



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen – Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“

Dipl. Vw. Christian Baden

Prof. Dr. Alfons Schmid

Projektnummer:80095213, altes Aktenzeichen: TH0101/2008

Technische Hilfe

Frankfurt, Februar 2012

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Qualifizierungsoffensive

Programme zur beruflichen Bildung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Das Wichtigste in Kürze

- Nach dem für das Instrument zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen sollte die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks monatlich etwa 133 (165 unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit) betragen. Diese Anzahl wurde 2011 durchgängig übertroffen.
- Die im Zeitablauf bereits seit 2010 beobachtete deutlich positive Entwicklung hat sich auch 2011 fortgesetzt bzw. verstärkt. 2011 wurden bis zum 10.12.2011 fast 3.900 Qualifizierungsschecks ausgestellt, das sind über 1.500 mehr als 2010.
- 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. 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 sowie in einigen südhessischen Landkreisen besonders gut angenommen. Unterdurchschnittlich ist – gemessen an den Teilnehmerpotenzialen – die Teilnahme in vielen kreisfreien Städten, insbesondere in Frankfurt, Wiesbaden und Offenbach.
- Die Öffnung des Instruments für Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 Stunden/pro Woche wurde sehr gut angenommen. Über 40% der 2011 ausgestellten Schecks gingen an Teilzeitbeschäftigte.
- Bezüglich der Teilnehmerstruktur ist festzuhalten, dass sich Frauen weiterhin überdurchschnittlich häufig an dem Instrument beteiligen. Ihr Anteil lag 2011 bei ca. 60%.
- Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die das Instrument nutzen, ist wieder angestiegen nachdem zwischen 2008 und 2010 eine rückläufige Tendenz beobachtbar war.
- 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. Zudem verfügten 2011 etwa 43% der Teilnehmer über einen anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit, 2008 lag der Anteil noch bei 25%.
- Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bildungsträger, die im Vorjahr noch die wichtigste Informationsquelle waren, haben hingegen an Bedeutung eingebüßt, spielen aber nach wie vor eine bedeutende Rolle. Die Bedeutung der Arbeitgeber als Informationsquelle hat zwar bei nahezu allen Beschäftigtengruppen zugenommen, die Betriebe gehen dabei aber immer noch selektiv vor: Sie informieren überdurchschnittlich häufig Männer und jüngere Beschäftigte. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Die gilt insbesondere für Frauen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund.
- Rund 46% der Teilnehmer/innen trug 2011 die Kosten für den nicht förderungsfähigen Anteil der Weiterbildungsmaßnahme selbst. Dies ist ein geringerer Wert als 2010 (54%).

Die betriebliche Unterstützung hat deutlich zugenommen, bei 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 soft skills bzw. soziale Qualifikationen. Abgenommen haben dafür Verwaltungs- und rechnungswesenschulungen.
- Die Teilnehmer/innen bewerten das Instrument bezüglich Information, Beratungsqualität, Berücksichtigung der individuellen Situation und auch des organisatorischen Ablaufs und Aufwands weiter ausgesprochen gut. Zwar sind hier je nach Strukturmerkmal (Geschlecht, Alter, Qualifikation) Unterschiede in der Bewertung feststellbar, jedoch gibt es keine Beschäftigtengruppe, die zu einer negativen Bewertung kommt.
- Im Vergleich zum Vorjahr hat sich insbesondere die Bewertung durch ältere Teilnehmer/innen verbessert. Auch die von Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund ist überdurchschnittlich gut.
- 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 sicherlich sehr erfreuliche Ergebnisse. Dennoch bleibt auch 2011 festzuhalten, dass es eine nicht unerhebliche Anzahl an Mitnahmeeffekten gibt. Viele Teilnehmer/innen gaben an auch ohne den Scheck an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Diese Mitnahmeeffekte sind zwar rückläufig, aber immer noch von Bedeutung.

Gliederung

1.	Einleitung.....	8
1.1	Aufgaben des „Informationssystems berufliche Weiterbildung in Hessen“ -Methodik.....	10
1.2	Datenüberblick.....	12
2.	Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer	14
2.1	Teilnehmerpotenziale	14
2.2	Überblick über die Teilnehmerzahl und –struktur seit Förderbeginn.....	14
2.3	Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen.....	18
2.4	Teilnehmer/innen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund.....	25
2.5	Teilnehmer/innen nach anerkanntem Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungsurlaubnis ...	29
2.6	Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführter Weiterbildung ...	31
3.	Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmersicht.....	33
3.1	Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample	33
3.2	Auswertung der Teilnehmerfragebögen	37
3.3	Informationswege und das Instrument „Qualifizierungsschecks“	37
3.4	Fazit	42
3.5	Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck	43
3.6	Fazit	47
4.	Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen.....	49
4.1	Information und Qualität der Beratung	49
4.2	Berücksichtigung der individuellen Situation der Teilnehmer/innen	52
4.3	Zusammenfassende Bewertung der Beratung.....	55
4.4	Organisation, zeitlicher Aufwand.....	58
4.5	Zusammenfassende Bewertung des Instruments Qualifizierungsscheck aus Sicht der Teilnehmer/innen.....	64
4.6	Fazit	65
5.	Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse	66
5.1	Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme.....	67
1.1	Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme.....	68
5.2	Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck.....	69
5.3	Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmer.....	73
5.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	75
6.	Die Weiterbildungsinitiative „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit.....	79
7.	Die Instrumente „Qualifizierungsschecks“ und „WeGebAU“ im Vergleich.....	84

8. Möglichkeiten zur Regionalisierung des Informationssystems berufliche Weiterbildung in Hessen .87

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Eingelöste, noch einlösbare und verfallene Qualifizierungsschecks seit 2008, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks.....	15
Abb. 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen.....	16
Abb. 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2011, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen.....	20
Abb. 4: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2008-2011, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen.....	21
Abb. 5: Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2008-2011.....	23
Abb. 6: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck.....	25
Abb. 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht	26
Abb. 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation	27
Abb. 9: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund.....	28
Abb. 10: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung ...	28
Abb. 11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit	29
Abb. 12: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck in Teilzeit.....	30
Abb. 13: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis	30
Abb. 14: Teilnehmer/innen nach Branche	31
Abb. 15: Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse	32
Abb. 16: Bereich der durchgeführten Weiterbildung*	32
Abb. 17: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht.....	33
Abb. 18: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter.....	34
Abb. 19: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation.....	34
Abb. 22: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht.....	36
Abb. 23: Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über... ..	38
Abb. 24: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Geschlecht.....	38
Abb. 25: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Vollzeit/Teilzeit	39
Abb. 26: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Altersgruppen	40
Abb. 27: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Migrationshintergrund	41
Abb. 28: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach beruflicher Qualifikation ..	42
Abb. 29: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks	43
Abb. 30: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht	44
Abb. 31: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit.....	45
Abb. 32: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen.....	46

Abb. 33: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund	46
Abb. 34: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation	47
Abb. 35: „Wichtige Anregungen bekommen“	50
Abb. 36: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht	50
Abb. 37: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen.....	51
Abb. 38: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund	51
Abb. 39: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation	52
Abb. 40: „Individuelle Situation berücksichtigt“	52
Abb. 41: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht.....	53
Abb. 42: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen	53
Abb. 44: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation.....	54
Abb. 45: „gute Beratung erhalten“	55
Abb. 46: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht	55
Abb. 47: „gute Beratung erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit.....	56
Abb. 48: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen.....	56
Abb. 49: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund	57
Abb. 50: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation	57
Abb. 51: „Termin kurzfristig erhalten“	58
Abb. 52: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Geschlecht.....	58
Abb. 53: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit	59
Abb. 54: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Migrationshintergrund.....	59
Abb. 55: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter	60
Abb. 56: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter	60
Abb. 57: „zeitlicher Aufwand gering“	61
Abb. 58: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht	61
Abb. 59: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Vollzeit/Teilzeit	62
Abb. 60: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen	62
Abb. 61: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund	63
Abb. 62: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation	63
Abb. 63: „zufrieden mit der Umsetzung“	64
Abb. 64: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Teilnehmer der Telefonbefragung	67
Abb. 65: Art der Weiterbildungsmaßnahme.....	67
Abb. 66: Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme	68
Abb. 67: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme	69
Abb. 68: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Vergleich 2009 und 2010, Mehrfachnennungen möglich	70

Abb. 69: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Basis: alle Teilnehmer der Telefonbefragung 2009 bis 2011	71
Abb. 70: Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant? .	72
Abb. 71: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?	73
Abb. 72: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008 bis 1. Halbjahr 2011 nach Geschlecht, absolut und in Prozent.....	80
Abb. 73: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, bis 1. Halbjahr 2011 nach Geschlecht	81
Abb. 74: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008 bis 1. Halbjahr 2011 nach Alter, absolut und in Prozent.....	81
Abb. 75: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, bis 1. Halbjahr 2011 nach Alter	82
Abb. 76: Schulungsziele der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht	83
Abb. 77: Unterrichtsart der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht	84
Abb. 78: Teilnehmerzahlen der Programme Qualifizierungsschecks und der WeGebAU-Förderung 2009, 2010 und 2011 (bis September) im Vergleich	85
Abb. 79: Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks und von WeGebAU in Hessen nach Geschlecht	86
Abb. 80: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks und von WeGebAU in Hessen nach Alter	87

1. Einleitung

Nach dem Projektplan für das Informationssystem Weiterbildung standen für das Jahr 201 folgende Aufgabenschritte an:

- Die Fortschreibung der Evaluation zum Förderinstrument „Qualifizierungsscheck“ sowie der Daten der Regionaldirektion zum WeGebAU-Programm;
- Die Aktualisierung des Internetportals;
- Eine Überprüfung der Möglichkeiten zur weiteren Regionalisierung der Daten mittels Expertengesprächen

Im Folgenden wird zunächst ein Ergebnisüberblick der begleitenden Evaluierung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ gegeben. Die Ergebnisse zu den Qualifizierungsschecks werden anschließend dem Programm „WeGebAU“ gegenübergestellt. Der Bericht schließt mit einer Kurzbeschreibung der Möglichkeiten zur Regionalisierung.

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

Qualifizierungsschecks Hessen

Ziel des seit 2008 laufenden Instruments 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.

Zielgruppe:

Das Instrument richtet sich an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Hessen aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit höchstens 250 Beschäftigten. Die Beschäftigten dürfen entweder über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen **oder** aber sie müssen älter als 45 Jahre sein 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 gezeigt hat (vgl. Baden, Schmid 2008; Baden, Heid, Schmid 2011).

Ablauf:

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

WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen)

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

Zielgruppe:

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

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

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

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

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

Zusammengefasst ergeben sich folgende Ziele der Evaluierung:

- 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 wurden folgende Instrumente genutzt:

- Der Weiterbildungsverein stellte die Teilnehmerdatenbank mit den dort erfassten Strukturmerkmalen zur Verfügung (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungsschecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer/innen).
- In Kooperation mit dem Weiterbildungsverein und in Absprache mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein Fragebogen entwickelt, den alle Teilnehmer/innen nach dem Beratungsgespräch erhielten. Hierbei wurden Informationen zur Finanzierung des Eigenanteils, zur Bewertung der Beratung und des gesamten Instruments aus Teilnehmersicht sowie zu den Informationswegen erhoben. Ergänzt wurden diese durch zusätzliche Strukturmerkmale (Migrationshintergrund, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Schulabschlüsse etc.). In dem Fragebogen wurde auch erhoben, ob die jeweiligen Personen bereit wären, an einer Folgebefragung mitzuwirken und hierzu ihre Adresse und Telefonnummer anzugeben (siehe nächster Punkt).
- In Kooperation mit dem hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein weiterer Fragebogen entwickelt, um die Teilnehmer/innen ca. 6-12 Monate nach Erhalt des Qualifizierungsschecks zu befragen. Hierbei sollten mittelfristige Wirkungen des Programms auf berufliche Entwicklung, Lohnniveau, Arbeitsplatzsicherheit etc. erfasst werden. Dies erfolgte mittels einer telefonischen CATI-Befragung bei den Teilnehmer/innen, die sich dazu bereit erklärt hatten (Wirkungsanalyse).
- Die Bundesagentur für Arbeit stellte die Teilnehmerdaten aus dem Programm Qualifizierungsschecks für das Land Hessen zur Verfügung. Die dabei angeforderten Daten sollten bezüglich der Strukturmerkmale möglichst kompatibel mit denen aus der Qualifizierungsscheckdatenbank sein.

Die folgenden Ausführungen untergliedern sich in 4 Teile:

- Zunächst werden die Gesamtteilnehmerzahlen des Instruments nach spezifischen Strukturmerkmalen und Regionen (Landkreise bzw. Regierungsbezirke) differenziert dargestellt und die Entwicklung der Jahre 2008 bis 2011 eingehender betrachtet.
- Anschließend erfolgt eine Analyse der **Bewertung des Instruments** aus Sicht der Teilnehmer/innen anhand der schriftlichen Befragung. Ergänzend werden hierbei Aspekte der (Ko-) Finanzierung und des Zugangs zum Instrument behandelt. Auch hier erfolgt ein Vergleich zu den Ergebnissen der Erhebung des Vorjahres.
- Es folgt eine **Wirkungsanalyse** des Instruments mittels der Auswertung der telefonischen Teilnehmerbefragung. Hierbei geht es in erster Linie um mögliche Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme auf das berufliche Umfeld, die Arbeitsplatzsicherheit, Zukunftsperspektiven etc.
- Abschließend erfolgt noch ein **Vergleich** der Teilnehmerzahlen der Fördermittel Qualifizierungsscheck und WeGebAU.

1.2 Datenüberblick

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

Qualifizierungsschecks:

Eine Informationsgrundlage bildete die Gesamtteilnehmerdatenbank von Mai 2008 bis zum 11.12.2011. Zu diesem Zeitpunkt enthielt sie Daten zu 8.000 Antragsteller/innen, die ihren Antrag genehmigt bekommen hatten. Hiervon hatten 4.960 ihren Qualifizierungsscheck bis zum Stichtag eingelöst. 2011 wurden zwischen dem 1. Januar und dem 11. Dezember 3.867 Anträge auf Qualifizierungsschecks genehmigt, 1.669 Teilnehmer/innen hatten dabei bei Antragstellung den ersten (schriftlichen) Fragebogen ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp 43%. Die Rücklaufquote liegt damit leicht unter dem Wert des vergangenen Jahres (48%), dies ist aber für eine freiwillige schriftliche Befragung immer noch ein sehr hoher Wert.

Für die telefonische Befragung (Wirkungsanalyse) wurden zunächst nur die Fragebögen berücksichtigt, die bis zum 1. Juni 2011 eingegangen waren. Die Befragung selbst erfolgte Anfang Dezember, so dass zwischen Erhalt des Qualifizierungsschecks und der Befragung mindestens 6 Monate vergangen waren. Insgesamt erklärten sich bislang knapp 1.350 Teilnehmer/innen bereit an der Befragung mitzuwirken, davon konnten bei 732 Personen Interviews durchgeführt werden. Die folgende Tabelle zeigt den Stand der Befragung Anfang Dezember 2011:

Tabelle 1: Ausschöpfungsstatistik der telefonischen Teilnehmerbefragung

	Anzahl	in % der Bruttostichprobe	in % der bereinig- ten Bruttostichprobe
Bruttostichprobe bis 2010	850	100	
Bruttostichprobe 2011	491	100	
Qualitätsneutrale Ausfälle bis 2010			
ohne Telefonnummer / Nummer doppelt	154	18,1	
kein Anschluss / falsche Nummer / Fax	52	6,1	
Scheck (noch) nicht eingelöst	40	4,7	
Sonstiges	27	3,2	
<i>Qualitätsneutrale Ausfälle gesamt</i>	<i>273</i>	<i>32,1</i>	
bereinigte Bruttostichprobe bis 2010	577	67,9	
systematische Ausfälle			
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	49	5,8	8,5
Haushalt verweigert Auskunft / kein Interesse	44	5,2	7,6
Abbruch während des Interviews	2	0,2	0,3
Termin, aber niemanden erreicht	20	2,4	3,5
<i>Systematische Ausfälle insgesamt</i>	<i>115</i>	<i>13,5</i>	<i>19,9</i>
Durchgeführte Interviews bis 2010	462	54,4	80,1
Durchgeführte Interviews bis Ende 2011	270	55,0	
Gesamte Interviews	732	54,5	

WeGebAU

Die Bundesagentur für Arbeit stellte die Teilnehmerdaten der WeGebAU-Förderung für die Jahre 2008 bis 2010 sowie das 1. Halbjahr 2011 zur Verfügung. Diese sind analog zu den Qualifizierungsscheck-Daten auswertbar nach Geschlecht, nach Altersgruppen (unter 45 Jahre, 45-55 Jahre sowie älter als 55 Jahre), Qualifikation und Region (Regierungsbezirke und/oder Landkreise).

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

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 BA-Daten 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 31.03.2011 waren in Hessen laut Bundesagentur für Arbeit 2.220.671 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies sind 2,2% mehr als im Vorjahresmonat. Von den Beschäftigten waren ca. 45,4% Frauen. Knapp ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Teilzeitarbeitskräfte, etwa 41% 45 Jahre oder älter. Der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag bei etwas über 13%.

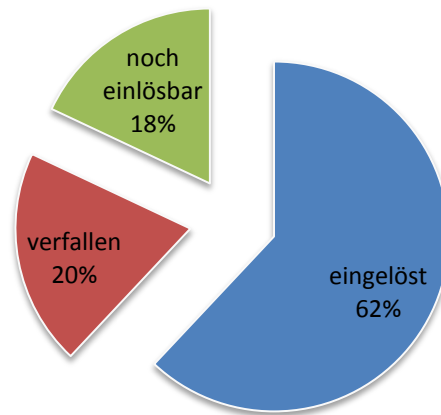
2.2 Überblick über die Teilnehmerzahl und –struktur seit Förderbeginn

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 2011.

Bis zum 11.12.2011 wurden in Hessen insgesamt 8.000 Qualifizierungsschecks ausgestellt, alleine 2011 waren es 3.867 Qualifizierungsschecks. Damit ist die Anzahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks in jedem Jahr deutlich angestiegen: waren es im Jahr 2008 noch 426, stieg die Anzahl im Jahr 2009 auf 1.383, 2010 schließlich auf 2.321. Dies verdeutlicht die wachsende Nachfrage nach Qualifizierungsschecks seit Beginn des Programms. In den letzten beiden Jahren 2011 und 2010 betrug die Steigerungsrate gegenüber dem Vorjahr etwa 67%.

Eingelöst wurden bisher (11.12.2011) 4.940 Qualifizierungsschecks, 1.637 sind endgültig verfallen und 1.423 sind prinzipiell noch einlösbar, da den Teilnehmer 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. 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 2011 ihren Scheck evtl. noch nicht eingelöst haben, dies aber theoretisch noch tun können.

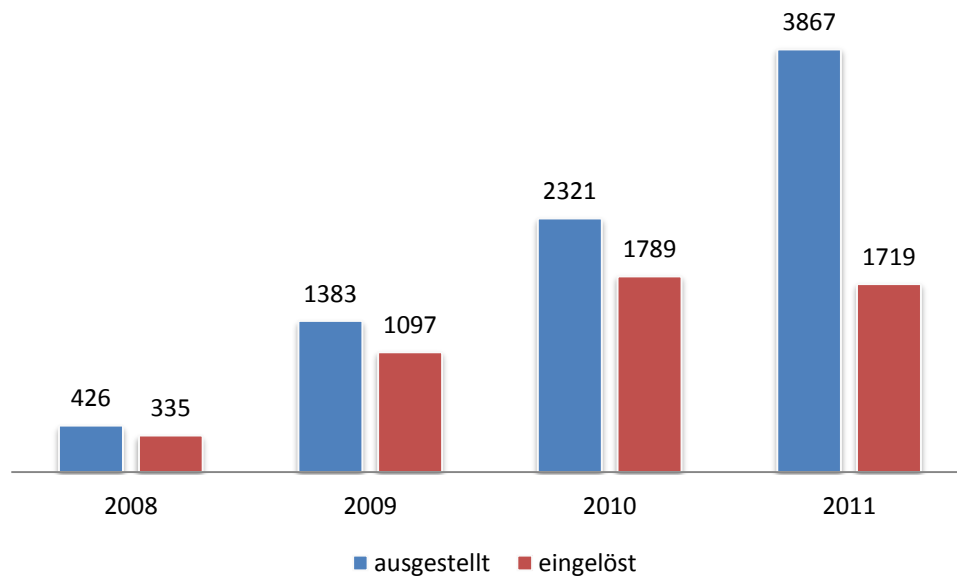
Abb. 1: Eingelöste, noch einlösbar und verfallene Qualifizierungsschecks seit 2008, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks



Dass die Beratung und Ausstellung der Schecks nicht unbedingt zu deren Nutzung führt, zeigen die Daten der Vorjahre. Bis Mitte 2011 lagen die Nutzungsquoten bei etwa 80%. Wird sich dies auch für das ganze Jahr 2011 fortsetzen, dann dürfte von den bis Ende 2011 ausgestellten Schecks noch etwa 1.100 eingelöste dazu kommen, damit wäre ein Volumen von insgesamt über 6.000 eingelöster Schecks bis Ende 2011 erreicht.

