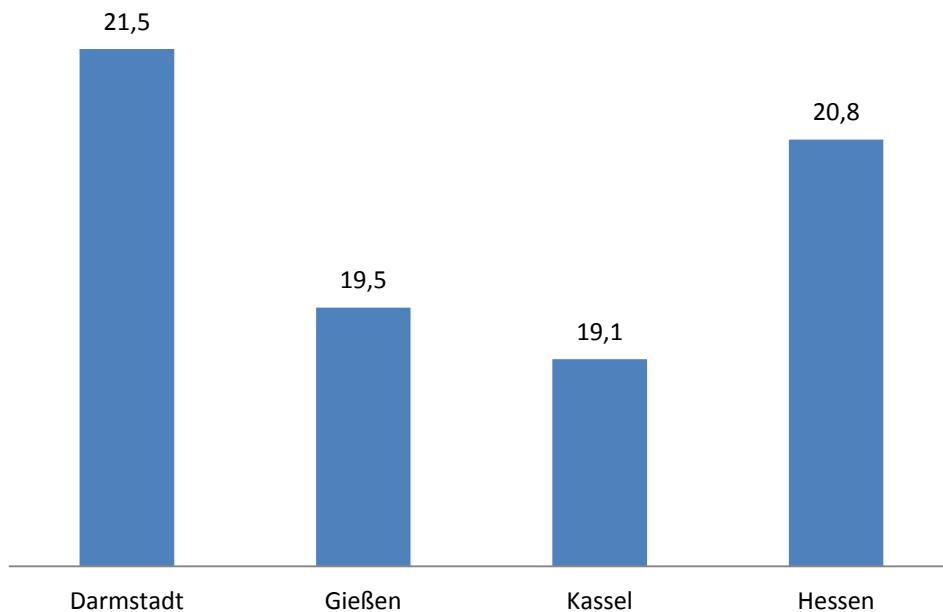
Die Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zwischen den Regierungsbezirken entsprechen den Gesamtergebnissen. In allen drei Teilregionen werden Männer häufiger weitergebildet als Frauen, der Abstand zwischen der Teilnahmequote von Männern und der von Frauen ist in allen Regierungsbezirken in etwa gleich, die Quoten selber sind in Kassel und Gießen deutlich niedriger als in Darmstadt.

Abb. 148: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Geschlecht 2012



Ähnliches gilt für eine Differenzierung nach Teilzeitbeschäftigung. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel sind die Weiterbildungsquoten nahezu identisch, in Darmstadt liegt sie deutlich darüber. Auch dies entspricht weitgehend den Ergebnissen der letzten Befragung, wobei der Abstand zwischen dem Regierungsbezirk Darmstadt und den anderen beiden Regionen geringer ausfiel.

Abb. 149: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Teilzeitbeschäftigung