Der mit etwa 20% recht hohe Anteil an verfallenen Qualifizierungsschecks wirft die Frage nach den Ursachen für die Nicht-Einlösung nach erfolgter Beratung und Genehmigung auf. Diese Frage wurde in die telefonische Befragung mit aufgenommen, allerdings zeigte sich hierbei, dass genau diese Personengruppe sich auch nicht an der Befragung beteiligte. Von den dort Befragten gaben 4 Person an, eine Verwendung des Qualifizierungsschecks sei nicht geplant. Bei der letztjährigen Befragung waren es keine, im Jahr davor nur 11 Personen, eine Ursachenanalyse über die Telefonbefragung scheint nicht möglich.

Abb. 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen



Im operationellen Programm Hessens wurde eine Soll-Zahl von ca. 11.200 Qualifizierungsschecks angestrebt. Verteilt auf die ursprünglich geplante Laufzeit des Instruments begleitend zur gesamten ESF-Förderperiode ergibt sich damit eine monatliche Sollzahl von rund 133 Qualifizierungsschecks. Da das Programm durch den notwendigen Aufbau einer Infrastruktur (Einrichtung von Umsetzungs- und Beratungsstrukturen) jedoch erst im April 2008 starten konnte, würde sich die monatliche Soll-Zahl auf 165 Qualifizierungsschecks erhöhen, wenn man die ursprüngliche Gesamtzahl an Förderungen erreichen möchte. Um die Qualifizierungsschecks nach einem langsamen Start bekannter und wirksamer zu machen, wurde unter anderem deswegen ab November 2008 zusätzlich eine Agentur für eine zielgerichtete Werbestrategie ausgewählt, die aufgrund des politischen Wechsels in Hessen erst im Februar 2009 mit der Kampagne starten konnte. 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	-90	-122
Jul 08	40	30	133	165	-93	-125
Aug 08	67	61	133	165	-66	-98
Sep 08	130	101	133	165	-3	-35
Okt 08	60	50	133	165	-73	-105
Nov 08	39	33	133	165	-94	-123
Dez 08	47	38	133	165	-86	-118
Summe 2008	426	335	931	1.155	-505	-726
Jan 09	86	71	133	165	-47	-79
Feb 09	120	100	133	165	-13	-45
Mrz 09	116	102	133	165	-16	-48
Apr 09	72	53	133	165	-61	-93
Mai 09	88	70	133	165	-45	-77
Jun 09	92	70	133	165	-43	-75
Jul 09	107	82	133	165	-26	-58
Aug 09	93	79	133	165	-40	-72
Sep 09	157	126	133	165	24	-8
Okt 09	161	121	133	165	28	-4
Nov 09	216	169	133	165	83	51
Dez 09	76	54	133	165	-57	-89
Summe 2009	1.383	1.097	1.596	1.980	-213	-597
Jan 10	178	139	133	165	45	13
Feb 10	197	162	133	165	64	32
März 10	169	129	133	165	36	4
Apr 10	141	110	133	165	8	-24
Mai 10	93	74	133	165	-40	-72
Jun 10	187	153	133	165	54	22
Jul 10	117	94	133	165	-16	-48
Aug 10	159	133	133	165	26	-6
Sep 10	388	285	133	165	255	223
Okt 10	253	188	133	165	120	88
Nov 10	253	188	133	165	120	88
Dez 10	186	134	133	165	53	21
Summe 2010	2.321	1.789	1.596	1.980	725	341
Jan 11	391	266	133	165	258	226
Feb 11	437	274	133	165	304	272
März 11	505	307	133	165	372	340
April 11	285	169	133	165	152	120
Mai 11	273	158	133	165	140	108
Juni 11	211	76	133	165	78	46
Juli 11	283	94	133	165	150	118
Aug 11	351	84	133	165	218	186
Sept 11	379	81	133	165	246	214
Okt 11	285	53	133	165	152	120
Nov 11	363	107	133	165	230	198
Dez 11	105	50	133	165	-29	-61
Gesamt 2011	3.868	1.719	1.596	1.980	2.271	1.887
Insgesamt	7.999	4.940	5719	7095	2278	905

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 etwa 20%. Da für das Jahr 2011 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 6.400 Qualifizierungsschecks. Erforderlich wären über 7.000. Damit läge das Instrument unter den Sollzahlen. Dies ist allerdings wesentlich durch die schlechten Zahlen aus den Jahren 2008 und 2009 begründet, in denen die Sollzahlen nicht annähernd erreicht wurden. 2010 und insbesondere 2011 haben sich die Teilnehmerzahlen dagegen massiv erhöht.

Um die angestrebte Gesamtzahl von 11.200 (eingelösten) Qualifizierungsschecks zu erreichen, wären in den kommenden beiden Jahren dann noch etwa 4.800 - 5.000 eingelöste Qualifizierungsschecks nötig, also 2.400 bis 2.500 pro Jahr. Wenn sich die Zahlen aus dem Jahr 2011 fortsetzen sollten, dann dürfte dieses Ziel sicherlich erreicht werden. Mit der stark angestiegenen Anzahl an ausgestellten Qualifizierungsschecks ist auch der Anteil der verfallenen Qualifizierungsschecks gestiegen. Mit 3.500 ausgestellten Schecks pro Jahr dürfte man aber auf der ganz sicheren Seite stehen, selbst wenn 25% dieser Schecks nicht eingelöst würden ergäben sich noch immer über 2.600 eingelöste Schecks. Angesichts fast 4.000 ausgestellter Schecks im Jahr 2011 erscheint die Zahl von 3.500 durchaus realistisch.

Zusammenfassend ist hinsichtlich der quantitativen Zielerreichung festzustellen: Falls sich die Teilnehmerzahlen aus dem Jahr 2011 auch für die nächsten beiden Jahre fortsetzen, wird das im operationellen Programm angesetzte Volumen von 11.200 Teilnehmer/innen sicherlich erreicht. Es darf sich allerdings künftig keine Verschlechterung gegenüber den Zahlen aus 2011 ergeben.

2.3 Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen

Im Folgenden werden die regionale Verteilung der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks und die Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen von den regionalen Anteilen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesamt 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.

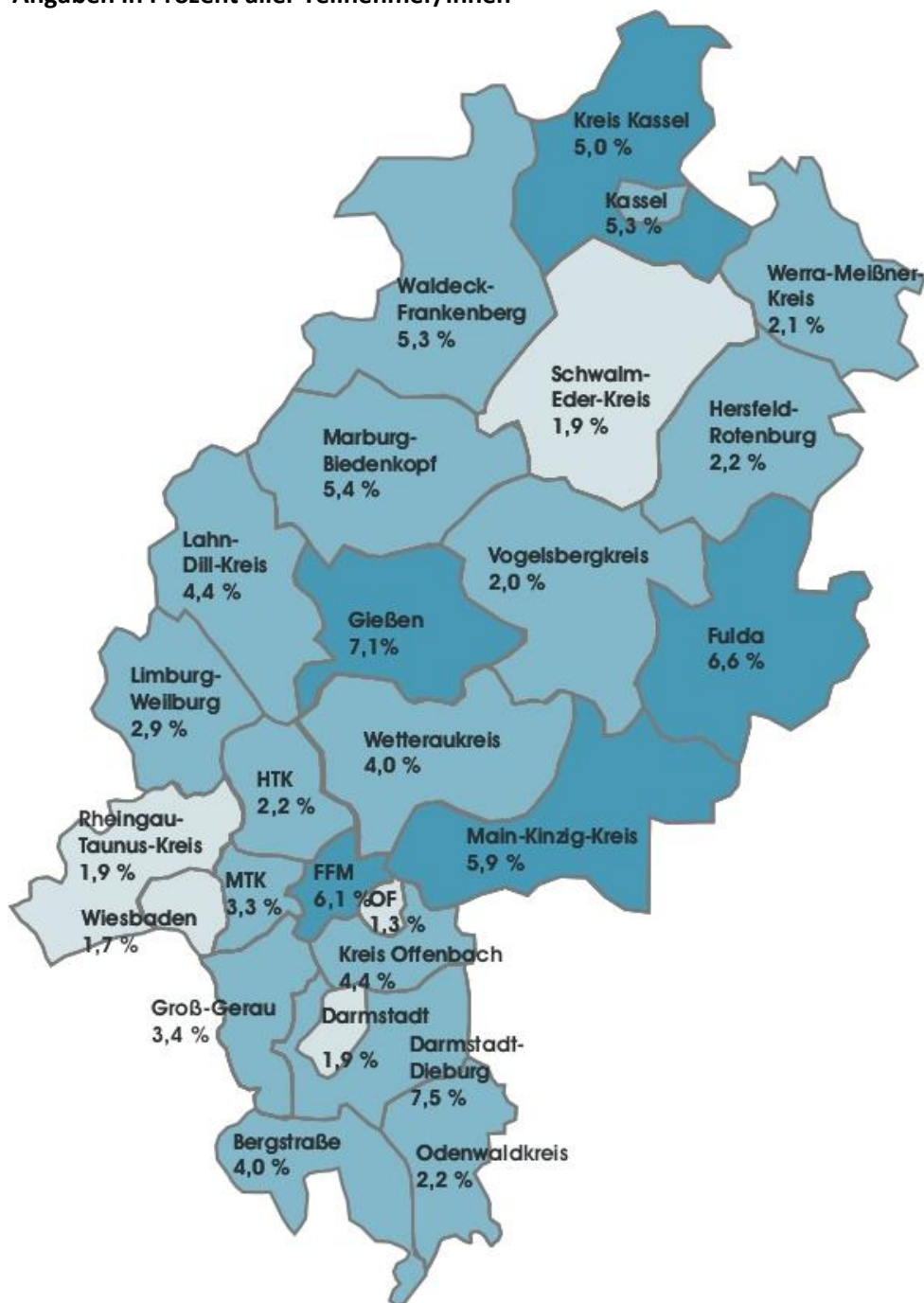
Die regionale Analyse liefert damit ein unvollständiges Bild, da sie nur auf Basis der bislang eingelösten Qualifizierungsschecks erfolgen kann. Dies gilt insbesondere für das Jahr

2011, da hier ein Großteil der ausgestellten, aber noch nicht eingelösten Schecks noch nicht verfallen sind und 2012 genutzt werden können.

Die höchsten Anteile an **bislang eingelösten** Qualifizierungsschecks im Jahr 2011 hatten bis zum Stichtag die Kreise Darmstadt-Dieburg (7,5%), Landkreis Gießen (7,1%), Landkreis Fulda (6,6%), die Stadt Frankfurt (6,1%) und der Main-Kinzig-Kreis (5,9%). Die Kreise Darmstadt-Dieburg, Fulda und Main-Kinzig lagen auch im letzten Jahr bei den Anteilen vorn.

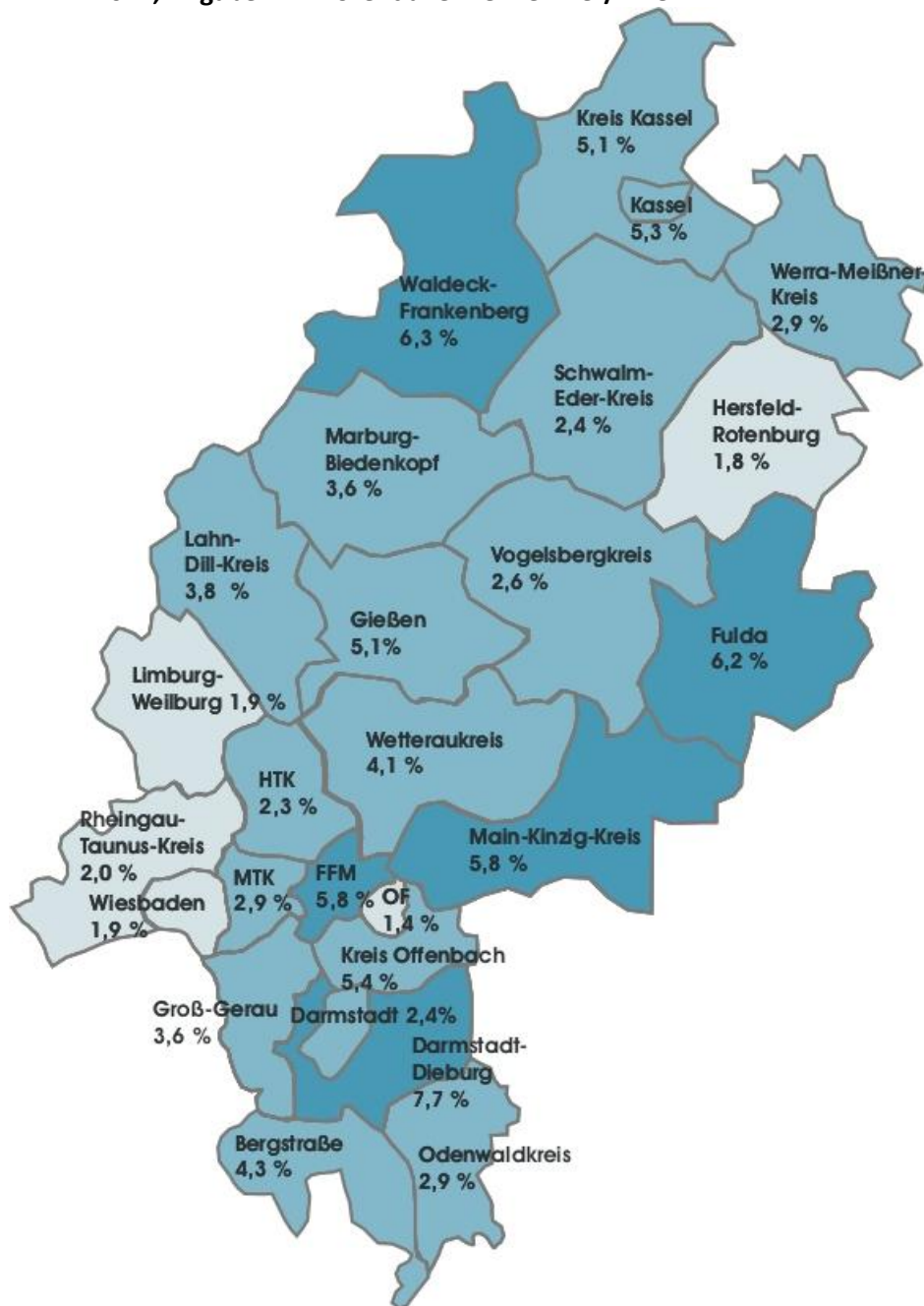
Die geringsten Anteile an eingelösten Qualifizierungsschecks hatten die Stadt Offenbach, Wiesbaden, Darmstadt, Rheingau-Taunus-Kreis sowie der Schwalm-Eder-Kreis. Hier lagen die Anteile jeweils unter 2%. In den folgenden Abbildungen sind die Landkreise mit den jeweils fünf höchsten Anteilen an eingelösten Qualifizierungsschecks dunkelgrün hervorgehoben, die mit den fünf niedrigsten Anteilen hellgrün markiert.

Abb. 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2011, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen



Werden alle seit Programmbeginn eingelösten Qualifizierungsschecks nach Wohnsitz der Teilnehmer/innen differenziert betrachtet, zeigt sich ein ähnliches Bild wie 2011: Der Landkreis Fulda, der Main-Kinzig-Kreis, die Stadt Frankfurt, Darmstadt-Dieburg sowie Waldeck-Frankenberg hatten seit 2008 die höchsten Anteile an Teilnehmer/innen. Wiesbaden, die Stadt Offenbach, der Rheingau-Taunus-Kreis liegen wie auch 2011 am unteren Ende.

Abb. 4: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2008-2011, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen



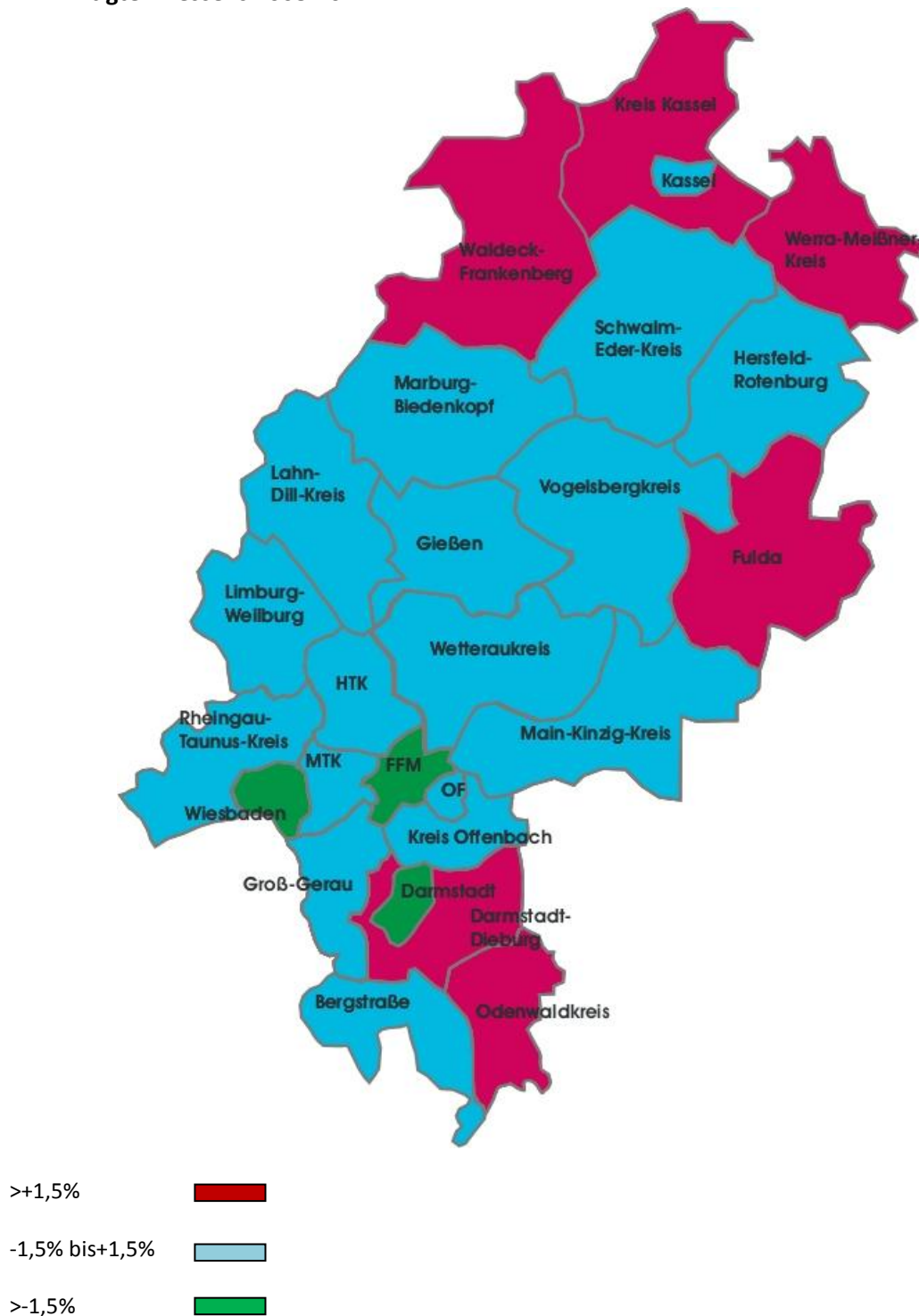
Die regionale Verteilung der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen sagt jedoch ohne Bezug zur Größe der Region bzw. zum regionalen Teilnehmerpotenzial wenig aus. Deswegen werden im Folgenden die regionalen Anteile der Qualifizierungsscheckteilnehmer in Relation zu den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig 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 folgende Abbildung zeigt die tatsächlichen Verhältnisse seit Programmbeginn. Eine rötliche Färbung bedeutet, 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. Bei einer grünen Färbung 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. Die blaue Färbung zeigt die Regionen, in denen der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer um höchstens 1,5% nach oben oder unten von dem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abweicht (durchschnittliche Beteiligung am Instrument).

Dies relativiert z.B. die obigen Ergebnisse, insbesondere für die Stadt Frankfurt. Trotz eines hohen Anteils an Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen in Frankfurt, ist die Teilnahme am Instrument Qualifizierungsscheck im Vergleich zum Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich unterdurchschnittlich. Ähnliches gilt für Darmstadt und die Stadt Wiesbaden. Insgesamt zeigt sich, dass das Instrument in den kreisfreien Städten vergleichsweise schlechter angenommen wird als in den meisten Landkreisen. Besonders positiv hervorzuheben sind die meisten Kreise rund um die Stadt Kassel (Kreis Kassel, Werra-Meißner-Kreis, Waldeck-Frankenberg), sowie die südhessischen Kreise Darmstadt-Dieburg und Odenwaldkreis.

Auch wenn nach wie vor regionale Unterschiede in der Nutzung des Instruments bestehen, 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 2008-2011



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 müss-

te 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) und Beschäftigten ohne Berufsausbildung nicht bekannt ist.

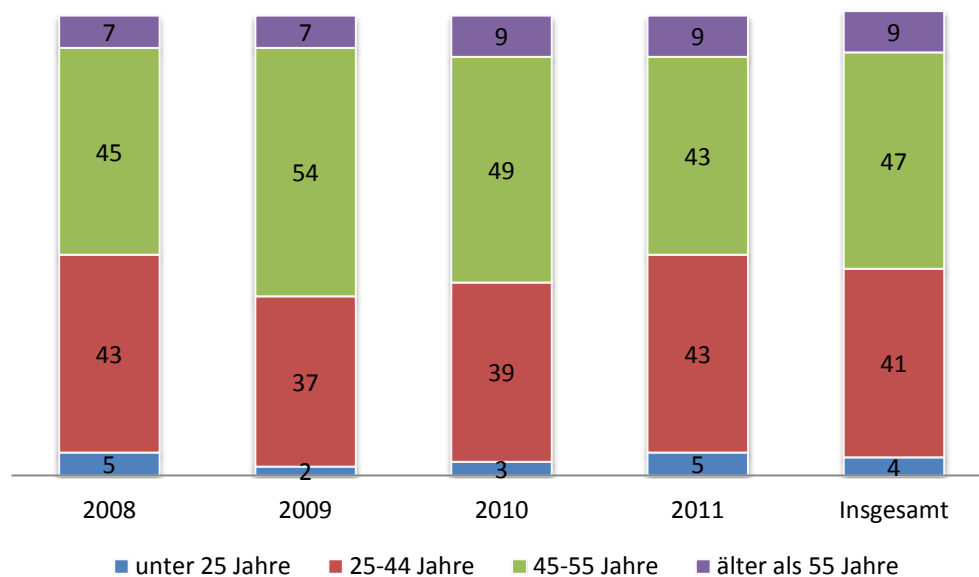
Im Vergleich zu den Vorjahren verschärft sich das Problem noch, da inzwischen auch Teilzeitarbeitskräfte als Zielgruppe aufgenommen wurden. Nun können Teilzeitarbeitskräfte auch gering qualifiziert sein oder in die Gruppe der Älteren fallen, die potenzielle Schnittmenge hat sich damit deutlich erhöht und das tatsächliche Potenzial an Teilnehmer/innen lässt sich nur sehr schwer identifizieren. Angesichts der Tatsache, dass für 2011 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 der Teilnehmer/innen zeigt, dass etwa 56% 45 Jahre oder älter waren. Dieser große Anteil an älteren Beschäftigten liegt allerdings an dem mit 47% 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 4% unterdurchschnittlich vertreten.

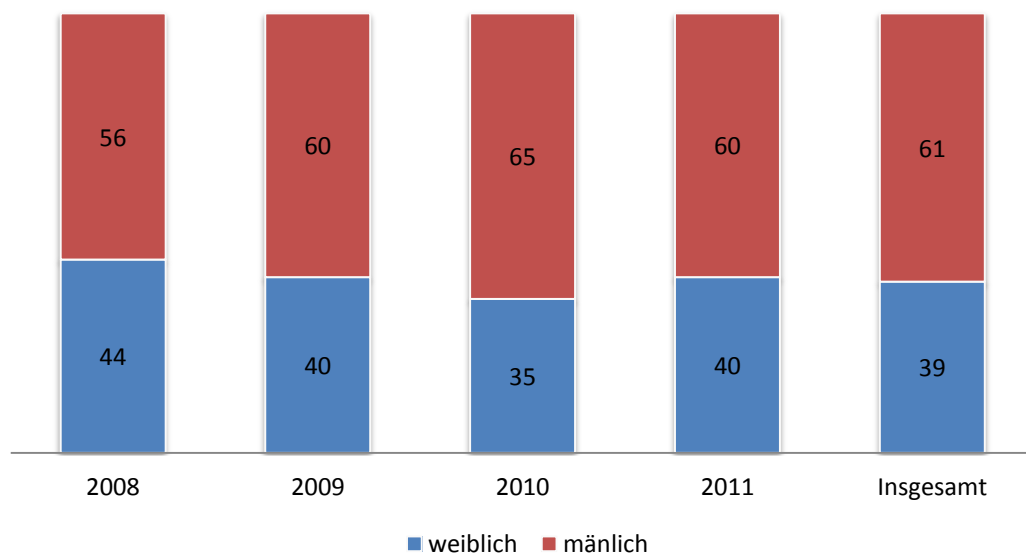
Im Vergleich zum Vorjahr hat der Anteil der 45- bis 55-Jährigen abgenommen, der Anteil der Teilnehmer/innen über 55 Jahre ist etwa konstant geblieben und der der Jüngeren hat zugenommen. In den letzten beiden Jahren hat damit insbesondere der Anteil der 45-55-Jährigen Teilnehmer deutlich abgenommen (von 54% auf 43%), während die jüngeren Altersgruppen zunahm. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Zielgruppe der Älteren Beschäftigten nach wie vor ausreichend erreicht wird.

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



Etwa 60% der Qualifizierungsscheckempfänger/innen im Jahr 2011 waren Frauen. Auch wenn dies im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang des Frauenanteils um 5 Prozentpunkte bedeutet, sind Frauen im Programm immer noch deutlich überrepräsentiert. Über die gesamte Programmlaufzeit betrachtet liegt der Frauenanteil bei 61%. Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen liegt ihr Anteil bei ca. 47%.

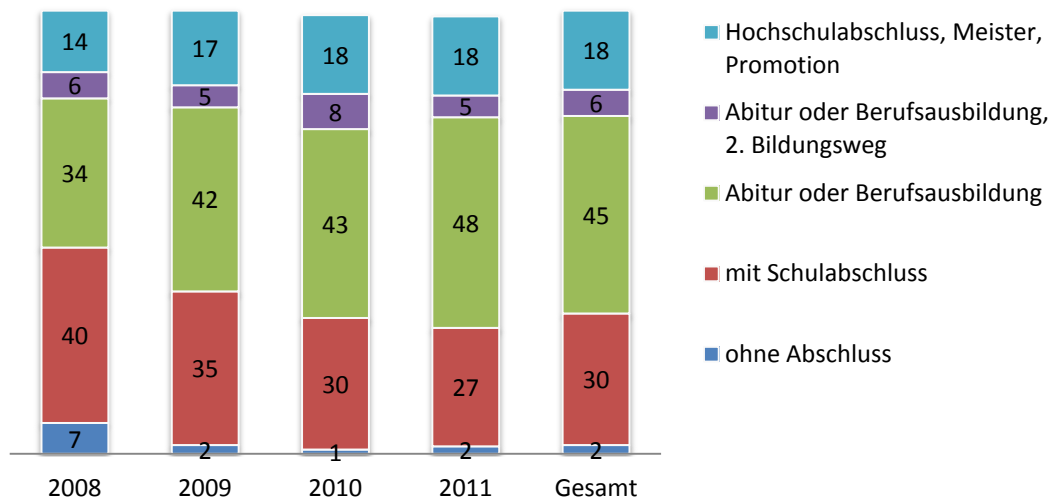
Abb. 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht



Nur rund 2% der Teilnehmer/innen hatte im Jahr 2011 keinerlei Schul- oder Berufsabschluss. 27% verfügten über einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung. Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten 53% der Teilnehmer und 18% verfügte über einen Hochschulabschluss bzw. einen Meisterbrief.

Über die gesamte Laufzeit gesehen ergeben sich ähnliche Werte wie für 2011. Insgesamt ist festzustellen, 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. Ansonsten blieb von kleineren Verschiebungen abgesehen die Qualifikationsstruktur der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Zeitablauf relativ konstant.

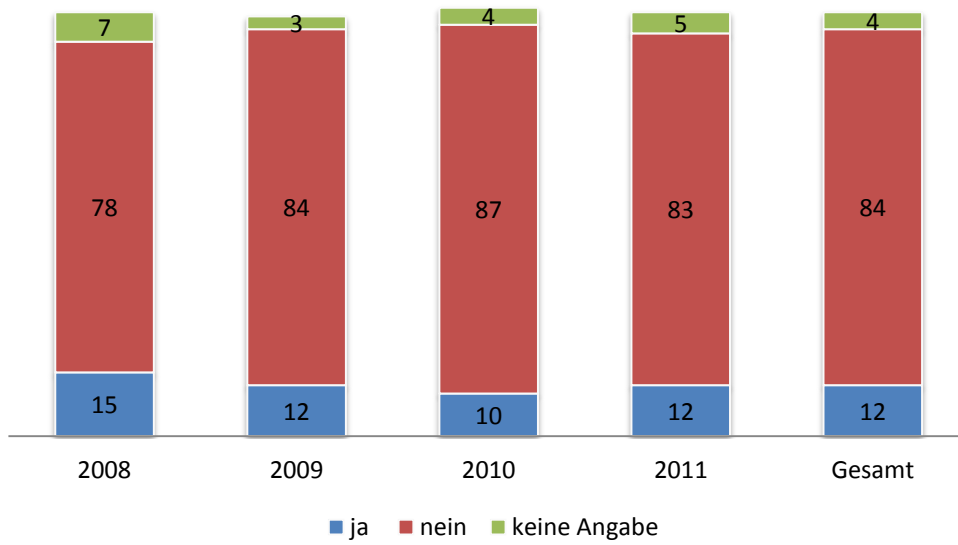
Abb. 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation



Obwohl keine Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Hessen vorliegen, ist der Anteil dieser Gruppe an den Teilnehmer/innen des Instruments interessant. Personen mit Migrationshintergrund machen rund ein Viertel der hessischen Bevölkerung aus und sind somit, auch wenn ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgrund der niedrigeren Erwerbsquote und der höheren Arbeitslosigkeit deutlich darunter liegen sollte, eine relevante Größe. 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.

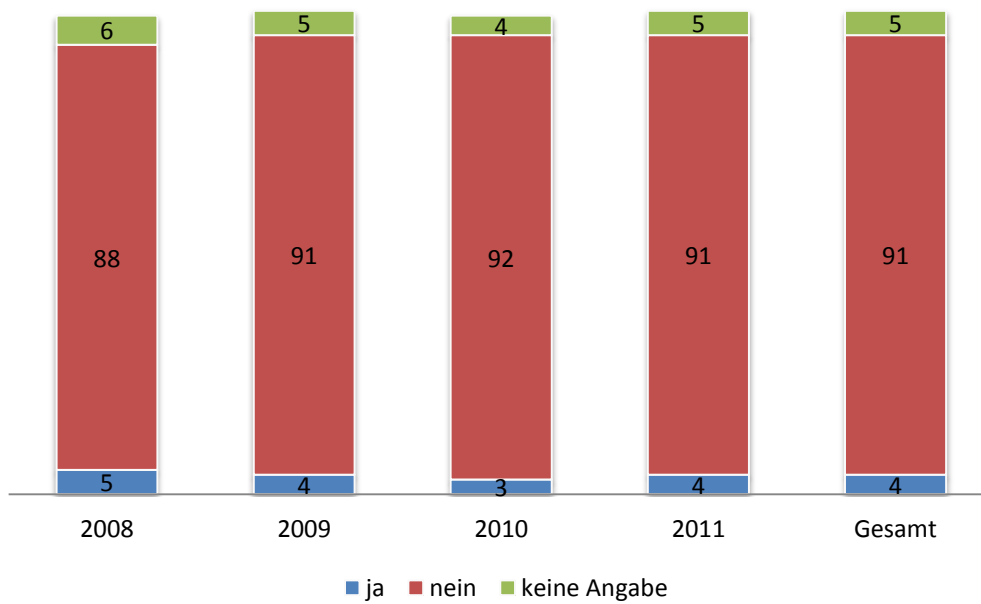
Im Jahr 2011 hatten 12% der Teilnehmer/innen am Instrument einen Migrationshintergrund. Dies entspricht dem Anteilswert über die gesamte Projektlaufzeit.

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



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

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

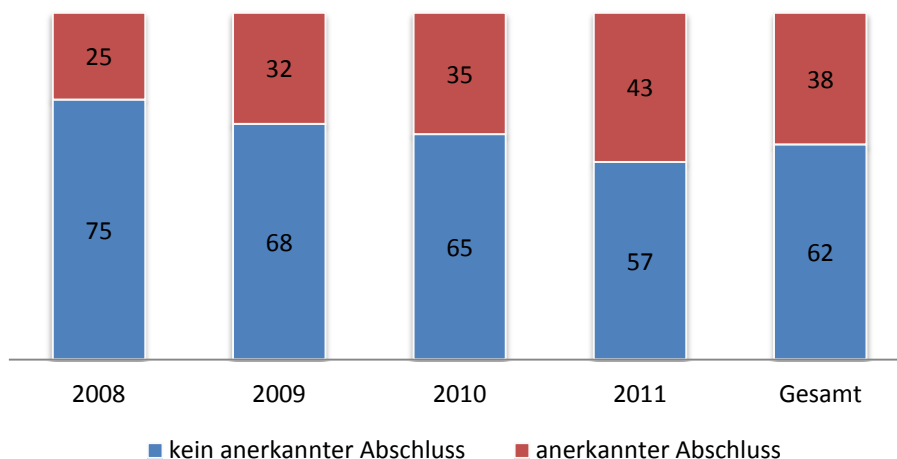


2.5 Teilnehmer/innen nach anerkanntem Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis

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

Im Jahr 2011 hatten 43% der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks einen anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit. Der Anteil der Personen mit anerkanntem Abschluss ist damit im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich angestiegen. Dieser Anstieg vollzieht sich kontinuierlich seit Programmbeginn, 2008 lag der Anteil der Personen mit anerkanntem Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit nur bei 25%. Da Un- und Angelernte eine der Zielgruppen des Instruments sind, erscheint diese Entwicklung nicht unproblematisch.

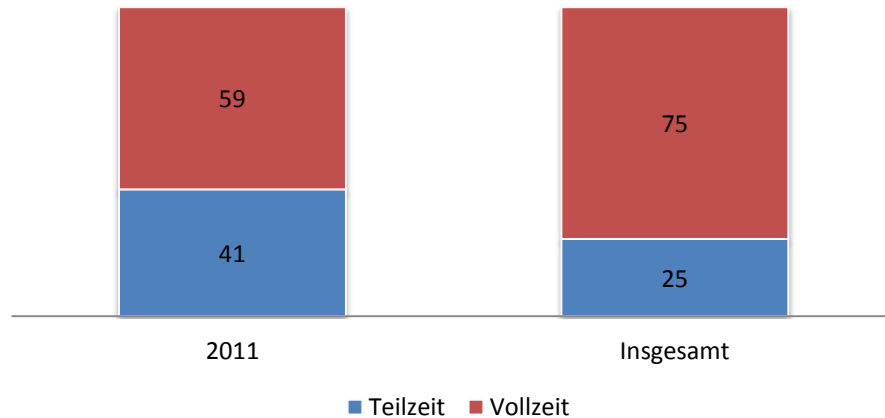
Abb. 11: Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit



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 2011 ausgestellten Qualifizierungsschecks fielen 41% auf Teilzeitbeschäftigte. Von allen seit Programmbeginn ausgestellten Qualifizierungsschecks wurden bereits 25% von Teilzeitarbeitskräften beantragt.

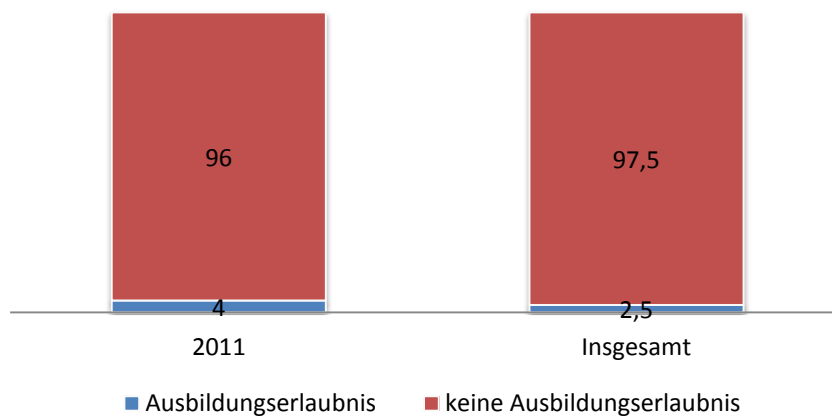
Der Anstieg der Teilnehmerzahlen 2010 und 2011 ist damit im Wesentlichen auf diese Beschäftigtengruppe zurückzuführen.

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



Eine Ausbildungserlaubnis hatten im Jahr 2011 4% der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks. 2010 waren es 2% aller Teilnehmer/innen. Da es 2010 erst ab der zweiten Jahreshälfte für Ausbilder/innen und möglich war, einen Qualifizierungsscheck zu beantragen, dürfte der Anteil in etwa konstant geblieben sein.

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

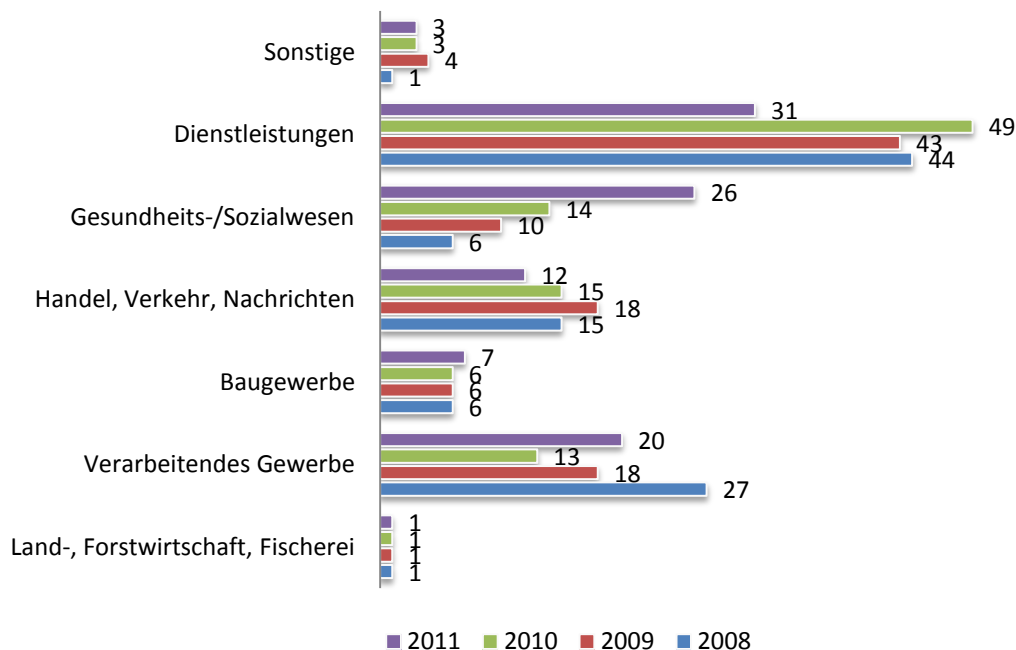


2.6 Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführter Weiterbildung

Zum Zeitpunkt der Qualifizierungscheckausstellung 2011 arbeitete etwa ein Drittel der Teilnehmer/innen (31%) in den Dienstleistungsbranchen. Im Vorjahr waren es noch fast 50%. Dafür hat der Anteil der Teilnehmer/innen, die im Gesundheits- bzw. Sozialwesen tätig waren deutlich zugenommen (von 14% auf 26%). Mit ursächlich für diese Verschiebungen dürfte u.a. der stark angestiegene Anteil an Teilzeitarbeitskräften sein. Etwa 72% der Teilnehmer aus dem Bereich Gesundheit und Soziales waren Teilzeitarbeitskräfte.

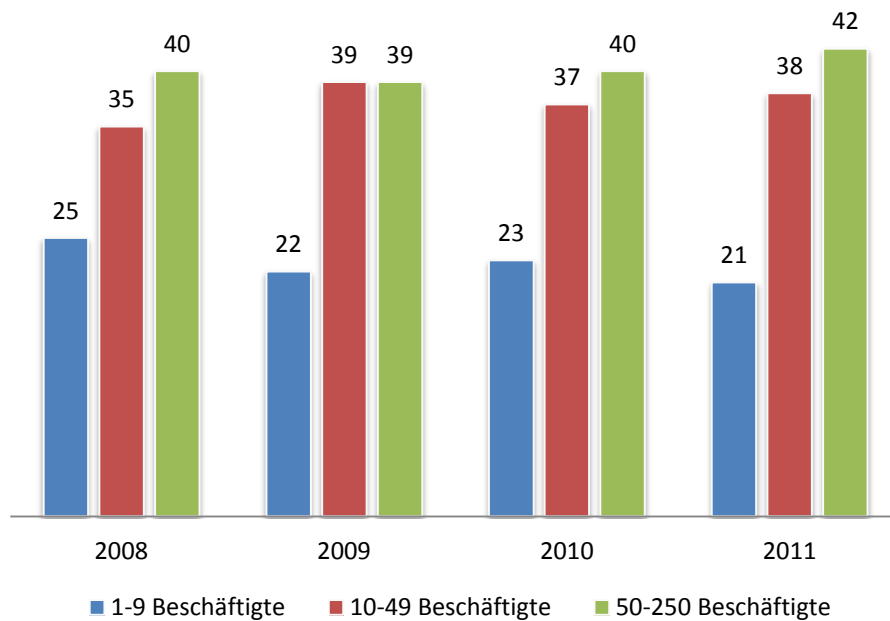
Weitere 12% kamen aus der Branche Handel und Verkehr und 20% aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Auch hier ist der Anteil gegenüber 2010 deutlich angestiegen (um 7 Prozentpunkte). Der Anteil der Teilnehmer/innen aus dem Baugewerbe blieb die gesamte Programmlaufzeit in etwa konstant und liegt aktuell bei 7%.