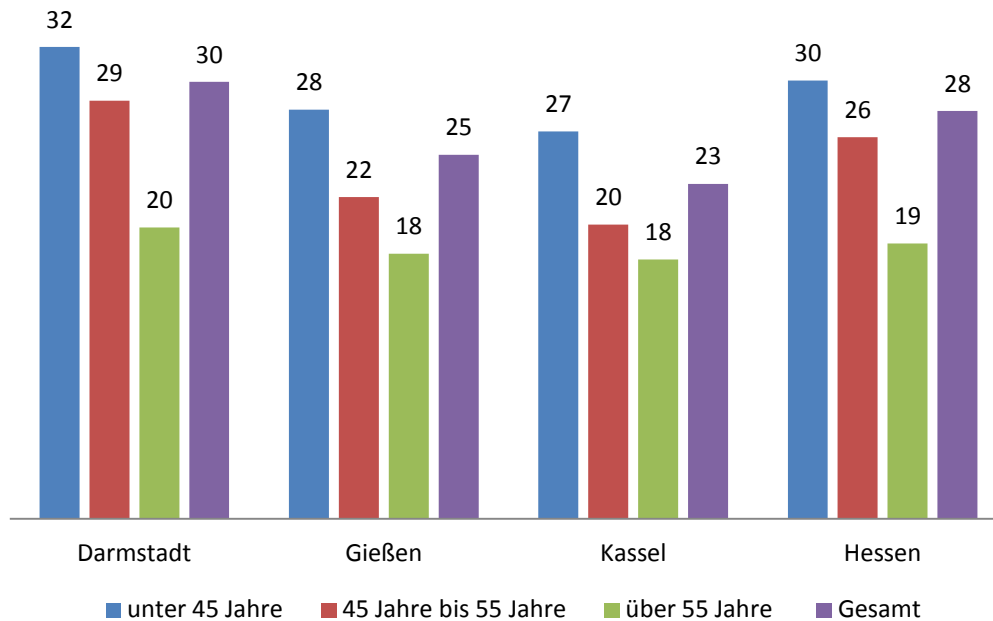


8.30 Regionale Weiterbildungsquoten nach Alter und Qualifikation der Beschäftigten

Die Ergebnisse für die Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Altersgruppen in den drei Regierungsbezirken entsprechen denen auf Basis aller hessischen Betriebe: Jüngere beteiligen sich in allen Teilregionen überdurchschnittlich häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, mit zunehmendem Alter nimmt die Teilnahmequote ab, das Niveau der Beteiligungsquoten ist im Regierungsbezirk Darmstadt für alle Altersklassen höher als in den beiden anderen Regionen. Die Abstände zwischen den Altersgruppen sind aber nicht in allen Regionen gleich. In Kassel und auch in Gießen sind die Abstände zwischen den 45-55-jährigen und den über 55-jährigen verhältnismäßig gering, d.h. die Gruppe der über 55-jährigen steht innerhalb der beiden Regierungsbezirke vergleichsweise gut da.

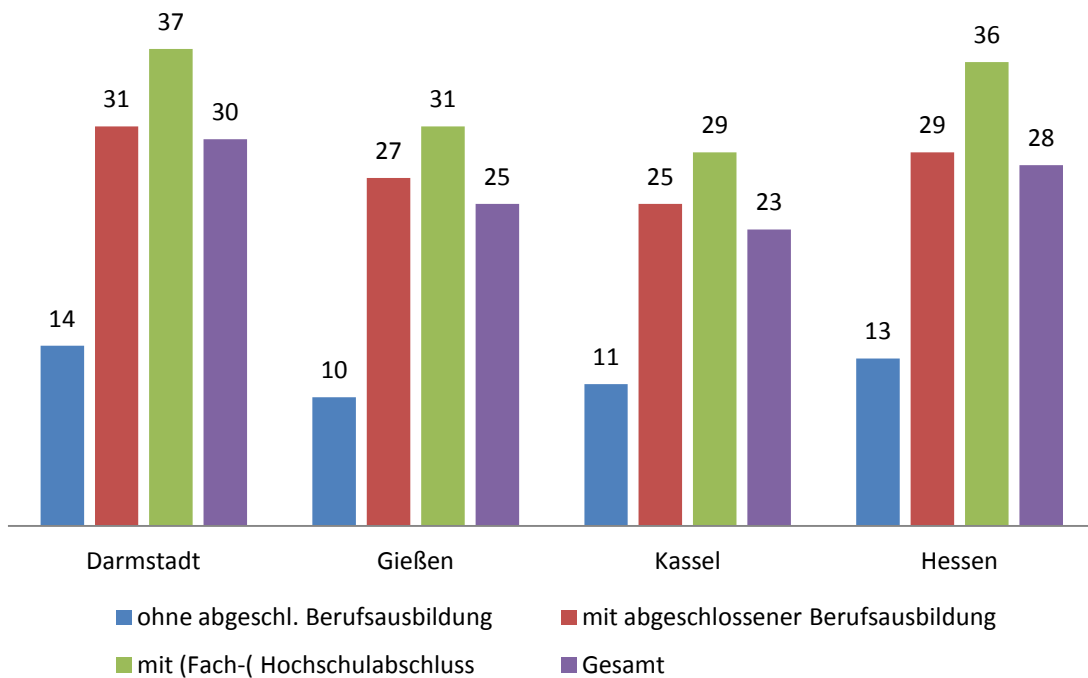
Ein ganz ähnliches Ergebnis ergab sich bereits 2008 und 2010 mit nur geringeren Weiterbildungsquoten. Die Beteiligung Älterer an betrieblicher Weiterbildung ist demnach weitgehend unabhängig von regionalen Gegebenheiten.