Abb. 14: Teilnehmer/innen nach Branche



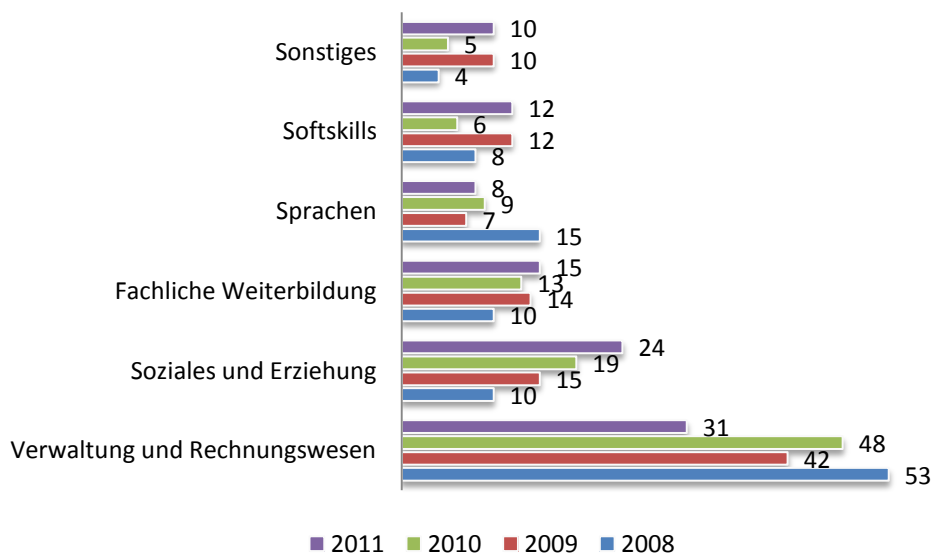
42% der Teilnehmer/innen kamen aus Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, während nur 21% aus Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten stammten. Der Anteil der geförderten Beschäftigten aus Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hat im Programmverlauf seit 2008 leicht abgenommen, der aus größeren Betrieben leicht zugenommen.

Abb. 15: Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse



Bezüglich der Bereiche der durchgeführten Weiterbildung haben sich 2011 wiederum gegenüber 2010 größere Verschiebungen ergeben. Diese wurden verursacht durch die veränderte Teilnehmerstruktur: Eine starke Zunahme an Teilzeitarbeitskräften im Programm und damit korreliert eine starke Zunahme an Beschäftigten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Entsprechend angestiegen sind Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Bereich Soziales und Erziehung (von 19% auf 24%). Zugenommen hat auch der Anteil der Weiterbildungen aus dem Bereich der Soft Skills. Zurückgegangen ist dagegen der Anteil von Weiterbildungen aus dem Bereich Verwaltungs- und Rechnungswesen (von 48% auf 31%).

Abb. 16: Bereich der durchgeführten Weiterbildung*



*es werden nur Qualifizierungsschecks erfasst, die bereits eingelöst wurden

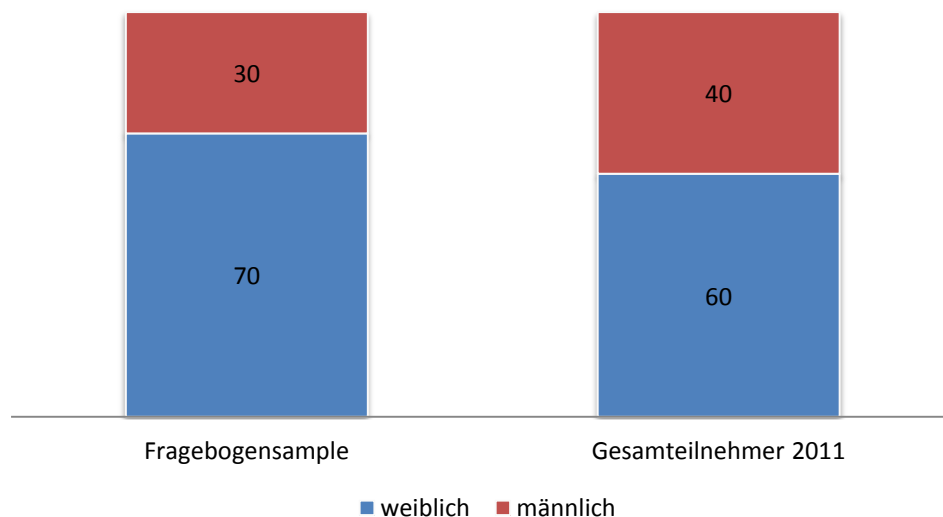
3. Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmer/innensicht

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 1.669 Fragbögen, was einer Rücklaufquote von etwa 43% entspricht. Die Rücklaufquote 2011 war damit niedriger als 2010 (48%), angesichts der stark gestiegenen Teilnehmerzahlen aber immer noch sehr hoch. Die übliche Rücklaufquote bei schriftlichen Befragungen liegt zwischen 10% und 20%.

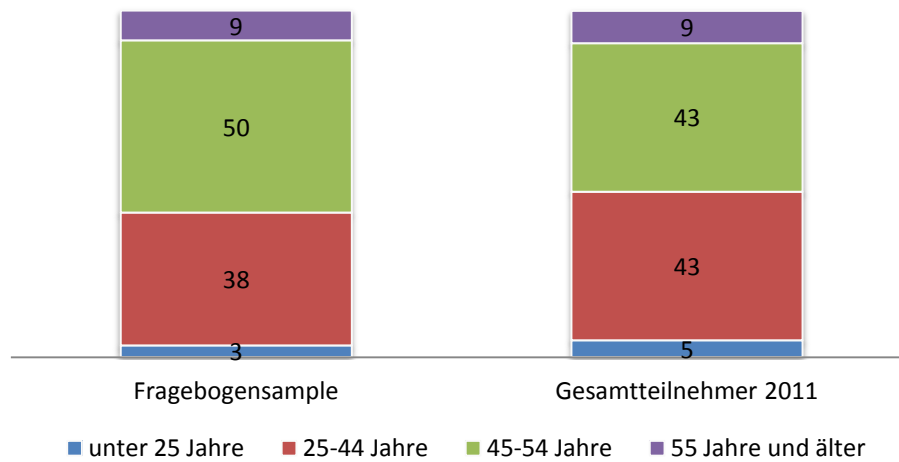
Ähnlich wie bereits 2010 lag der Anteil der Frauen bei dem Fragebogensample nochmals höher als bei den Gesamtteilnehmern 2011 (60%), nämlich bei 70%. Frauen sind damit im Sample überrepräsentiert.

Abb. 17: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht



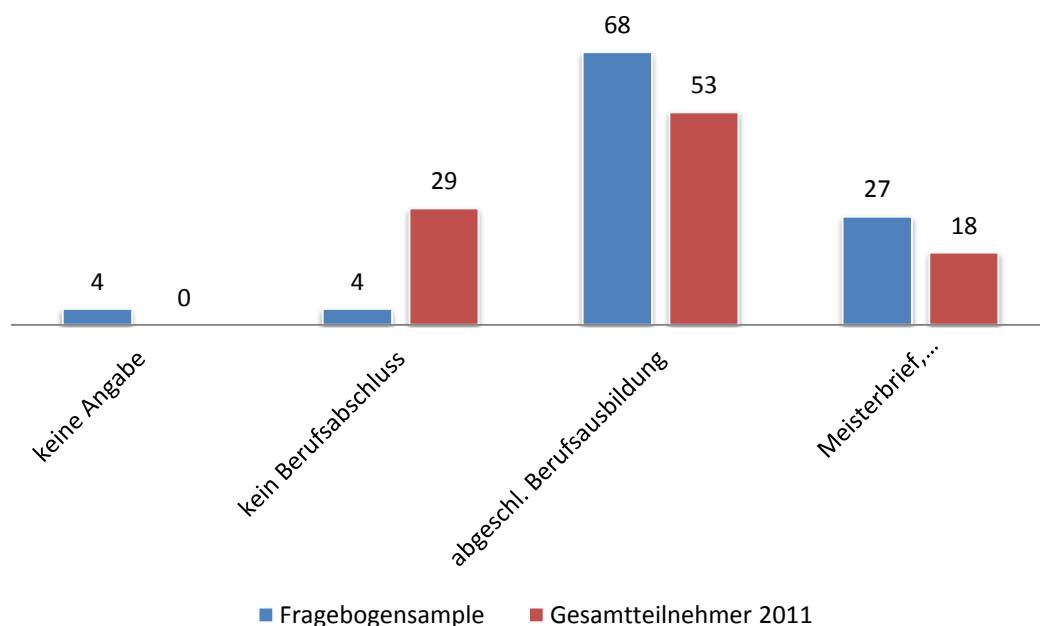
Bezüglich der Altersstruktur sind im Fragebogensample Personen über 44 Jahre leicht überrepräsentiert (insgesamt 59% zu 52% bei den Gesamtteilnehmern), während die Gruppe der Beschäftigten zwischen 25 und 45 Jahre leicht unterrepräsentiert ist (41% im Vergleich zu 48% bei den Gesamtteilnehmern). Dies war auch schon beim letztjährigen Vergleich so, ältere Teilnehmer/innen beteiligen sich dauerhaft etwas häufiger an der schriftlichen Befragung.

Abb. 18: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter



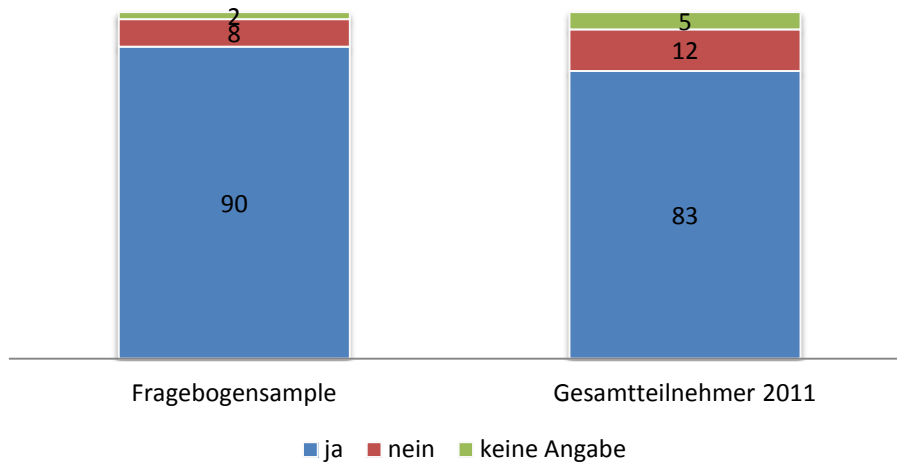
Während die leichten Verzerrungen durch Unterschiede bei der Altersstruktur und beim Geschlecht unproblematisch erscheinen, ergibt sich bezüglich der Qualifikation weiterhin eine stark unterschiedliche Struktur zwischen Fragebogensample und Gesamtteilnehmern. Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind im Fragebogensample immer noch deutlich unterrepräsentiert (4% zu 29%, im Jahr 2010 waren es 5% zu 31%). Bereits im letzten Jahr wurde darauf aufmerksam gemacht und vorgeschlagen, dass hier bereits im Beratungsprozess gezielt gegengewirkt und die entsprechenden Antragsteller/innen intensiver zur Mitarbeit motiviert werden. Allerdings scheint diese Beschäftigungsgruppe mittels einer schriftlichen Befragung nur schwer erreichbar zu sein.

Abb. 19: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation



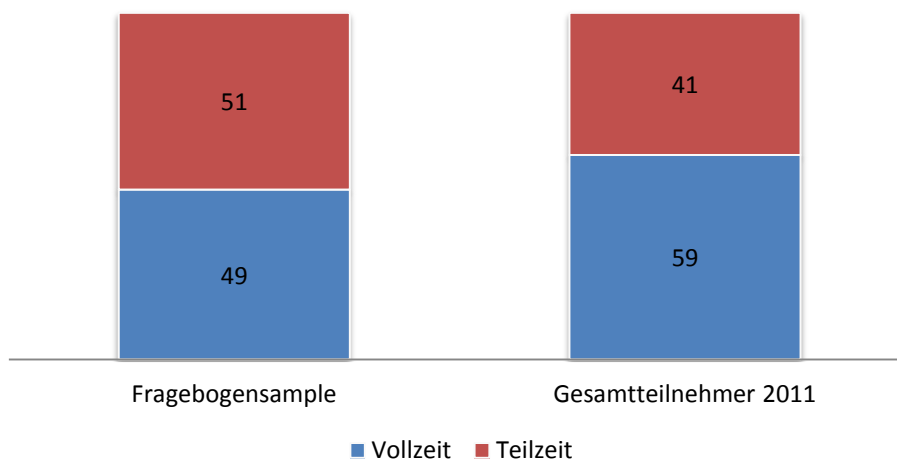
Leicht unterrepräsentiert sind im Fragebogensample zudem Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Während bei den Gesamtteilnehmern 2011 12% einen Migrationshintergrund haben, sind es im Fragebogensample nur 8%.

Abb. 20: Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Migrationshintergrund



Teilzeitarbeitskräfte sind im Fragebogensample überrepräsentiert. Etwas über die Hälfte aller beantworteten Fragebögen kam von Teilzeitarbeitskräften, bei den Gesamtteilnehmern 2011 betrug ihr Anteil nur 41%.

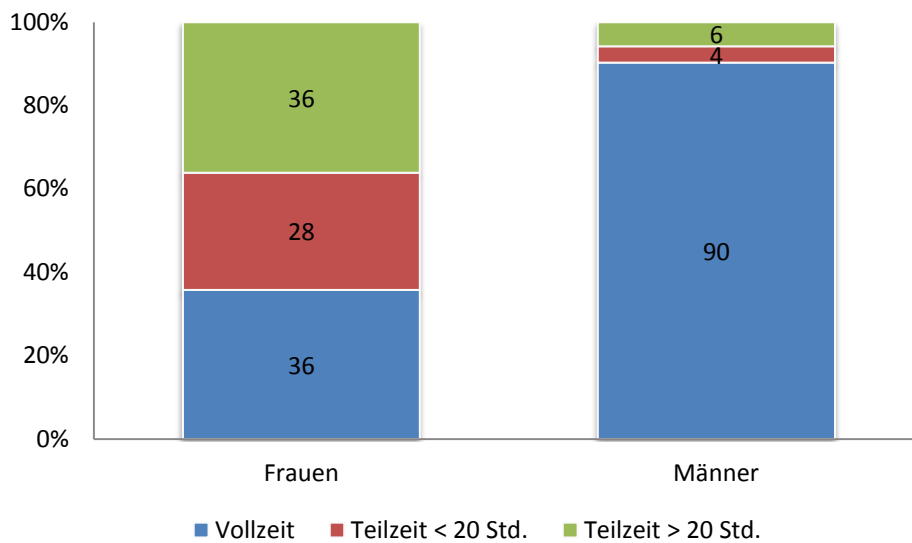
Abb. 21: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung



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 10%, bei Frauen dagegen bei etwa 64%.

Abb. 22: 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 Auswertung der Teilnehmerfragebögen

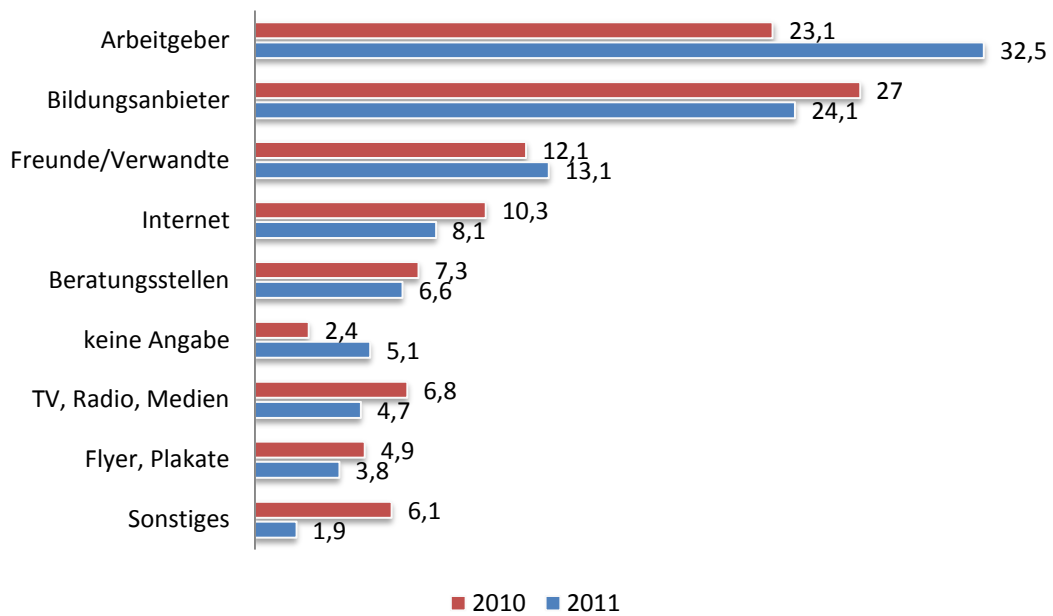
Wenn in den folgenden Ausführungen von Teilnehmer/innen die Rede ist, beziehen sich diese immer auf die Gesamtheit des Fragebogensamples (= 1.669 Fälle) und nicht auf die Gesamtteilnahmefälle an dem Instrument. Teilgesamtheiten sind extra ausgewiesen. Des Weiteren beziehen sich die Angaben auf den Zeitpunkt der Genehmigung der Qualifizierungsschecks, d.h. es haben noch keine Weiterbildungsmaßnahmen stattgefunden.

3.3 Informationswege und das Instrument „Qualifizierungsschecks“

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

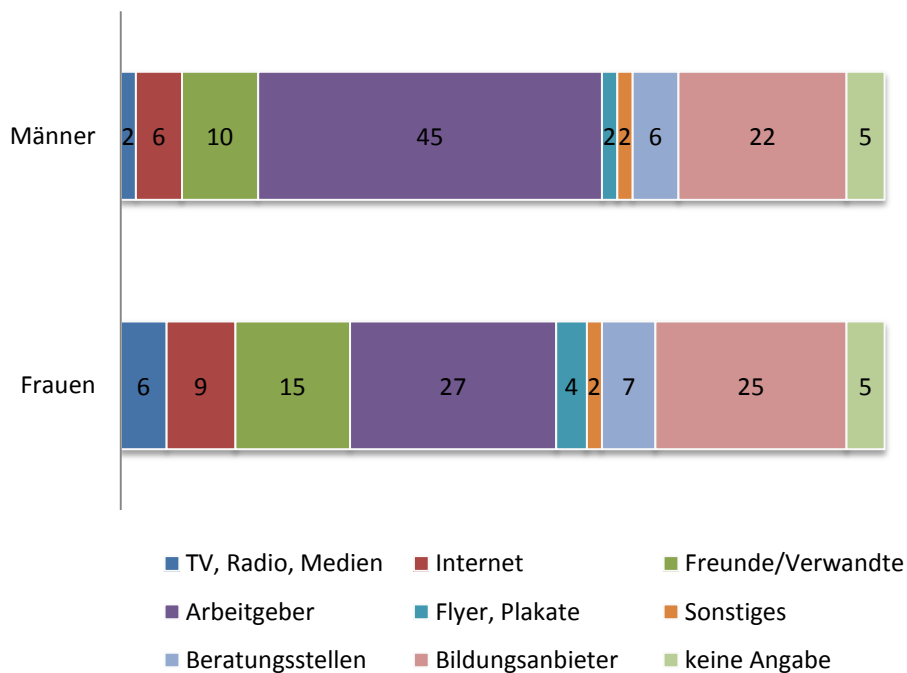
Der wichtigste Informationsvermittler 2011 waren erneut die Arbeitgeber. Etwa ein Drittel aller Teilnehmer/innen gab an, über ihren Arbeitgeber von dem Instrument Qualifizierungsschecks erfahren zu haben. Den Arbeitgebern kam bereits 2009 eine zentrale Rolle zu (28% aller Teilnehmer/innen wurden von diesen auf das Instrument aufmerksam gemacht), im Jahr 2010 waren die Bildungsanbieter die wichtigste Informationsquelle. Diese lagen 2011 auf dem zweiten Platz (ca. 24%). Mund zu Mund Propaganda über Freunde und Verwandte spielt nach wie vor eine nicht unbedeutende Rolle bei der Informationsverbreitung (13%), die Bedeutung von Internet und Beratungsstellen ist im Vergleich zu 2010 leicht gesunken, aber immer noch vakant. Werbung über Medien oder Flyer und Plakate spielten dagegen nur eine untergeordnete Rolle.

Abb. 23: Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...



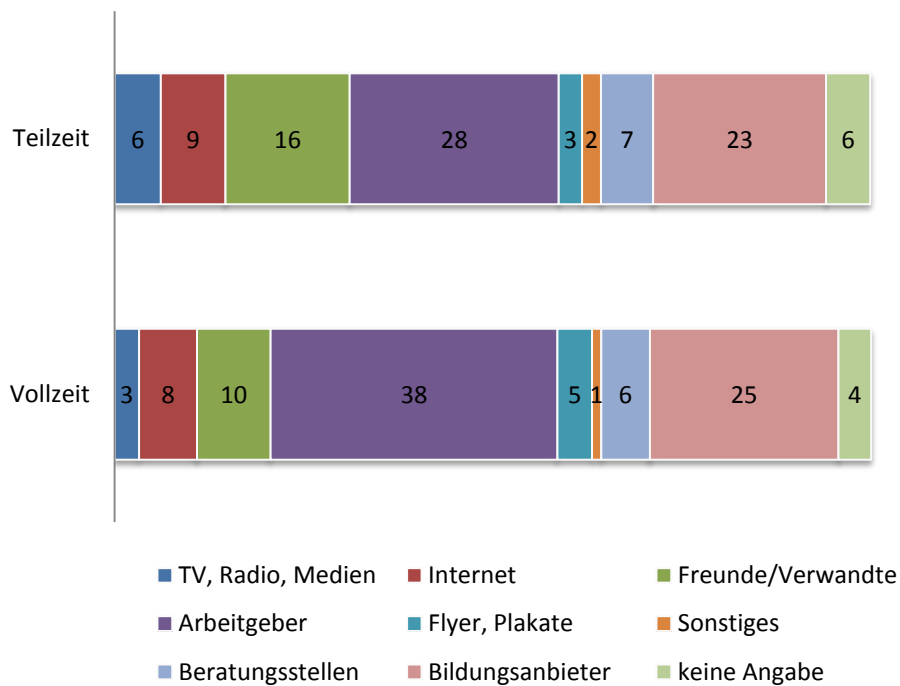
Eine nach Geschlecht differenzierte Analyse zeigt, dass die Bedeutung der Arbeitgeber bei Männern wesentlich größer war als bei Frauen. Über 45% der männlichen Teilnehmer, gaben an, von dem Instrument „Qualifizierungsschecks“ über ihren Arbeitgeber erfahren zu haben. Bei den Teilnehmerinnen waren es lediglich 27%. Für alle anderen 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 Informationen über TV, Radio und Medien.