Abb. 150: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Alter der Beschäftigten



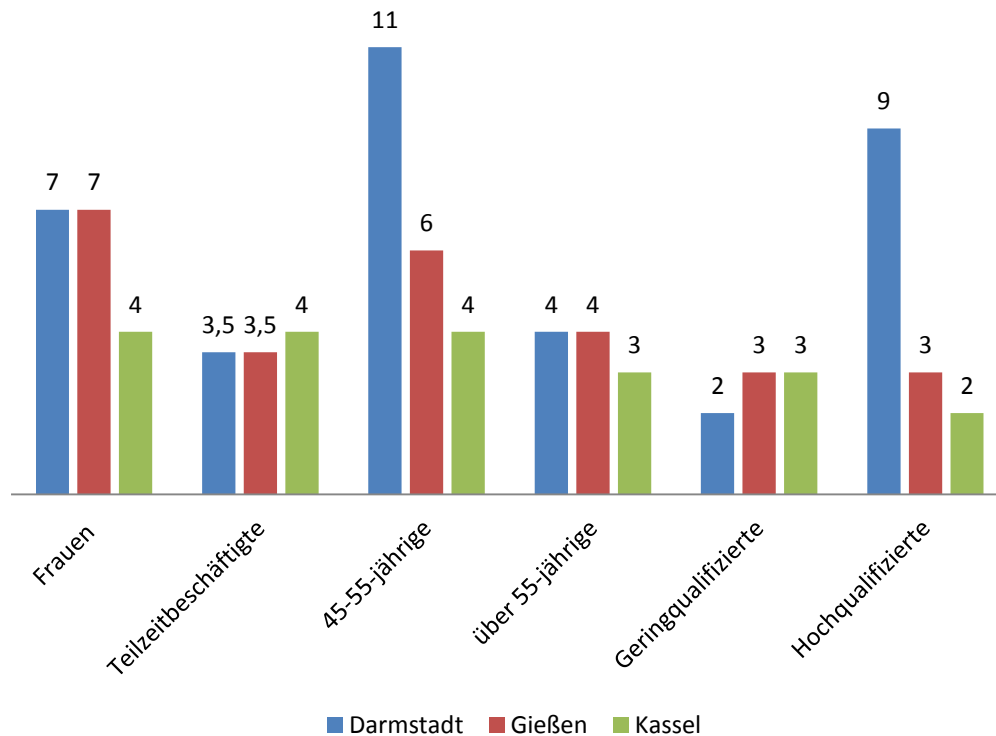
In der ersten Befragung 2008 waren bei einer Unterteilung in Qualifikationsgruppen durchaus regionale Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten festzustellen. Die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten lag damals im Regierungsbezirk Darmstadt deutlich über dem hessischen Durchschnitt und auch über der in den anderen beiden Regierungsbezirken. Diese Unterschiede hatten sich dann zwischenzeitlich nivelliert, die Weiterbildungsquote für Geringqualifizierte lagen 2010 in allen drei Regierungsbezirken nahe dem Durchschnitt. Aktuell sind sie nun wieder angestiegen, die Weiterbildungsquote für Geringqualifizierte liegt bspw. in Darmstadt 4 Prozentpunkte über der in Gießen. Bei den Hochqualifizierten liegt der Unterschied sogar bei 6 Prozentpunkten. Bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation der Beschäftigten ist demnach festzuhalten, dass hier durchaus regionale Unterschiede bestehen und dass diese aktuell auch eher anwachsen als schrumpfen.