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



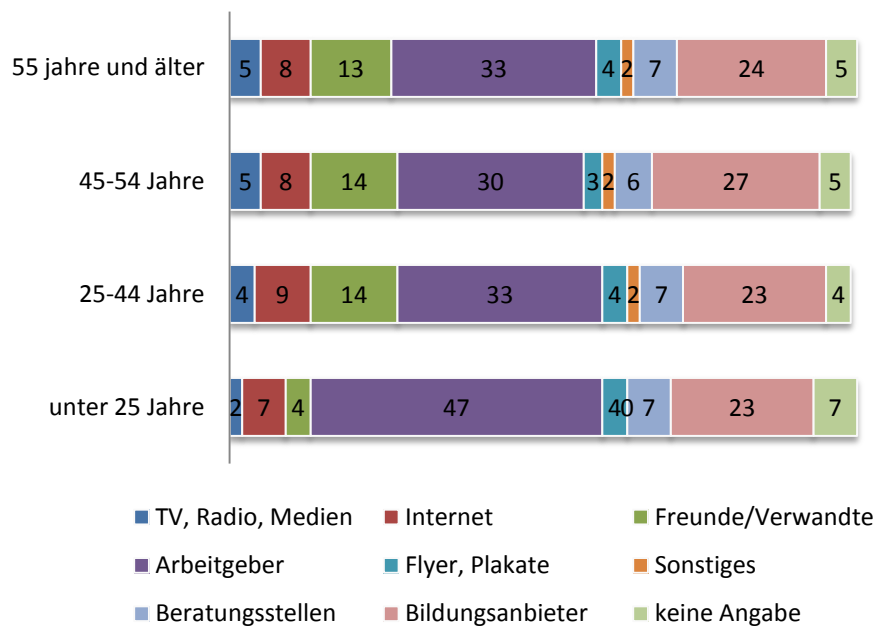
Differenziert nach der Arbeitszeit zeigt sich, dass Vollzeitkräfte anteilig wesentlich häufiger über ihren Arbeitgeber von dem Instrument Qualifizierungsscheck erfahren haben (38% gegenüber nur 28% bei Teilzeitarbeitkräften). Einen besonders hohen Stellenwert für Teilzeitarbeitkräfte hat dafür die Mund zu Mund Propaganda durch Freunde oder Verwandte. 16% aller Teilnehmer/innen in Teilzeit gaben an, durch diese von dem Instrument erfahren zu haben.

Abb. 25: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“ nach Vollzeit/Teilzeit



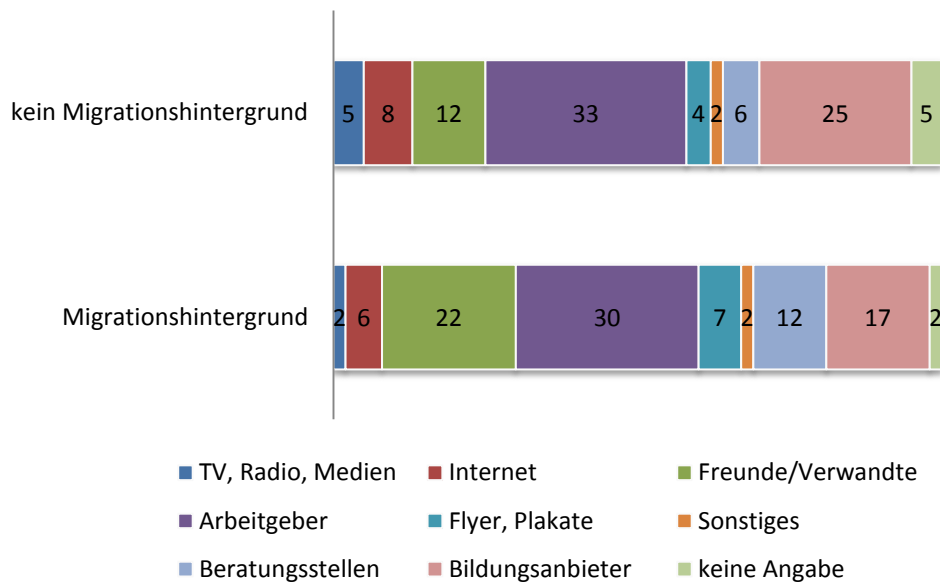
Bei einer Ausdifferenzierung der Initialinformation über das Instrument „Qualifizierungsschecks“ nach Altersgruppen ergeben sich im Gegensatz zu 2010 nur geringfügige Unterschiede. Die Ausnahme bildet die Gruppe der unter 25-jährigen, hier gab ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Teilnehmer/innen an, von dem Arbeitgeber auf das Instrument aufmerksam gemacht worden zu sein (47% der Teilnehmer/innen aus dieser Altersgruppe). 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. 26: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Altersgruppen



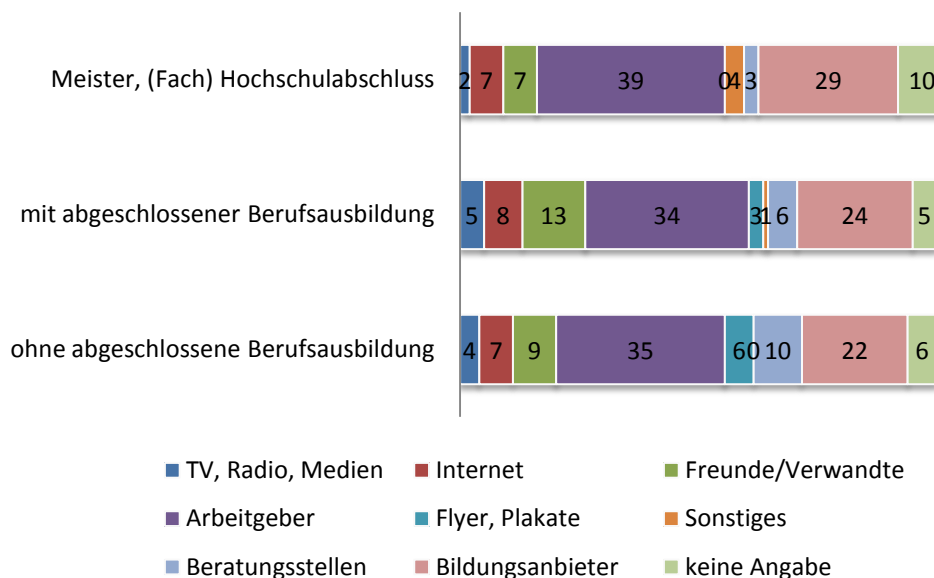
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund werden zwar anteilig weniger häufig von ihrem Arbeitgeber über das Instrument informiert, die Unterschiede zu den Personen ohne Migrationshintergrund sind allerdings nicht sehr stark ausgeprägt. Mund zu Mund Propaganda durch Freunde oder Verwandte werden dafür bei den Migranten deutlich häufiger als Informationskanal genutzt (22%). Dies ist nach den Arbeitgebern die zweithäufigste Informationsquelle über das Instrument.

Abb. 27: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Migrationshintergrund



Die Bedeutung der verschiedenen Informationsquellen variierte in Abhängigkeit mit der Qualifikation der Teilnehmer/innen. Die Unterschiede sind aber nicht mehr so stark ausgeprägt wie noch 2010. Für alle hier unterschiedenen Qualifikationsgruppen war der Arbeitgeber die wichtigste Informationsquelle. Zwar gaben hochqualifizierte etwas häufiger an, von ihrem Betrieb über das Instrument informiert worden zu sein, die Unterschiede zu den anderen Qualifikationsgruppen sind aber vergleichsweise gering. Die Bedeutung der Bildungsanbieter steigt mit zunehmender Qualifikation, umgekehrt verhält es sich bei den Beratungsstellen. Sie sind für Geringqualifizierte wichtiger als für höher Qualifizierte. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich in dem Fragebogensample nur eine relativ geringe Anzahl an Geringqualifizierten befindet, die Repräsentativität der Aussagen für diese Gruppe daher nur eingeschränkt gewährleistet ist.

Abb. 28: „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach beruflicher Qualifikation



3.4 Fazit

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bildungsträger, die 2010 noch die wichtigste Informationsquelle waren, haben hingegen im Jahr 2011 an Bedeutung eingebüßt. Die Arbeitgeber gehen hierbei teilweise selektiv vor: Männer und jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren gaben überdurchschnittlich oft an, von ihrem Arbeitgeber auf das Instrument Qualifizierungsscheck aufmerksam gemacht worden zu sein.

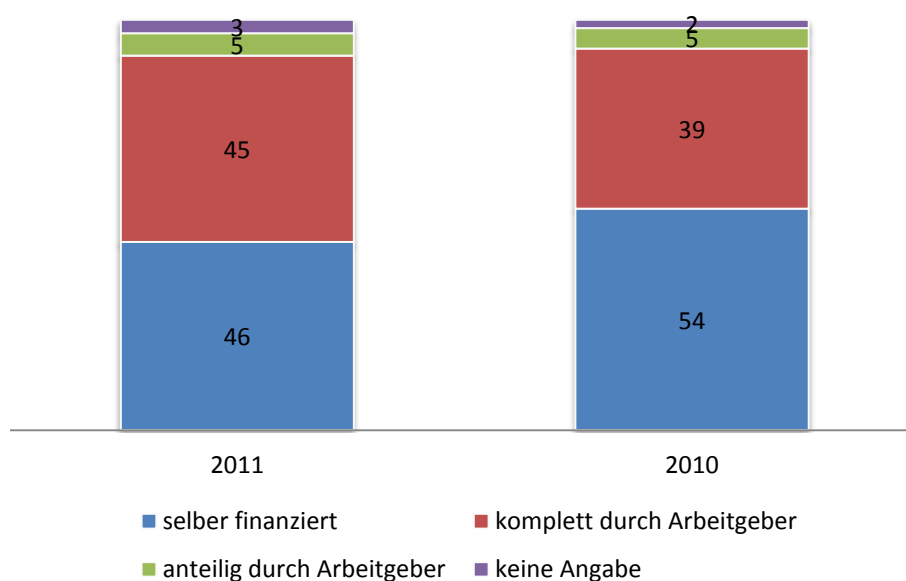
Die Bildungsträger bleiben trotz des Bedeutungsrückgangs eine zentrale Informationsquelle für das Instrument. Dies gilt für alle hier unterschiedenen Personengruppen. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte. Dies gilt vor allem für Frauen sowie für Personen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

3.5 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.

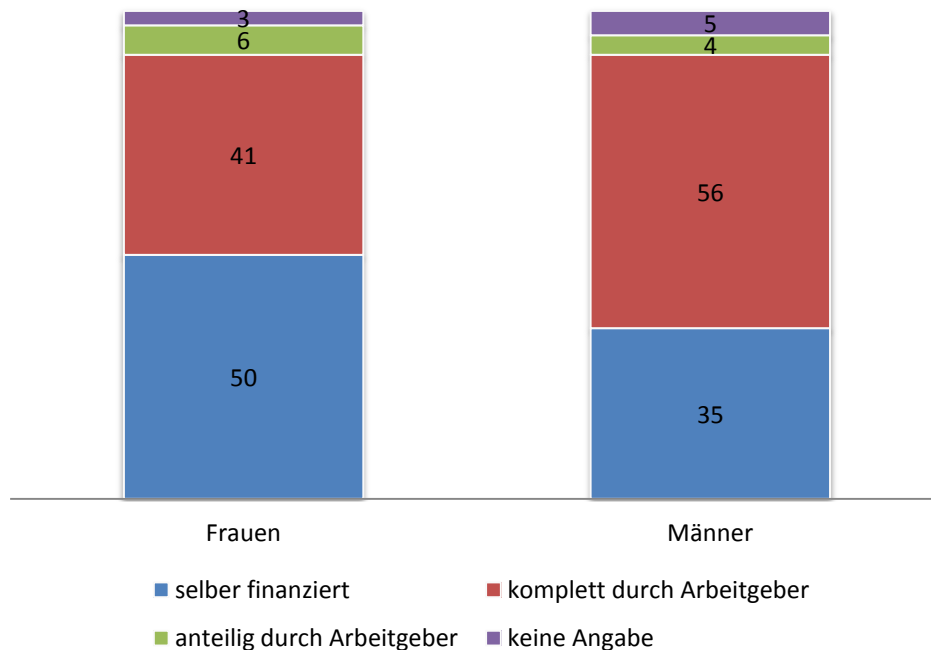
Etwa 46% der Teilnehmer/innen gab an, den nicht förderungsfähigen Anteil selbst aufgebracht zu haben. Damit ist der Anteil der Personen, der die Kosten alleine tragen musste, seit 2009 weiter zurückgegangen (2009: 59%; 2010: 54%). Die komplette Übernahme der anfallenden Kosten durch den Arbeitgeber ist gegenüber 2010 von 39% auf 45% angestiegen. Bei weiteren 5% beteiligten sich die Arbeitgeber zum Teil an der Ko-Finanzierung. Die erhöhte betriebliche Beteiligung an den Kosten der Weiterbildungsmaßnahme ist sicherlich ein erfreuliches Ergebnis. 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. 29: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks



Auch wenn sich die Beteiligung der Betriebe an der Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks 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 geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Finanzierung der Qualifizierungsschecks. Männer wurden auch 2011 wesentlich häufiger durch ihren Arbeitgeber unterstützt. Während Frauen zu 50% den nicht förderungsfähigen Anteil übernehmen mussten (2010: 59%), waren es bei Männern nur 35%. Bei Männern übernahmen in 56% der Fälle die Betriebe die komplette Ko-Finanzierung, bei Frauen geschah dies nur in 41% der Fälle. Insgesamt werden Frauen 2011 jedoch häufiger betrieblich gefördert als noch 2010.

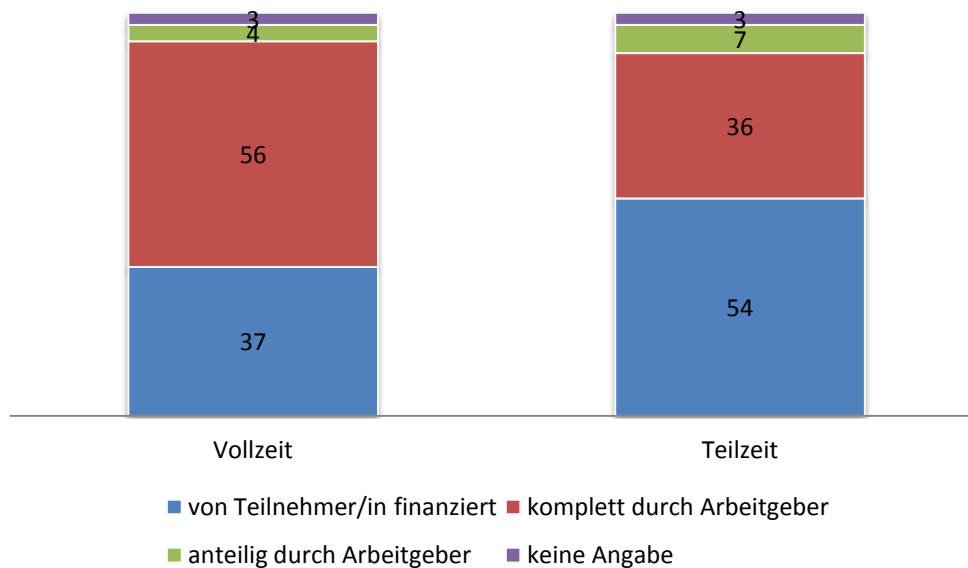
Abb. 30: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht



Ausdifferenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergibt sich eine deutlich höhere finanzielle Unterstützung der Betriebe von Vollzeitbeschäftigten. 56% aller Vollzeitbeschäftigten gab an, dass ihr Arbeitgeber den nicht geförderten Anteil der Kosten komplett übernommen habe, bei Teilzeitbeschäftigten waren es lediglich 36%. Umgekehrt mussten 54% aller Teilzeitkräfte, aber nur 37% aller Vollzeitkräfte den Eigenanteil komplett selber tragen.

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.

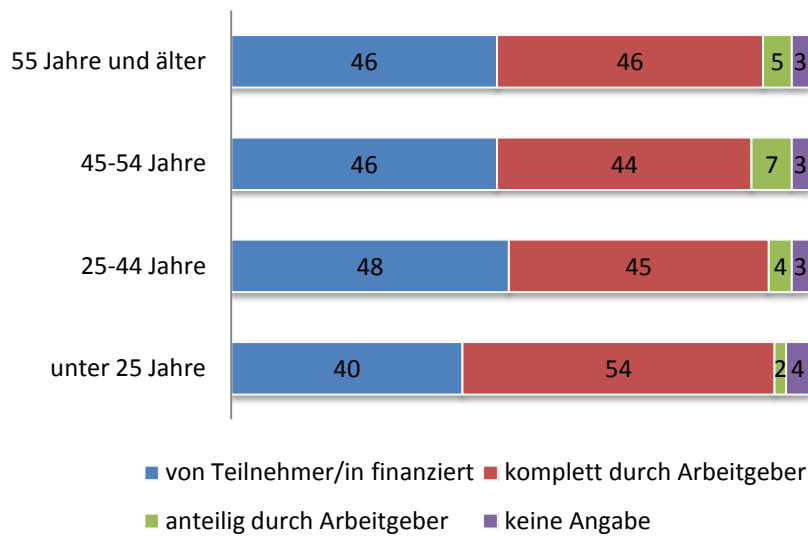
Abb. 31: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit



Eine Differenzierung nach Altersgruppen zeigte schon 2010, dass sich die Betriebe anteilig am häufigsten an der Finanzierung der Qualifizierungsschecks bei Beschäftigten unter 25 Jahren beteiligten. Dies ist auch 2011 noch der Fall, allerdings in etwas geringerem Ausmaß. Bei 56% der Teilnehmer/innen dieser Altersgruppe beteiligten sich die Betriebe an der Ko-Finanzierung oder übernahmen diese ganz. Bei allen anderen Altersgruppen ergeben sich nur geringfügige Unterschiede, der Anteil der betrieblichen Förderung liegt dort zwischen 44% und 46%.

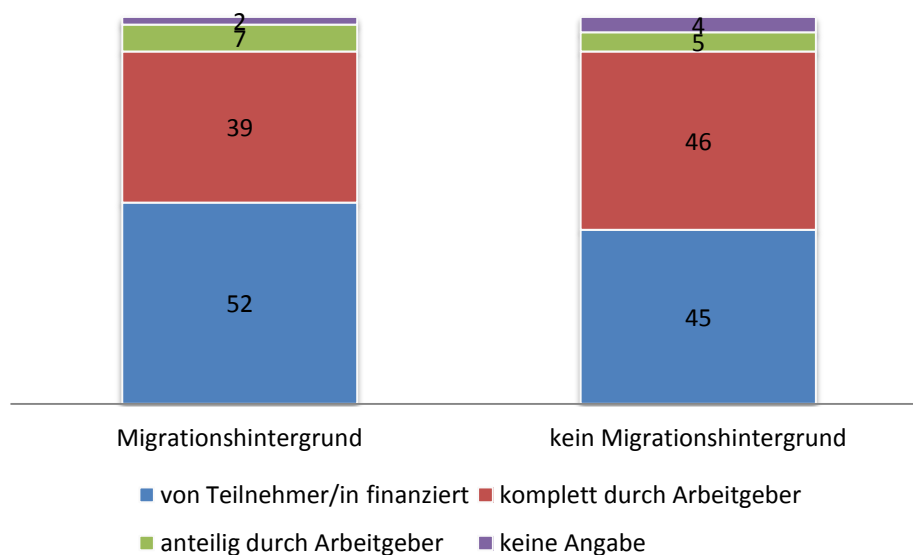
Ob insbesondere bei den unter 25-Jährigen Mitnahmeeffekte seitens der Betriebe dafür verantwortlich sind, dass sich die Betriebe so häufig an der Finanzierung beteiligen (d.h. die Weiterbildung hätte auch ohne das Instrument stattgefunden), lässt sich anhand der Informationen nicht eindeutig sagen, ist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

Abb. 32: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen



Personen mit Migrationshintergrund werden weiterhin in geringerem Maße von den Betrieben bezüglich der Qualifizierungsschecks finanziell unterstützt. Rund 52% der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund mussten die anfallenden Kosten selbst tragen im Gegensatz zu 45% bei den gesamten Teilnehmer/innen.