Abb. 151: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Qualifikation der Beschäftigten



In der folgenden Graphik sind nochmals die Veränderungen in den Weiterbildungsquoten für bestimmte Beschäftigtengruppen seit 2008 differenziert nach Regionen aufgeführt. Bei manchen Gruppen entwickelten sich die Regionen gleich oder zumindest sehr ähnlich (Teilzeitbeschäftigte, Geringqualifizierte), bei anderen doch sehr unterschiedlich. So verzeichnete der Regierungsbezirk Darmstadt bei den 45-55-jährigen und bei den hochqualifizierten Beschäftigten (mit Fach- oder Hochschulabschluss) Steigerungen um 11 bzw. 9 Prozentpunkte. Dies ist erheblich mehr als in den anderen beiden Regierungsbezirken.

Abb. 152: Veränderungen in den Weiterbildungsquoten spezifischer Beschäftigtengruppen 2008 bis 2012 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent



8.31 Fazit

Regionale Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung sind weiterhin vorhanden. Dies betrifft nicht so sehr die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung, hier sind eher regionale Annäherungen zu beobachten. Vielmehr konzentrieren sich die regionalen Differenzen auf die Weiterbildungsintensität, also den Anteil der jeweils weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der 45-55-jährigen und der Hochqualifizierten, die sich im Zeitablauf regional unterschiedlich entwickelten. Insgesamt ist festzustellen, dass die Weiterbildungsquoten im Regierungsbezirk Darmstadt deutlich höher sind als im Bezirk Kassel. Der insgesamt beobachtete Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen hat zu keiner Annäherung dieser Unterschiede geführt.

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

8.32 Das Internetportal zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen

Das Internetportal www.infosystem-weiterbildung-hessen.de bietet die jährlichen Zwischenberichte sowie aktuelle Einzelgraphiken und Tabellen zum Download an. Im Frühjahr 2013 wurden die Ergebnisse der Evaluierung der Qualifizierungsschecks bis Dezember 2012 aktualisiert und hochgeladen. Gleiches gilt für die Betriebsbefragung 2012. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2012 können damit als PDF-, Excel- oder Wordfiles runtergeladen werden.

Die Nutzung des Internetportals in den letzten 12 Monaten (März 2012 bis März 2013) erschließt sich nicht so einfach. Die offiziellen Zahlen des Providers weisen enorm hohe Zugriffe aus. Demnach ergaben sich monatliche Besuche von 8.000 (September 2012) bis zu über 60.000 (Mai 2012), das sind völlig unrealistische Werte. Laut Providerangaben kommen diese insbesondere durch Suchmaschinen-Crawler von Google oder Microsoft zustande, die die Seiten regelmäßig durchforsten. Um diese rauszurechnen müsste man für jeden Monat die Hostnames jedes einzelnen Zugriffs checken und entsprechend entfernen.

Angesichts 239.000 registrierter Besuche in den letzten 12 Monaten erscheint dies zu aufwendig, wir greifen daher auf die Statistik unseres Content Management Systems zurück. Diese weist zwar deutlich weniger statistische Faktoren aus als die offizielle Statistik des Providers und erlaubt auch keine monatliche Auswertung. Dafür lassen sich die angesprochenen Crawler einfach raus filtern und halbwegs realistische Besucherzahlen abbilden.

Demnach wurde die Startseite des Internetportals in den letzten 12 Monaten 6.525 mal aufgerufen. 99% der Besucher kamen dabei über Verlinkungen auf anderen Seiten bzw. direkt auf die Startseite. Nur 1% kam über Suchmaschinenanfragen, dem überwiegenden Teil der Besucher war also das Internetportal bekannt. Der Downloadbereich mit den Zwischenberichten zum runterladen wurde 995 mal aufgerufen, die regionalisierten Ergebnisse verzeichneten 2.191 Besuche.