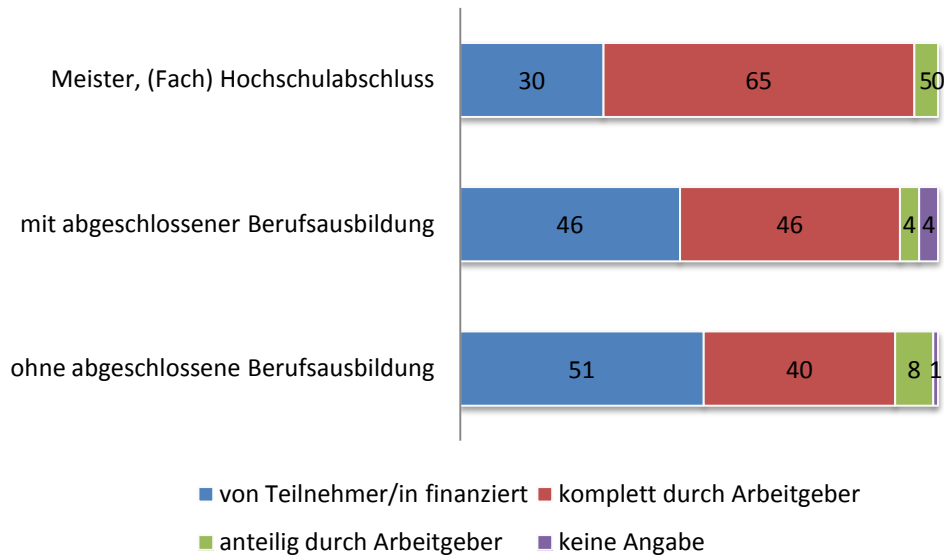
Abb. 33: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund



Eine Differenzierung nach Qualifikation ergibt ebenfalls Unterschiede in der Finanzierungsbereitschaft der Betriebe. Etwa 51% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss übernahmen die Kosten komplett selbst. Dies ist der höchste Wert aller Qualifikationsgruppen, er liegt aber deutlich niedriger als noch in den Vorjahren (2009: 75% 2010: 66%). In 40% der Fälle wurden die Kosten komplett vom Arbeitgeber übernommen (2010: 30%). Bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung beteiligten sich die Be-

triebe in 50% der Fälle ganz oder teilweise an der Finanzierung und bei den Hochqualifizierten sogar in 70% der Fälle.

Abb. 34: Ko-Finanzierung der Qualifizungschecks nach Qualifikation



N = 1.091 Fälle

3.6 Fazit

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die durch Betriebe bei der Nutzung des Instruments „Qualifizierungschecks“ finanziell unterstützt wurde ist deutlich angestiegen und liegt inzwischen bei 50% (komplette oder anteilige Ko-Finanzierung durch den Arbeitgeber). Seit Beginn des Programms ist damit eine kontinuierliche Erhöhung der betrieblichen Beteiligung zu verzeichnen. Diese Entwicklung gilt für alle hier differenzierten Beschäftigtengruppen.

Trotz dieser durchaus erfreulichen Entwicklung bleibt festzuhalten, dass die Betriebe bei ihrer finanziellen Unterstützung immer noch selektiv vorgehen. Sie unterstützen überdurchschnittlich oft Männer, Hochqualifizierte, jüngere Beschäftigte, Personen ohne Migrationshintergrund und Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere bei der recht hohen betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen und der Hochqualifizierten ist zu prüfen, ob und inwieweit hier Mitnahmeeffekte existieren. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe diese Gruppe weiterzubilden ist recht hoch. Es könnte daher sein, dass die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne das Instrument durchgeführt worden wären.

Auch wenn diese Selektionskriterien immer noch existieren, ist positiv zu vermerken, dass sie in großen Teilbereichen geringer geworden sind. Dies gilt insbesondere für den Abstand zwischen Geringqualifizierten und den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und für die älteren Beschäftigten im Vergleich zur mittleren Altersgruppe.

Ein großer Unterschied besteht in der betrieblichen Förderung von Vollzeit- und von Teilzeitarbeitern. Dies ist deshalb besonders hervorzuheben, da die Teilzeitbeschäftigten 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

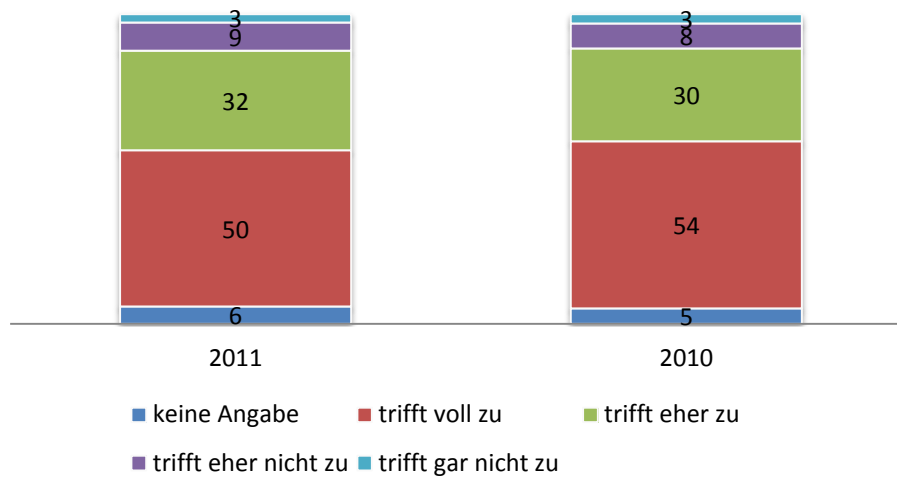
Um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Teilnehmer/innen das Instrument Qualifizierungschecks wahrnehmen und bewerten, wurden sie im Rahmen der schriftlichen Befragung gebeten, das Instrument hinsichtlich der Beratungsqualität, der Informationsgüte, der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse 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. Es stellt sich jedoch erneut die Frage, ob es bei den Ergebnissen der schriftlichen Befragung im Vergleich zu den Gesamtteilnehmern zu Verzerrungen kam. Dies wäre u.a. dann der Fall, wenn die Entscheidung, sich an der schriftlichen Befragung zu beteiligen, von den gemachten Erfahrungen und der subjektiven Bewertung abhinge. So kann eine besonders positive (oder negative) Erfahrung mit dem Instrument die Bereitschaft erhöht (verringert) haben, sich an der Befragung zu beteiligen. Ob und in welchem Ausmaß ein solcher Effekt vorliegt, kann jedoch nicht valide bestimmt werden. Wir können lediglich auf die Größe des Fragebogensamples hinweisen (die mit knapp 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 häufig an der schriftlichen Befragung beteiligten.

4.1 Information und Qualität der Beratung

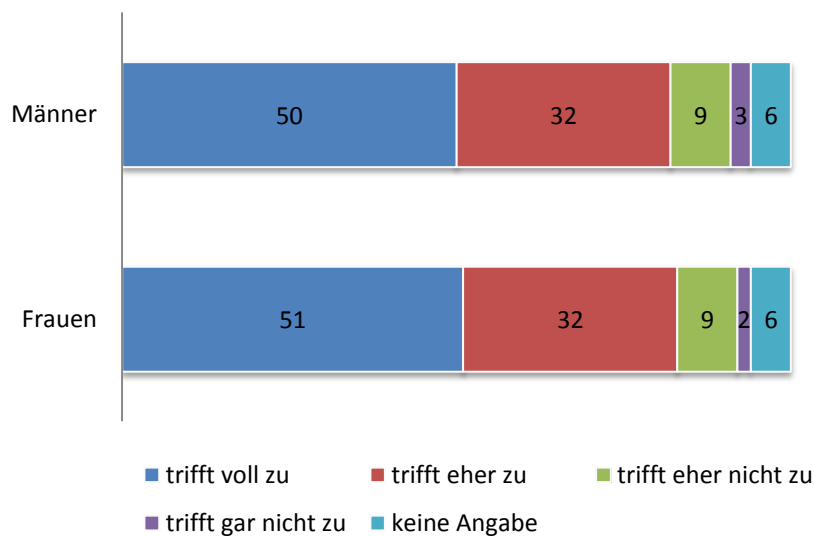
Rund 82% der Teilnehmer/innen gaben an, wichtige Anregungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten und des Weiterbildungsbedarfs durch die Beratung im Rahmen des Instruments bekommen zu haben. Dies ist ein etwas geringerer Wert als 2010 (84%). Etwa 9% waren der Auffassung, dass dies eher nicht zutreffe, weitere 3% verneinten dies vollständig. Dies entspricht in etwa den Werten des Vorjahres.

Abb. 35: „Wichtige Anregungen bekommen“



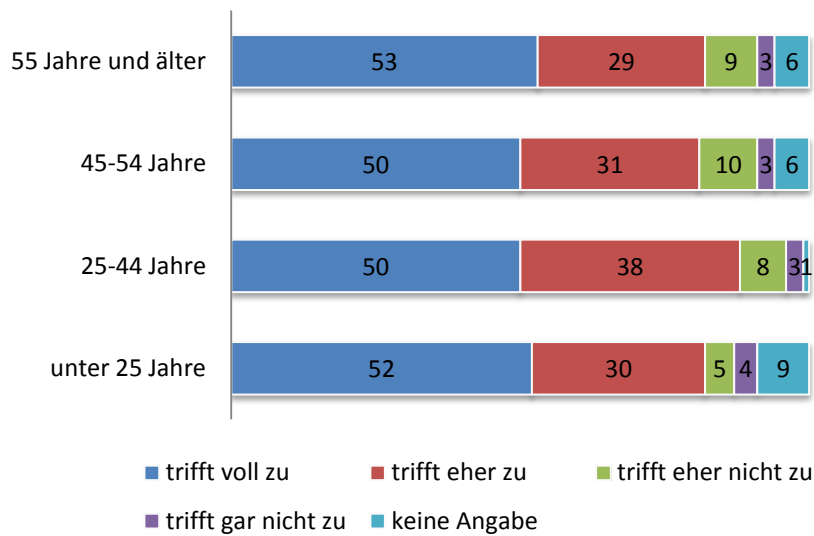
Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen bei dieser Bewertung nicht, die Anteile sind in allen Bewertungsgraden nahezu identisch.

Abb. 36: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht



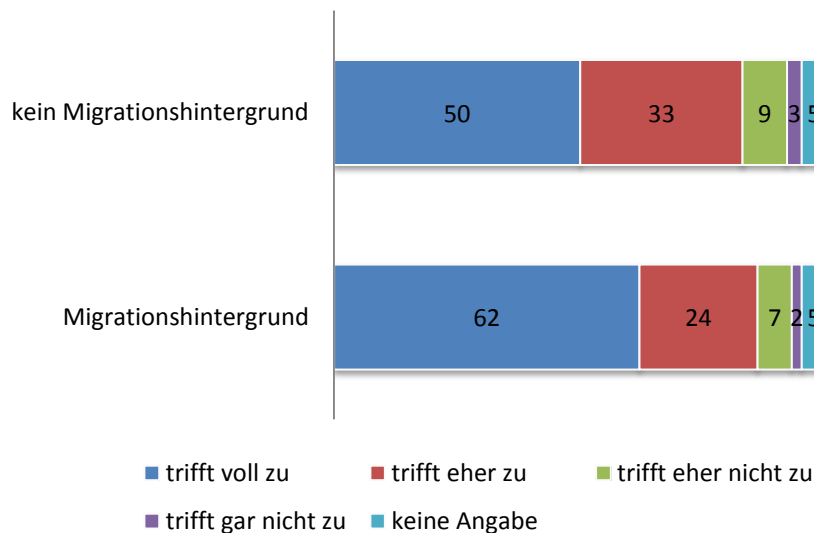
Differenziert nach Altersgruppen sank noch 2010 die Zustimmung mit wachsendem Alter. Dies ist nun nicht mehr der Fall, die Einschätzungen der Altersgruppen haben sich angenähert, und inzwischen kommt die beste Bewertung von der Gruppe der über 54-jährigen. Bei der Gruppe der unter 25-Jährigen ist dagegen ein starker Rückgang der Zustimmung festzustellen: Gaben noch 2010 71% der Teilnehmer/innen unter 25 Jahren an, wichtige Anregungen im Beratungsprozess bekommen zu haben, so sind es 2011 nur noch 52%.

Abb. 37: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen



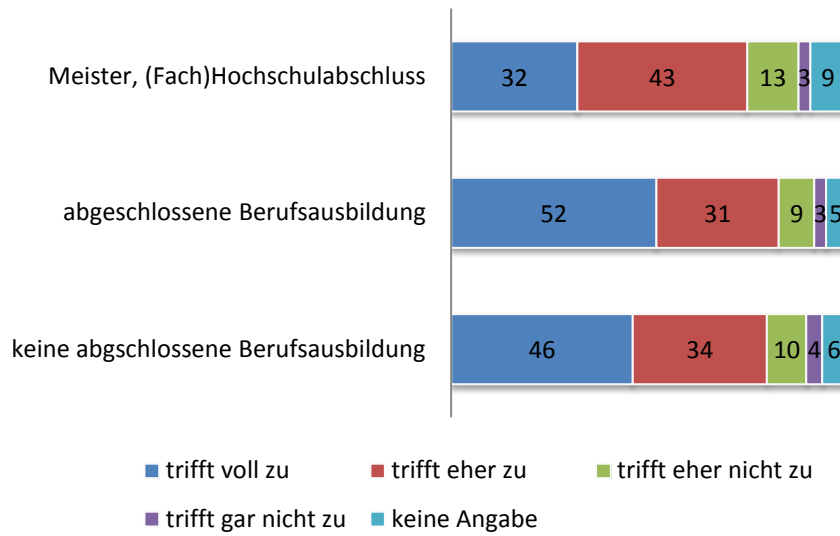
Beschäftigte mit Migrationshintergrund bewerteten diesen Aspekt deutlich positiver als solche ohne Migrationshintergrund. Dies war auch schon 2010 der Fall, allerdings nicht so ausgeprägt. Der Aussage, man habe im Beratungsprozess wichtige Anregungen bekommen stimmten 62% der Migranten und Migrantinnen voll zu, bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund waren es lediglich 50%.

Abb. 38: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund



Differenziert nach Qualifikationsgruppen zeigt sich die höchste Zufriedenheit bei den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung. 52% der entsprechenden Teilnehmer/innen stimmen der Aussage, wichtige Anregungen bekommen zu haben, voll zu, bei den Hochqualifizierten sind es hingegen nur 32%. Die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss liegen mit 46% in der Mitte. Insgesamt ist jedoch bei allen Gruppen eine hohe Zufriedenheit mit den gewonnenen Anregungen vorhanden, die Zustimmung liegt zwischen 76% und 83%.

Abb. 39: „wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation

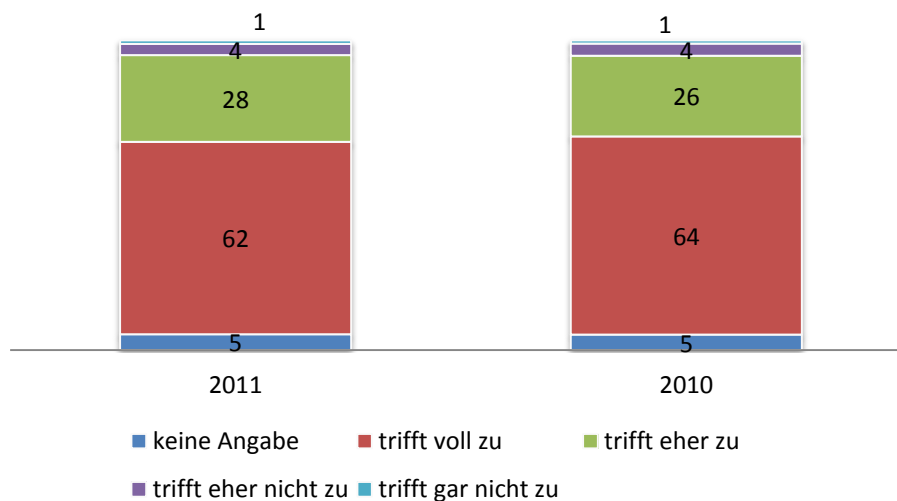


N = 1.091 Fälle

4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation der Teilnehmer/innen

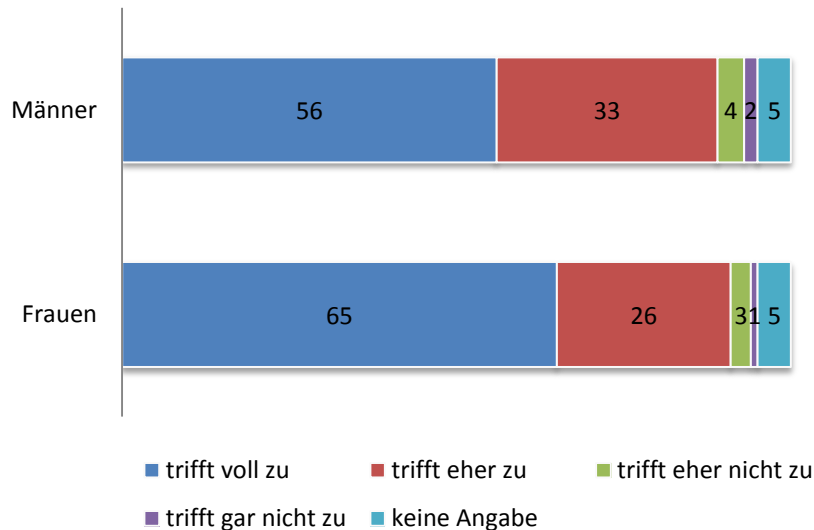
Die individuelle Situation beinhaltet Elemente wie die Eingangsqualifikation, das Arbeitsumfeld und die persönlichen Bedürfnisse. Wie auf diese Elemente eingegangen wird, kommt bei der Akzeptanz des Instruments eine zentrale Bedeutung zu. Gleichzeitig ist dieser Aspekt im Beratungsprozess nicht einfach zu gewährleisten und verlangt erhöhten individuellen Einsatz seitens der Berater/innen. Dennoch gaben 90% der Teilnehmer/innen an, mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation eher oder voll zufrieden gewesen zu sein. Negativ beurteilten dies nur 5% der Teilnehmer/innen. Dies entspricht den Ergebnissen der Befragung 2010.

Abb. 40: „Individuelle Situation berücksichtigt“



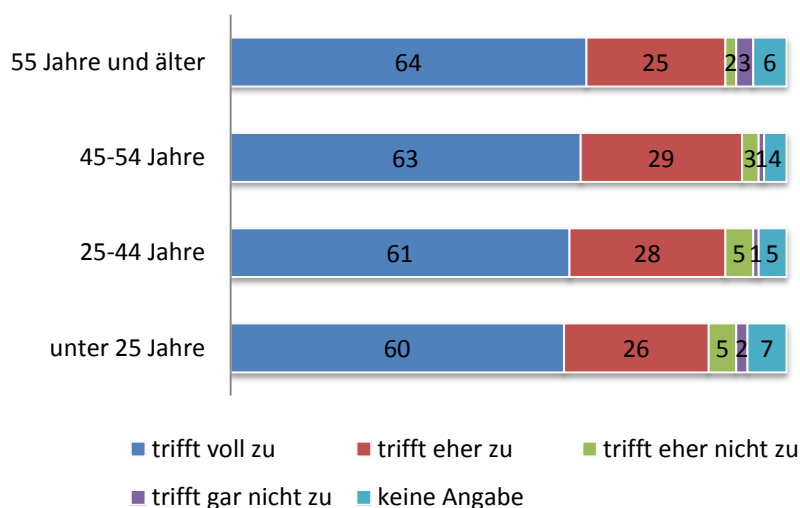
Im Gegensatz zur der Frage nach wichtigen Anregungen ergeben sich bei der Berücksichtigung der individuellen Situation durchaus geschlechtsspezifische Unterschiede: Insbesondere Frauen bewerten diesen Aspekt positiv. Während nur 56% der Männer angaben, voll mit der Berücksichtigung ihrer individuellen Situation zufrieden zu sein, waren es 65% der Frauen.

Abb. 41: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht



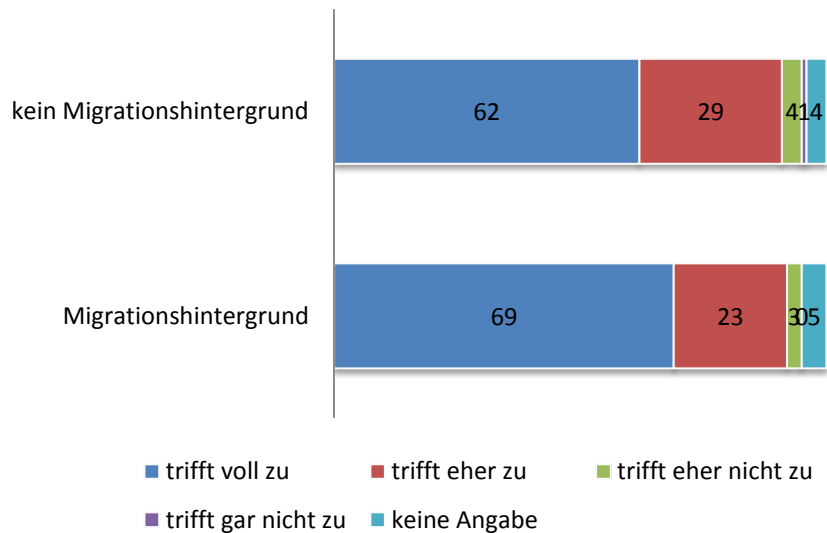
Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen hat sich das Zufriedenheitsbild wie schon bei der Frage nach den Anregungen gegenüber 2010 umgekehrt: Stimmt 2010 insbesondere die Personen unter 25 Jahren der entsprechenden Aussage zu und nahm mit wachsendem Alter dann das Gefühl, dass die individuelle Lage entsprechend berücksichtigt wurde, ab, so ist es inzwischen genau anders herum: Die höchste Zustimmung kommt von den Ältesten, die geringste von den jüngsten Teilnehmern und Teilnehmerinnen.