9. Zusammenfassung

Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung stark angestiegen

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist in Hessen in den letzten beiden Jahren massiv angestiegen. Lag sie bei der Befragung des Informationssystems 2010 noch bei 48% der Betriebe, beträgt sie nach der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2012 57,5%. Seit 2008 ist die Weiterbildungsbeteiligung um 10 Prozentpunkte angestiegen, erstmals beteiligt sich die Mehrheit der hessischen Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen.

Es gilt zwar weiterhin, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ansteigen, die beschriebenen positiven Veränderungen sind aber im Wesentlichen auf Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zurückzuführen.

Hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in den Dienstleistungsbranchen

Weiterhin ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in den dienstleistungsnahen Branchen deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe. Den höchsten Wert erreicht wie bei der letzten Befragung der Bereich der Öffentlichen Verwaltung. Dieser hatte auch den stärksten Zuwachs gegenüber 2009 zu verzeichnen (Anstieg um 17 Prozentpunkte auf nunmehr 80% weiterbildende Betriebe), angesichts des hohen Ausgangswertes ein etwas überraschendes Ergebnis.

Es bleibt festzuhalten, dass der Anteil weiterbildender Betriebe in den Dienstleistungssektoren bei nunmehr etwa 60% liegt, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe jedoch deutlich niedriger.

Worauf die starke Steigerung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zurückzuführen ist, können wir nicht eindeutig beantworten. Es scheint aber eine Mischung aus für die Weiterbildungsaktivitäten günstige konjunkturelle Entwicklung (gut genug, um finanzielle Spielräume zu ermöglichen; nicht gut genug, um personelle Engpässe zu verursachen) und zunehmenden Befürchtungen der Betriebe vor künftigen Personalengpässen bei qualifizierten Mitarbeitern mitverantwortlich hierfür zu sein.

Die häufigste Ursache für die Nicht-Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten ist immer noch, dass von betrieblicher Seite kein akuter Weiterbildungsbedarf gesehen wird (63% aller nicht weiterbildenden Betriebe). Dies war schon 2008 und 2010 der häufigste Grund und der Anteil ist sogar gegenüber 2010 nochmal um 5 Prozentpunkte angestiegen. Hier gilt also zunehmend, dass es für einen Teil der Betriebe schwierig sein dürfte, Anreize für eine betriebliche Weiterbildungsbeteiligung zu setzen solange die Entscheidungsträger keinen Bedarf sehen.

16% der nicht weiterbildungsaktiven Betriebe planen künftig Weiterbildungsmaßnahmen

Die Betriebe, die sich 2011 nicht an Weiterbildung beteiligten, wurden gefragt, ob Weiterbildungsaktivitäten denn für 2012 geplant seien. 16% dieser Betriebe bejahten

dies, ein deutlich niedriger Wert als noch bei der Befragung 2010 (23%). Angesichts des deutlichen Anstiegs an weiterbildungsaktiven Betrieben verwundert das nicht, das nutzbare Potenzial wird damit immer kleiner.

Der enorme Anstieg des Anteils weiterbildender Betriebe in Hessen ist ein sehr erfreuliches Ergebnis – auch weil sich dieser Anstieg in allen Wirtschaftszweigen und (mit Ausnahme der Großbetriebe, die sowieso schon nahe der 100% Weiterbildungsbeteiligung sind) Betriebsgrößenklassen vollzog und sich nicht auf spezifische Teilbereiche konzentrierte.

Auch die Weiterbildungsquote in Hessen ist deutlich angestiegen

Aber nicht nur der Anteil der weiterbildenden Betriebe, sondern auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in Hessen ist angestiegen. Nach den Ergebnissen der Befragung 2012 lag der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2011 bei 28%. Dies ist ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2010 um 3 Prozentpunkte. Gegenüber 2008 ist die Quote sogar um fast 5 Prozentpunkte angestiegen. Dies ist sicherlich ein positives Ergebnis.

Steigerung gilt in nahezu allen Branchen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich ein Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber der Befragung 2010 in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung. Den stärksten Anstieg verzeichnete die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, hier ist die Weiterbildungsquote um 5 Prozentpunkte gestiegen. Wie vor zwei Jahren gilt weiterhin, dass eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote vor allem im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe zu beobachten ist und die höchsten Quoten sich in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Dienstleistungssektoren finden.

Zusammenfassend ergeben sich für die Wirtschaftszweige folgende längerfristige Entwicklungen:

- *Verarbeitendes Gewerbe:* Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ist angestiegen, die Weiterbildungsquote aber seit 2008 fast gleich geblieben. Nach dem Baugewerbe findet sich hier die zweitniedrigste betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote
- *Baugewerbe:* Anstieg der weiterbildungsaktiven Betriebe (um 14 Prozentpunkte) und auch der Weiterbildungsquote um immerhin 5 Prozentpunkte. Das Baugewerbe liegt zwar damit immer noch auf dem letzten Platz, hat aber aufgeholt.
- *Handel und Reparatur:* Zusammen mit den wirtschaftsnahen Dienstleistungen hat dieser Bereich den stärksten Zuwachs in der Weiterbildungsquote seit 2008 (8 Prozentpunkte)

- *Wirtschaftsnahe Dienstleistungen*: Dieser Sektor hat die höchste Weiterbildungsquote aller Wirtschaftszweige in Hessen. Jeder dritte Beschäftigte wurde 2011 betrieblich weitergebildet. Starker Anstieg der Weiterbildungsquote seit 2008 (8 Prozentpunkte).

Starker Anstieg der Weiterbildungsquoten gerade in Kleinbetrieben

Auch differenziert nach Betriebsgrößenklassen haben sich in den letzten Jahren massive Veränderungen in der Weiterbildungsintensität ergeben. Bei der ersten Befragung 2008 bestanden zwischen den verschiedenen Größenklassen diesbezüglich nur geringfügige Unterschiede. Dies änderte sich 2010, die Weiterbildungsquote von Großbetrieben blieb in etwa konstant, die von Kleinst- und Kleinbetrieben stieg deutlich an. Diese Entwicklung findet auch aktuell ihre Fortsetzung: Kleinstbetriebe verzeichneten einen enormen Anstieg der Weiterbildungsquote gegenüber 2010 um 6 Prozentpunkte, bei Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) waren es immerhin noch 4 Prozentpunkte. Bei Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten blieb die Weiterbildungsquote dagegen weitgehend konstant.

Abstand zwischen Männern und Frauen wird immer geringer

Es bestehen zwar immer noch Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht. Nach den neuesten Ergebnissen kommen Frauen auf eine Weiterbildungsquote von 27,5%, Männer dagegen auf 29,0%. Der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich jedoch im Zeitablauf kontinuierlich verringert. Betrug er bei der Befragung 2008 noch 4,8 Prozentpunkte, waren es 2010 nur noch 2,5 Prozentpunkte und aktuell nur noch 1,5 Prozentpunkte. Dass ein solcher Abstand weiterhin besteht ist im Wesentlichen bedingt durch die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten (siehe unten), die zum Großteil aus Frauen bestehen. Werden diese nicht berücksichtigt ergibt sich für Frauen sogar eine leicht höhere Weiterbildungsquote als für Männer.

Teilzeitbeschäftigte werden weiterhin in geringerem Maß weitergebildet als Vollzeitbeschäftigte

Die Weiterbildungsquote von Teilzeitbeschäftigten (fast 80% dieser Beschäftigten in Hessen sind Frauen) stieg seit der letzten Befragung um über 2 Prozentpunkte auf 20,8%. Gegenüber der ersten Betriebsbefragung aus dem Jahr 2008 ist dies sogar eine Steigerung um 4,5 Prozentpunkte. Dies ist sicherlich eine erfreuliche Entwicklung. Es ist jedoch anzumerken, dass die Weiterbildungsquote bei Vollzeitbeschäftigten deutlich höher (aktuell bei 29,5%) liegt. Der Abstand zwischen der Quote von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hat sich zudem seit 2008 kaum verringert. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Teilzeitarbeit, ist künftig eine Angleichung der Weiterbildungsquote durchaus erstrebenswert.