Abb. 42: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen



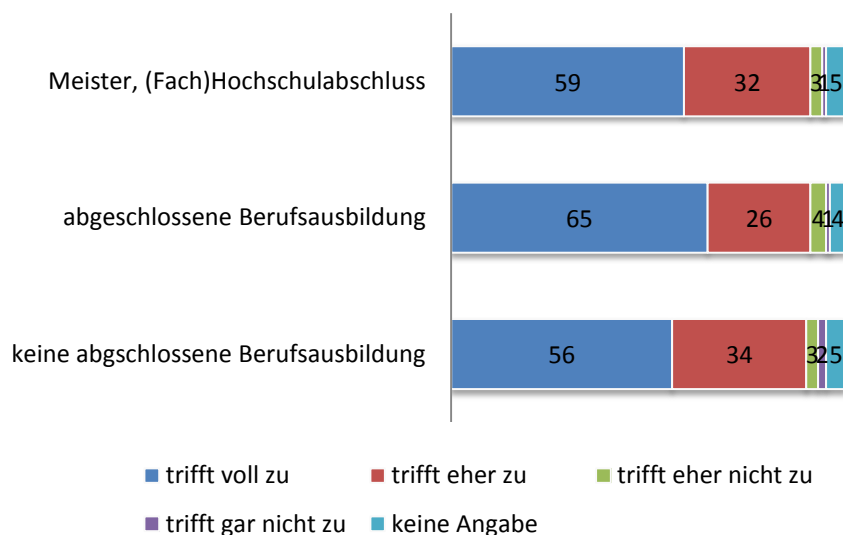
Auch hier gilt wiederum, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund die Berücksichtigung der individuellen Situation besser bewerten als solche ohne Migrationshintergrund. 69% der Migranten und Migrantinnen stimmten der entsprechenden Aussage voll zu, bei Personen ohne Migrationshintergrund waren es 62%.

Abb. 43: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Migrationshintergrund



Die Bewertung der Berücksichtigung der individuellen Situation ist im Gegensatz zu 2010 nicht mehr völlig unabhängig von der Qualifikation. Die beste Bewertung kommt von der mittleren Qualifikationsgruppe, die schlechteste von den Hochqualifizierten.

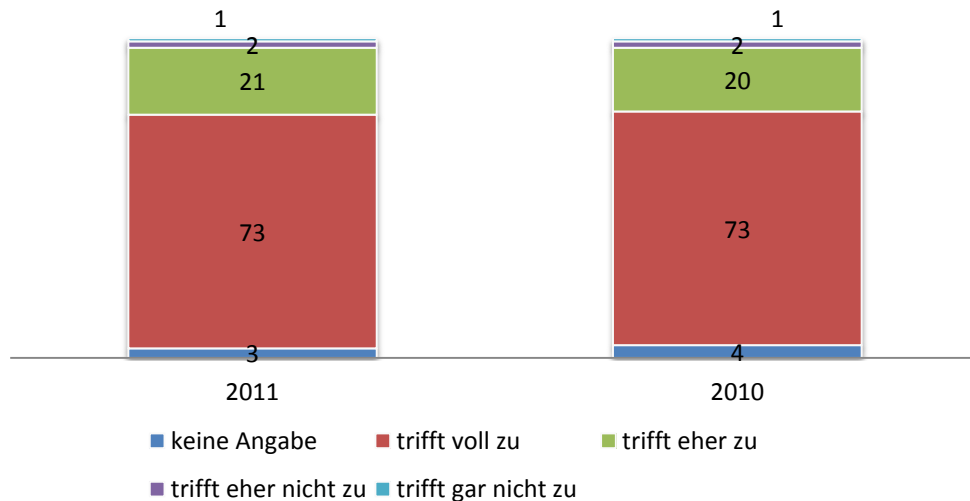
Abb. 44: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation



4.3 Zusammenfassende Bewertung der Beratung

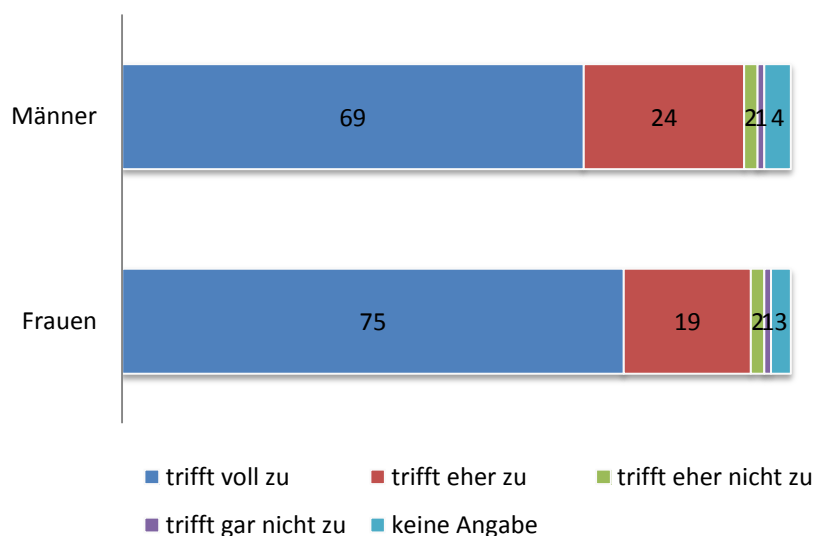
Insgesamt wurde die der Ausstellung des Qualifizierungsschecks vorangestellte Beratung von den Teilnehmer/innen sehr gut bewertet. Nur 3% der Teilnehmer/innen äußerten sich diesbezüglich eher oder vollständig unzufrieden. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen von 2010. Entsprechend ist weiterhin hervorzuheben, dass der gesamte Beratungsprozess von den Teilnehmer/innen außerordentlich positiv bewertet wird.

Abb. 45: „gute Beratung erhalten“



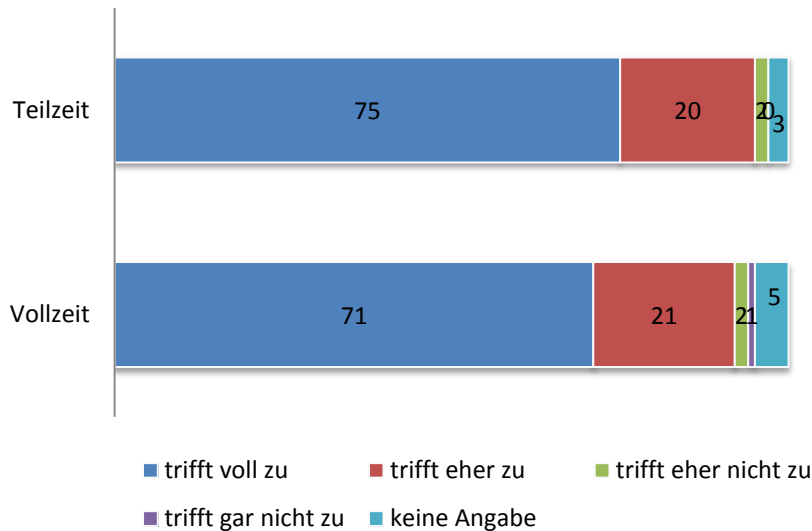
Eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass Frauen häufiger mit der Beratung zufrieden waren als Männer. 75% der Frauen empfanden die erhaltene Beratung als sehr gut, weitere 19% als gut. Bei den Männern waren nur 69% vollständig mit der Beratung zufrieden. Diese Unterschiede waren ebenfalls bereits 2010 beobachtbar.

Abb. 46: „gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht



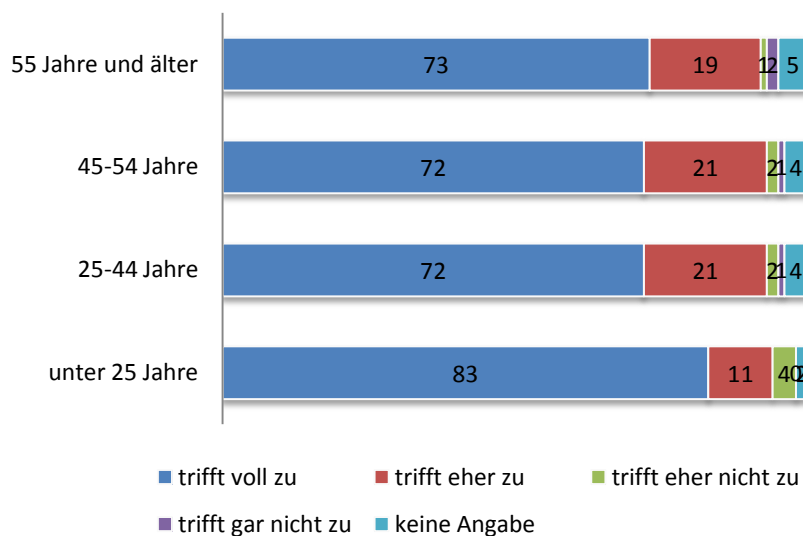
Analog zu den bisherigen Ergebnissen kommen Teilzeitbeschäftigte bei der Beurteilung der gesamten Beratung zu einer leicht besseren Bewertung als Vollzeitbeschäftigte. Da der Großteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist, korreliert dieses Ergebnis wiederum mit den obigen Ausdifferenzierungen nach Geschlecht.

Abb. 47: „gute Beratung erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit



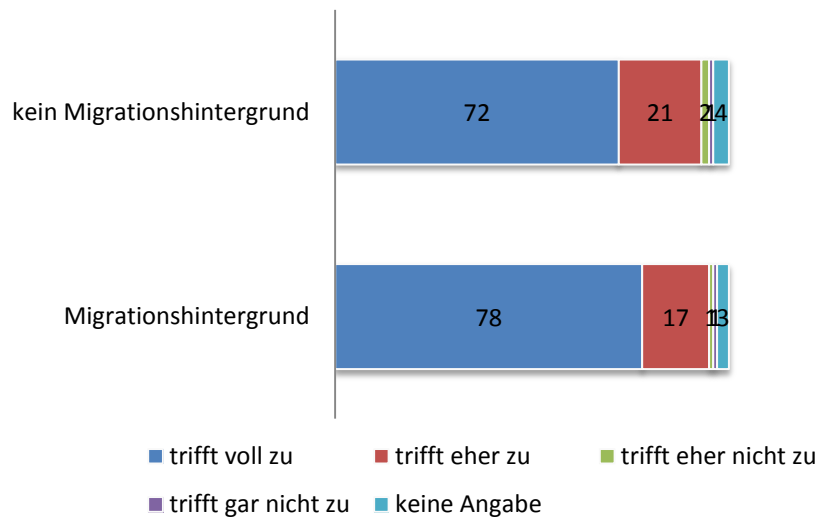
Differenzierungen nach Altersgruppen zeigten noch 2010 eine sinkende Zufriedenheit mit steigendem Alter. Dies ist nun nicht mehr der Fall. Der Anteil der Teilnehmer/innen, die vollständig zufrieden mit dem Beratungsprozess waren liegt zwar bei der jüngsten Altersgruppe immer noch am höchsten. Alle anderen Altersgruppen weisen jedoch sehr ähnliche Werte auf. Ein Zusammenhang zwischen Alter und Grad der Zufriedenheit ergibt sich nicht mehr.

Abb. 48: „gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen



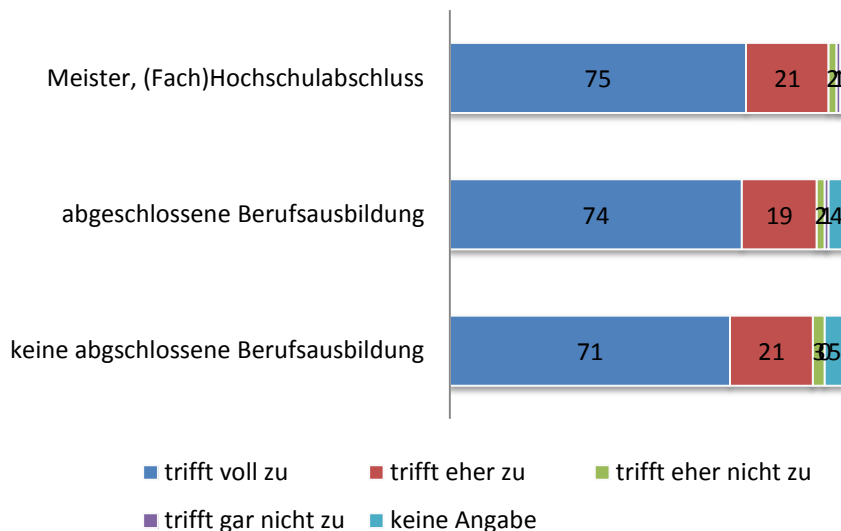
Wie schon bei den Einzelaspekten des Beratungsprozesses kommen auch bei der Gesamtbewertung Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu einer leicht besseren Einschätzung als solche ohne Migrationshintergrund.

Abb. 49: „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund



Bei den Qualifikationsgruppen zeigt sich eine leicht höhere Zufriedenheit der hochqualifizierten Beschäftigten. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung kommen zu der schlechtesten Bewertung aller Qualifikationsgruppen. Dies war 2010 noch umgekehrt, damals bewerteten die geringqualifizierten den Beratungsprozess am besten.

Abb. 50: „gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation

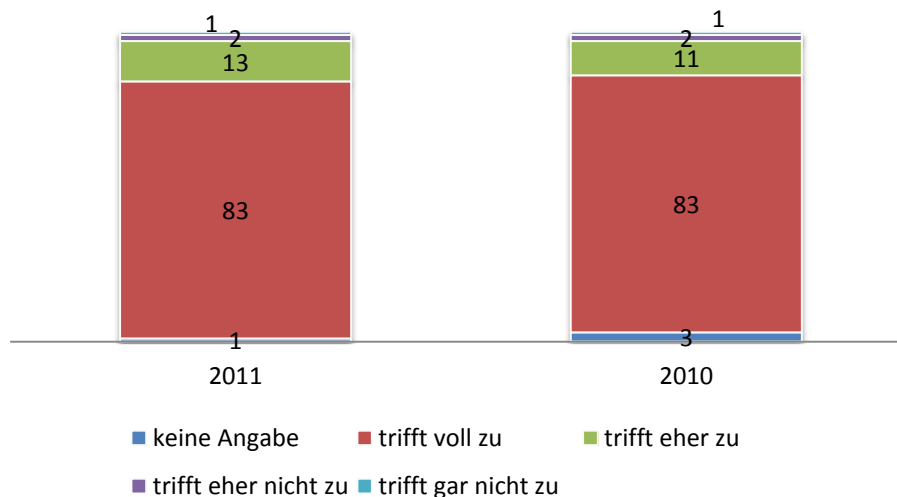


4.4 Organisation, zeitlicher Aufwand

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.

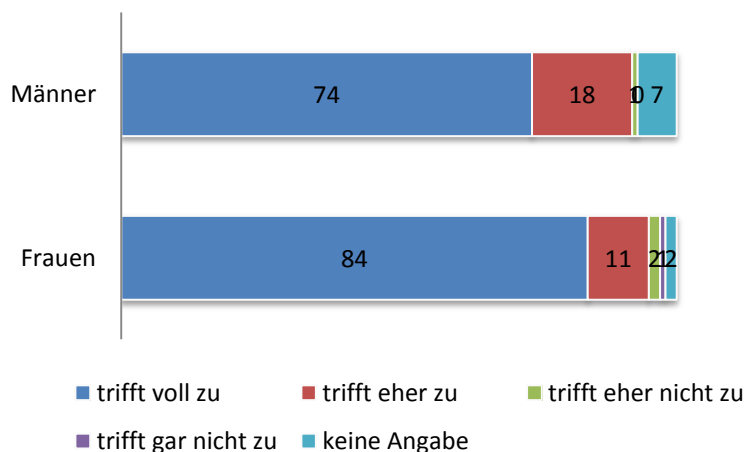
Eine große Mehrheit der Teilnehmer/innen bestätigt, dass es ihnen möglich war kurzfristig einen Termin zu erhalten. Lediglich 3% bemängeln, dass keine kurzfristige Terminabsprache gelang. Aufgrund der Eindeutigkeit des Antwortverhaltens wird auf eine weitere Ausdifferenzierung nach Strukturmerkmalen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

Abb. 51: „Termin kurzfristig erhalten“



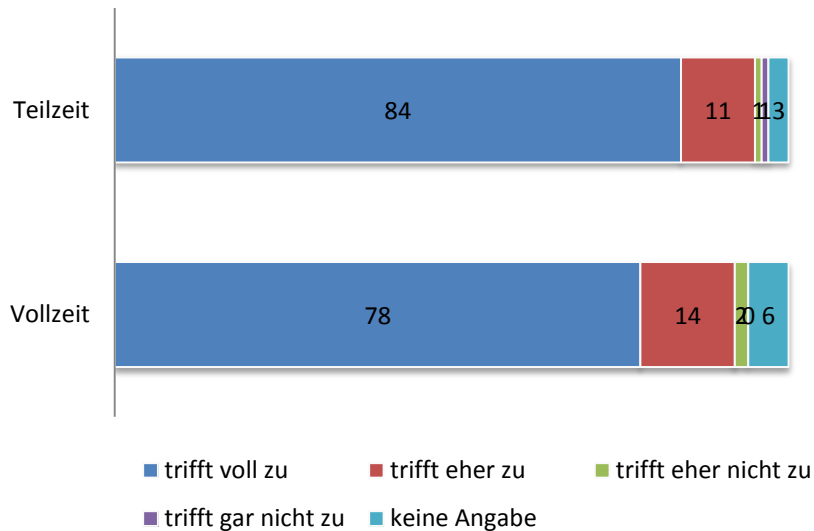
Wie bei allen bisherigen Bewertungen, kommen Frauen auch bei der Frage nach einem kurzfristigen Beratungstermin zu einer besseren Einschätzung als Männer.

Abb. 52: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Geschlecht



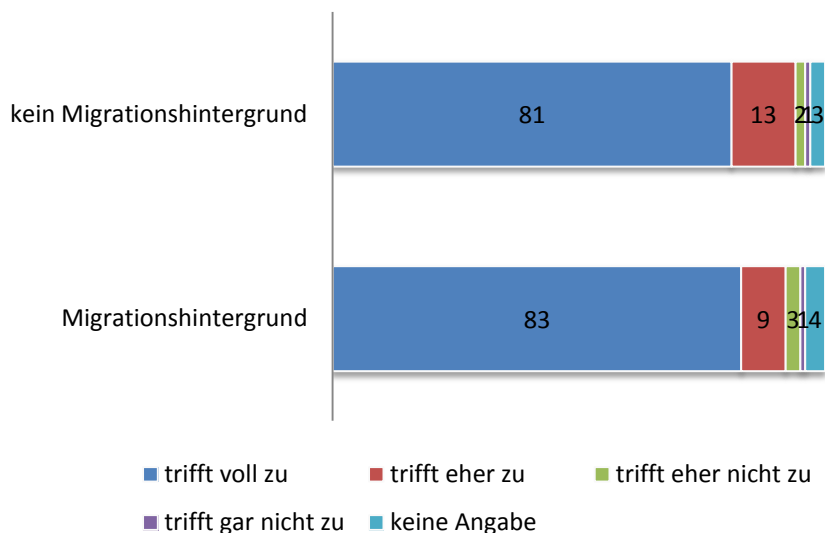
Gleiches ergibt sich erwartungsgemäß auch für die Teilzeitkräfte. Allerdings ist hierbei (wie auch bei der Differenzierung nach Geschlecht) zu berücksichtigen, dass Vollzeitarbeitskräfte (bzw. Männer) deutlich häufiger keine Angabe machten, was das Ergebnis etwas verzerrt.

Abb. 53: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Vollzeit/Teilzeit



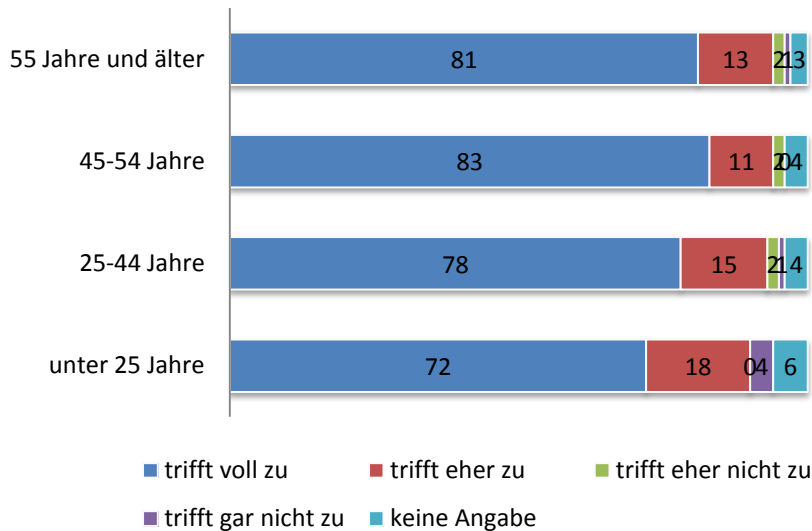
Die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit oder ohne Migrationshintergrund sind nur marginal.