Starke Steigerung der Weiterbildungsquoten bei den 45-55-jährigen

Auch nach der aktuellen Betriebsbefragung sinkt die Weiterbildungsbeteiligung immer noch mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Während die Weiterbildungsquote bei den unter 45-jährigen bei inzwischen bei über 30% liegt (gegenüber 27,5% im Jahr 2009 und 26% im Jahr 2007), beträgt sie bei den 45-55-jährigen nur 26,2% und bei den über 55-jährigen sogar nur 18,9%. Damit ist bei allen Altersgruppen die Weiterbildungsquote gegenüber der letzten Befragung angestiegen. Den geringsten Zuwachs haben aber wiederum hierbei die über 55-jährigen zu verzeichnen (+ 1,7 Prozentpunkte), ihre relative Situation hat sich damit gegenüber den anderen Altersgruppen verschlechtert.

Differenzierungen nach Alter zeigen im Zeitablauf damit zwei unterschiedliche Entwicklungen: Die relative Position der über 55-jährigen verschlechtert sich immer weiter, auch wenn die Weiterbildungsquote bei dieser Beschäftigtengruppe leicht ansteigt. Ein völlig anderes Bild ergibt sich jedoch bei den 45-55-jährigen Beschäftigten: Ihre relative Position hat sich stark verbessert. Seit 2008 ist die Weiterbildungsquote dieser Gruppe in Hessen um 8 Prozentpunkte angestiegen, bei den unter 45-jährigen waren es „nur“ 4,1 Prozentpunkte.

Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich weiterhin auf bereits qualifizierte Beschäftigte

Zwar gilt auch bei einer Ausdifferenzierung nach Qualifikation, dass 2011 gegenüber 2007 und 2009 die Weiterbildungsbeteiligung aller Qualifikationsgruppen angestiegen ist. Den geringsten Anstieg hatte aber weiterhin die Gruppe der Geringqualifizierten zu verzeichnen. Die schon in den letzten Berichten angeführte Befürchtung, dass sich der Abstand zwischen den Geringqualifizierten und den höher Qualifizierten weiter verstärken wird, hat sich damit wieder bestätigt. Trotz des Anstiegs der Weiterbildungsquote bei den Geringqualifizierten auf 12,6% (Befragung 2010: 11,4%) ist dies immer noch kein akzeptables Niveau. Die Weiterbildungsquoten bei Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss liegen dreimal höher.

93% der weiterbildenden Betriebe in Hessen konnten mit ihren Maßnahmen den betrieblichen Qualifizierungsbedarf decken

Im Zeitablauf zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils der Betriebe, der seinen qualifizierungsbedarf durch Weiterbildungsaktivitäten decken konnte. Lag dieser 2008 noch bei 68% waren es 2010 bereits 85% und nach der aktuellen Befragung sind es 93%. Wohlgermerkt, diese Zahlen beziehen sich nicht auf alle hessischen Betriebe, sondern nur auf solche, die zu dem Befragungszeitpunkt jeweils Weiterbildungsmaßnahmen durchführten. Festzuhalten bleibt, dass die weiterbildenden Betriebe in Hessen nach eigener Einschätzung immer erfolgreicher mit ihren Weiterbildungsaktivitäten waren.

Weiterbildungsintensität wird nachbetrieblichen Angaben weiter zunehmen

Der Anteil der weiterbildenden Betriebe wird sich zwar vermutlich künftig nicht wesentlich erhöhen, dafür planen viele Betriebe eine Ausweitung des Weiterbildungsumfangs (25%). Nur 6% gehen hier von abnehmenden betrieblichen Aktivitäten aus.

Bekanntheitsgrad hessischer Unterstützungs- und Förderinstrumente

Ein hoher Bekanntheitsgrad ist eine Grundvoraussetzung für die effektive Nutzung von staatlichen Förderprogrammen. Die aktuelle Befragung zeigt, dass keins der genannten Instrumente der Mehrheit der hessischen Betriebe bekannt ist. Den höchsten Bekanntheitsgrad haben demnach die Qualifizierungsberatungsstellen mit 28% vor den Qualifizierungsschecks mit 27%. Am wenigsten bekannt ist das WeGebAu-Programm (9%) gefolgt von dem Weiterbildungsverein mit 11%.

Bewertung der Förder- und Unterstützungsinstrumente

Die Betriebe wurden im Rahmen der Befragung gebeten, die genannten Instrumente anhand einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten. Die Bewertung richtete sich dabei an dem Kriterium „Instrument hilft dem Betrieb“. Eine 1 bedeutete demnach, das Instrument ist für den Betrieb „sehr hilfreich“, eine 6 dagegen „braucht der Betrieb nicht“.

Insgesamt wurden die Instrumente im Schnitt doch sehr ähnlich bewertet, alle fielen in die Spanne zwischen 3,9 und 4,6, am besten schnitten hierbei die Qualifizierungsschecks ab.

Betriebe beklagen häufig Intransparenz im Weiterbildungsbereich

Schließlich wurden die Betriebe noch gefragt, welche Unterstützungsleistungen und –strukturen denn aus ihrer Sicht nötig wären, um betriebliche Weiterbildungsaktivitäten für die Beschäftigten zu initiieren bzw. auszuweiten.

Zwei Aspekte wurden hierbei mit Abstand am häufigsten genannt: Die Ausweitung staatlicher Förderprogramme (57% der Betriebe) und mehr Transparenz hinsichtlich staatlicher Förderung (58% der Betriebe). Mangelnde Transparenz im Weiterbildungsbereich scheint aus Sicht der Betriebe insgesamt ein Problem: Dritthäufigste Nennung war die Schaffung von mehr Transparenz hinsichtlich der Weiterbildungsangebote.

Fachkräftebedarf wird weiter steigen

In einigen hessischen Betrieben (17%) bestehen bereits aktuell Probleme, alle Fachkräftestellen problemlos zu besetzen. Dies ist gegenüber 2010 sicherlich kein zu vernachlässigender, aber auch nicht außergewöhnlich hoher Anstieg um 2 Prozentpunkte. Aktuell gab es vor allem Probleme bei den Betrieben, Stellen aus dem mittleren Qualifikationssegment zu besetzen. Hierbei ist in den letzten beiden Jahren eine Zunahme der Stellenbesetzungsprobleme im technisch-gewerblichen Bereich und eine Abnahme im kaufmännischen Bereich zu beobachten. Ursächlich für die Stellenbesetzungsprobleme ist aus

betrieblicher Sicht in erster Linie ein Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerbern. Immer mehr Betriebe gaben zudem an, dass in bestimmten Berufsfeldern ein quantitativer Mangel an Bewerbern herrscht, völlig unabhängig von der jeweils mitgebrachten oder geforderten Qualifikation. Immer noch häufig wurde auch das Fehlen von Zusatzqualifikationen als Grund genannt. Der Bedarf an Fachkräften wird nach betrieblicher Einschätzung künftig weiter zunehmen, über die Hälfte der hessischen Betriebe erwartet einen steigenden Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren. Dies gilt für alle Wirtschaftssektoren nahezu in gleichem Maß. Verstärkte Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sind nach betrieblichen Angaben das zentrale Instrument, um dem steigenden Fachkräftebedarf begegnen zu können. Die aktuellen Daten zur betrieblichen Weiterbildung zeigen auch, dass hier bereits verstärkte Anstrengungen unternommen werden.