Abb. 54: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Migrationshintergrund



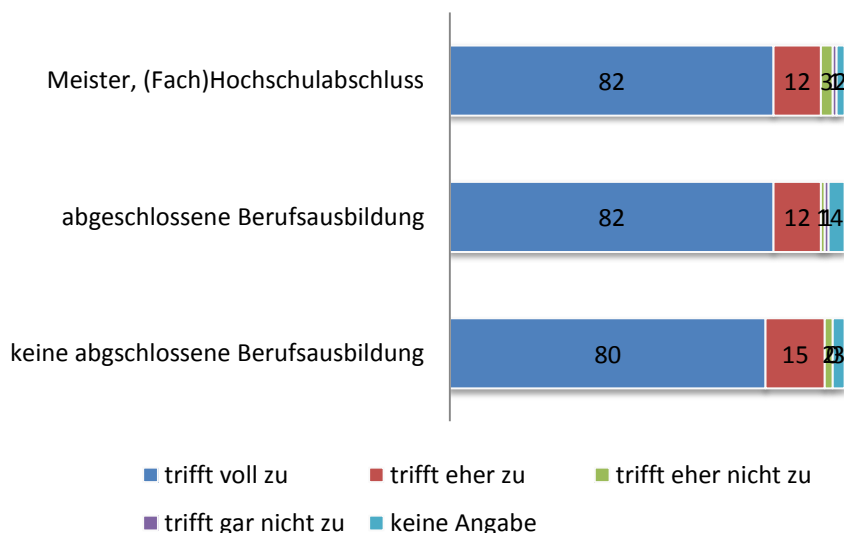
Etwas anders sieht es bei einer Differenzierung nach Alter aus: Die besten Bewertungen kommen von den älteren Beschäftigten. Am schlechtesten urteilen die Teilnehmer/innen unter 25 Jahren. Dies ist auch die einzige Altersgruppe mit einem nennenswerten Anteil an Personen, die den Terminaspekt explizit negativ bewertet.

Abb. 55: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter



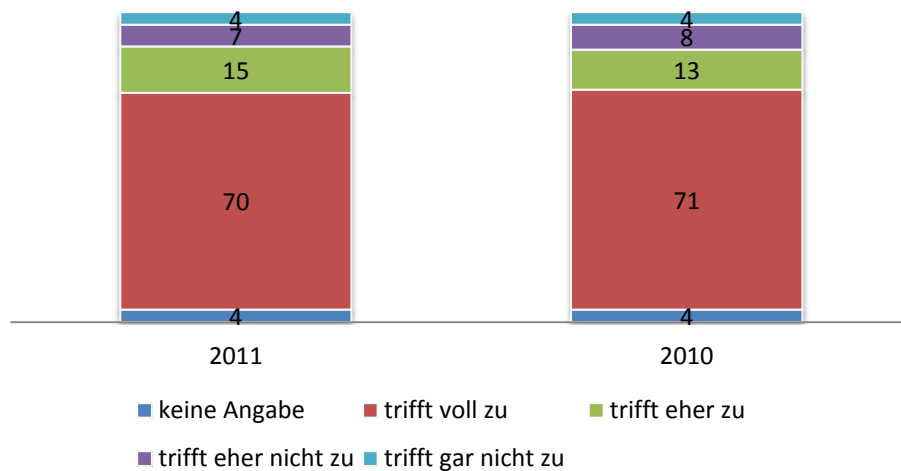
Nach Qualifikationsgruppen unterschieden ergeben sich wiederum kaum nennenswerte Unterschiede. Etwas „schlechtere“ Bewertungen kommen von den Geringqualifizierten. Aber auch diese bewerten den Terminaspekt überwiegend sehr gut bis gut.

Abb. 56: „Termin kurzfristig erhalten“ nach Alter



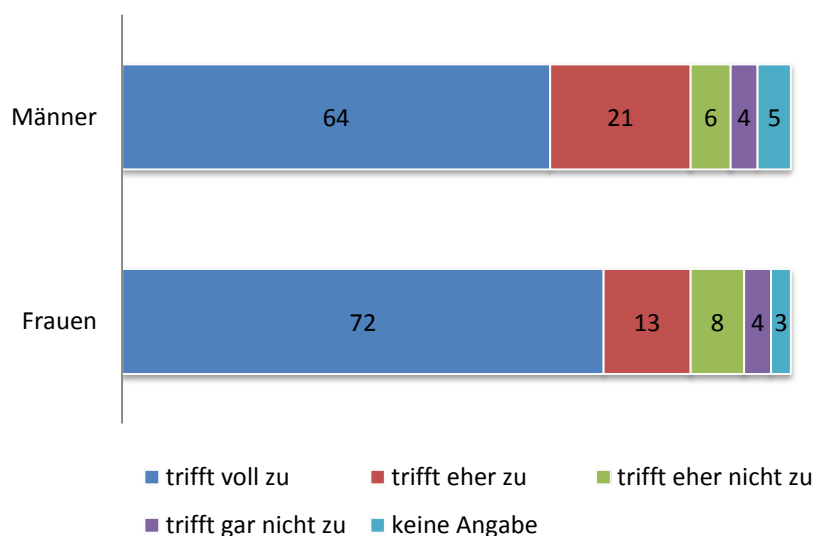
Der gesamte zeitliche Aufwand für die Teilnehmer/innen wird weniger positiv eingeschätzt. Während 85% den zeitlichen Aufwand als gering wahrnahmen, widersprachen dem immerhin 11% der Teilnehmer/innen und schätzten den nötigen zeitlichen Aufwand als nicht unerheblich ein. Dies entspricht in etwa den Vorjahresergebnissen.

Abb. 57: „zeitlicher Aufwand gering“



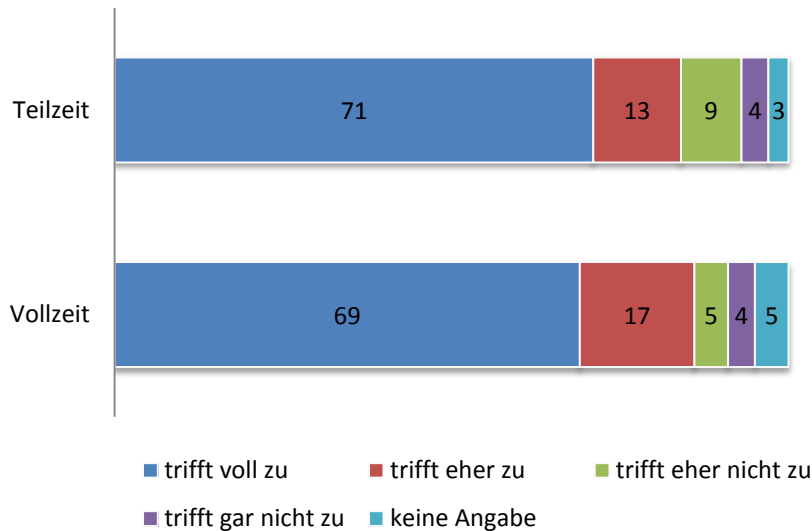
Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass sich die Wahrnehmung bei Männern und Frauen nur gering voneinander unterscheidet. Zwar stimmen mehr Frauen der Aussage „der zeitliche Aufwand war gering“ voll zu, gleichzeitig äußerten sich jedoch mehr Frauen als Männer explizit unzufrieden über diesen Aspekt (12% der Frauen und 10% der Männer hielten diesen für nicht unerheblich).

Abb. 58: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht



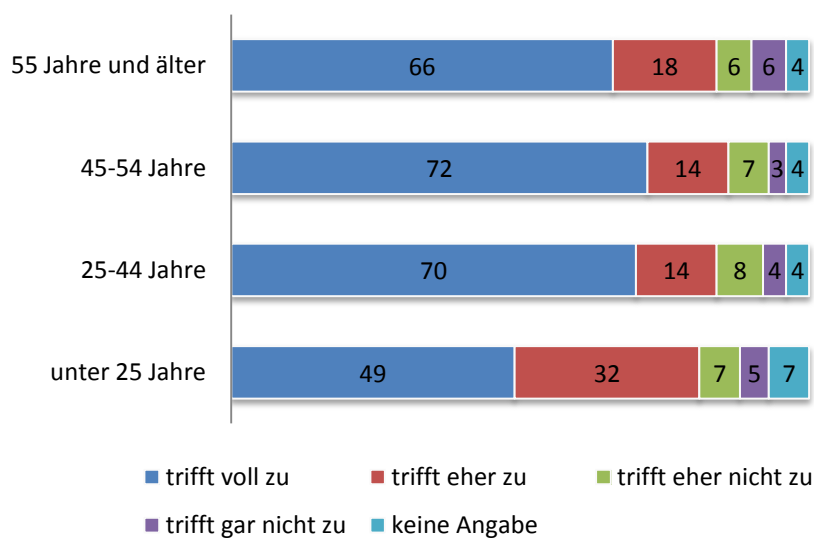
Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich bei der Differenzierung von Teilnehmer/innen in Vollzeit bzw. Teilzeit: Zwar stimmten mehr Teilzeitarbeitskräfte der Aussage zu, der zeitliche Aufwand wäre eher gering. Gleichzeitig verneinten dies 13% der Teilzeitbeschäftigten, bei den Vollzeitarbeitskräften waren es nur 9%.

Abb. 59: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Vollzeit/Teilzeit



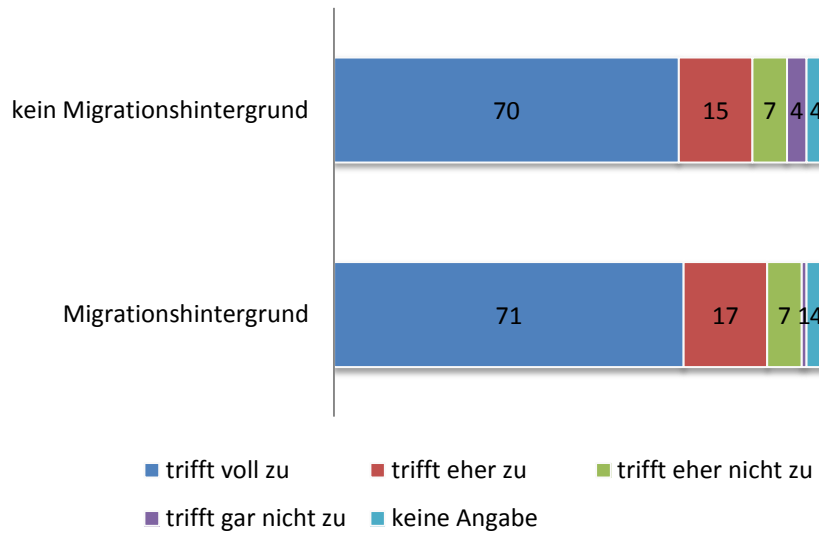
2010 ergab sich bei der Einschätzung des zeitlichen Aufwands nach Altersgruppen, dass mit zunehmendem Alter der Zeitaufwand als größer wahrgenommen wurde. Dies ist nun nicht mehr der Fall, die Älteren kommen eher zu einer besseren Bewertung. Vergleichsweise schlecht beurteilten inzwischen die unter 25 Jahren den zeitlichen Aufwand.

Abb. 60: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Altersgruppen



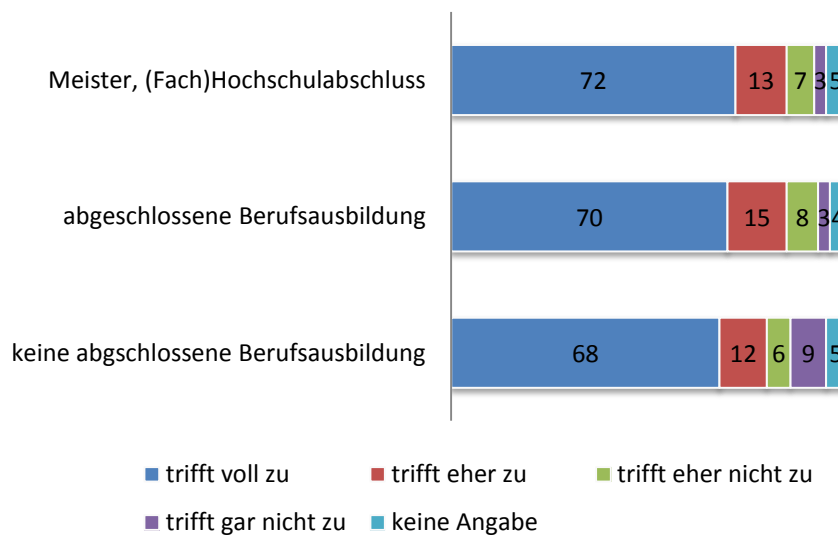
Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund nehmen den zeitlichen Aufwand ebenfalls als geringer wahr, ihre Bewertung fällt leicht besser aus als die von Nicht-Migranten. Die Unterschiede sind allerdings eher gering.

Abb. 61: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Migrationshintergrund



Zwar beurteilte in allen Qualifikationsgruppen die Mehrheit der Teilnehmer/innen den zeitlichen Aufwand als gering. Bei den Geringqualifizierten ergaben sich aber nennenswerte Anteile, die zu einer gegenteiligen Einschätzung kamen (15%).

Abb. 62: „zeitlicher Aufwand gering“ nach Qualifikation

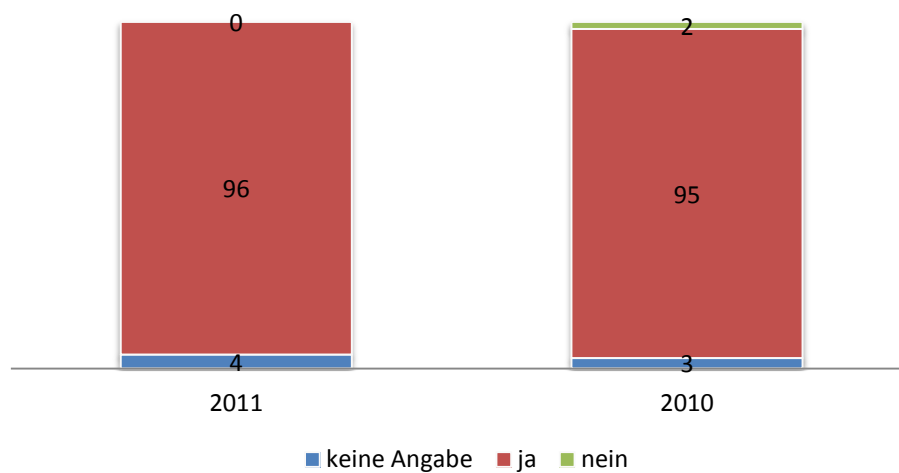


4.5 Zusammenfassende Bewertung des Instruments Qualifizierungsscheck aus Sicht der Teilnehmer/innen

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 wurde der Vorjahreswert nochmals um einen Prozentpunkt verbessert. Gaben 2010 noch 2% der Teilnehmer/innen eine negative Bewertung ab, liegt dieser Anteil nun unter 0,5%. 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. 63: „zufrieden mit der Umsetzung“



4.6 Fazit

In allen abgefragten Kategorien wurde das Instrument „Qualifizierungsschecks“ überwiegend sehr gut bewertet. Im Vergleich zum Vorjahr wurde die damals schon sehr gute Gesamtbewertung übertroffen. 96% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigten sich zufrieden mit der Gesamtumsetzung des Instruments. Erfreulich ist weiterhin, dass sich in fast jeder abgefragten Kategorie die Ergebnisse seit 2009 jedes Jahr kontinuierlich verbesserten, und das bei schon sehr guten Ausgangswerten aus dem Jahr 2009. Gegenüber 2009 und 2010 haben sich 2011 insbesondere folgende Entwicklungen ergeben:

2010 gaben in vielen der abgefragten Kategorien die älteren Teilnehmer/innen häufig die vergleichsweise „schlechteste“ Bewertung aller Altersgruppen ab. Dies ist nun nicht mehr der Fall. Bei der Frage nach dem Informationsgehalt und Individualität der Beratung oder der Möglichkeit, kurzfristig einen Termin zu erhalten, kommen die Älteren inzwischen zu der besten Bewertung aller Altersgruppen.

Wie schon 2010 kommen Frauen in den meisten 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.

Gleiches gilt für Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund. Diese bewerten das Instrument zumeist besser als Personen ohne Migrationshintergrund.

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 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

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

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

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

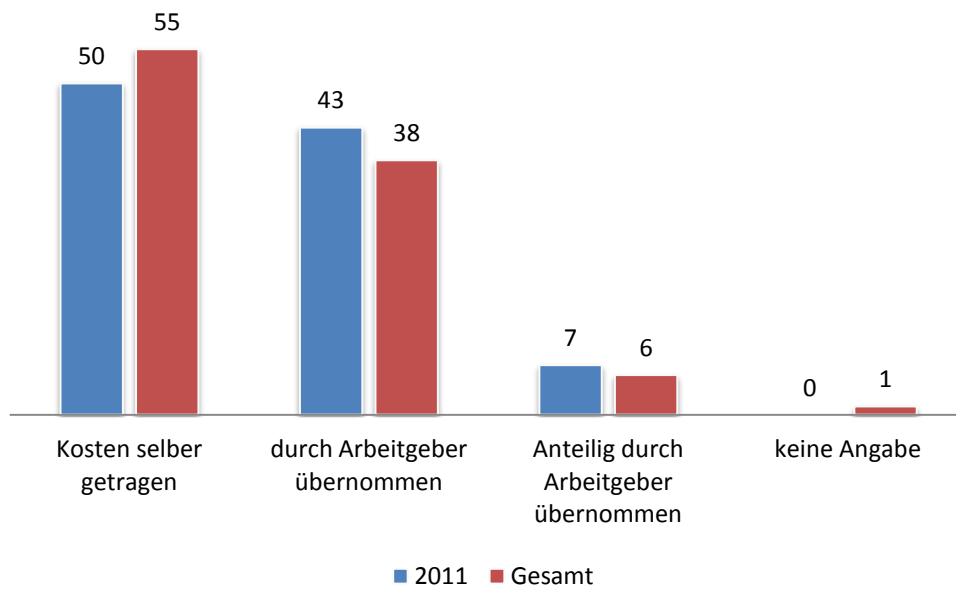
Die Wirkungen auf das berufliche Umfeld bzw. den beruflichen Status umfasste sowohl objektive Faktoren (Lohnerhöhung, betrieblicher Aufstieg etc.) als auch subjektive Einschätzungen aus Sicht der Teilnehmer (Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmotivation, Zukunftschancen etc.).

Die Befragung erfolgt projektbegleitend etwa halbjährlich, die Auswertung jährlich. Einbezogen in die folgende Auswertung wurden Teilnehmer/innen, die entweder Ende 2010 oder bis Mai 2011 einen Qualifizierungsscheck erhalten hatten. Bis Ende 2010 konnten insgesamt 462 Interviews realisiert werden, 2011 kamen nochmals 270 Interviews hinzu.

Die Struktur der Teilnehmer/innen an der Telefonbefragung entspricht immer noch weitgehend der der schriftlichen Befragung. Im Vergleich zum Gesamtdatensatz aller Teilnehmer sind somit auch hier Frauen und höher qualifizierte Beschäftigte überrepräsentiert.

Aufgrund der anderen Zielsetzung der Telefonbefragung (Zielerreichung) unterscheiden sich die Fragen zwischen telefonischer und schriftlicher Befragung grundsätzlich. Die einzige Frage, die für beide Gruppen gestellt wurde, betrifft die nach der Ko-Finanzierung des Qualifizierungsschecks. Auch für die Teilnehmer/innen an der Telefonbefragung gilt, dass 2011 der Anteil derer, die den Eigenanteil selber tragen mussten, zurückgegangen ist. Er lag aber mit 50% noch etwas höher als bei den schriftlich Befragten (46%).

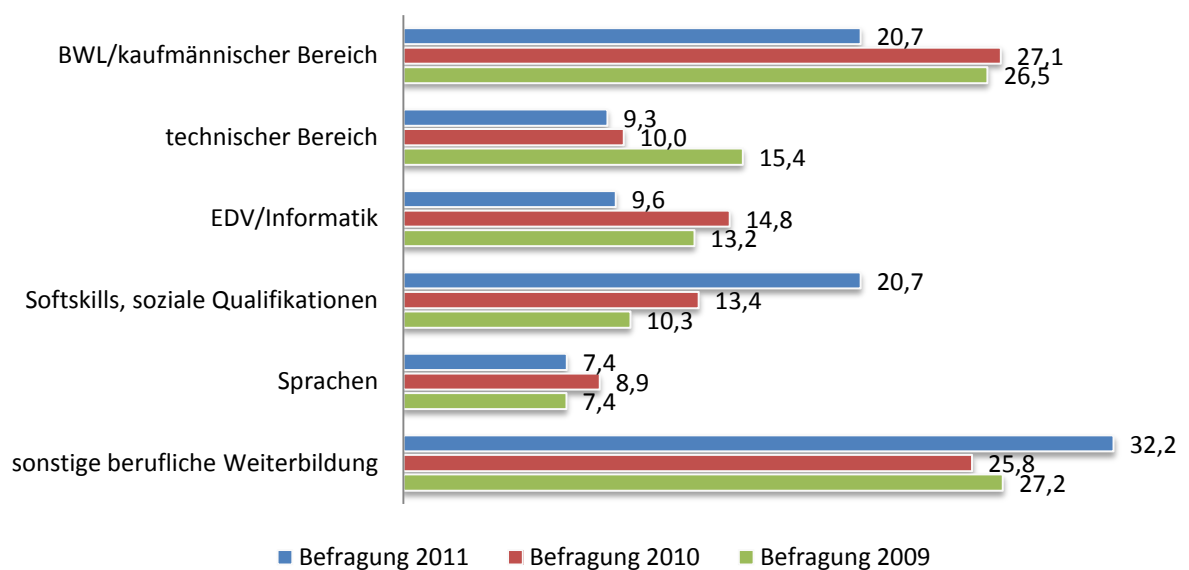
Abb. 64: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Teilnehmer/innen der Telefonbefragung



5.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme

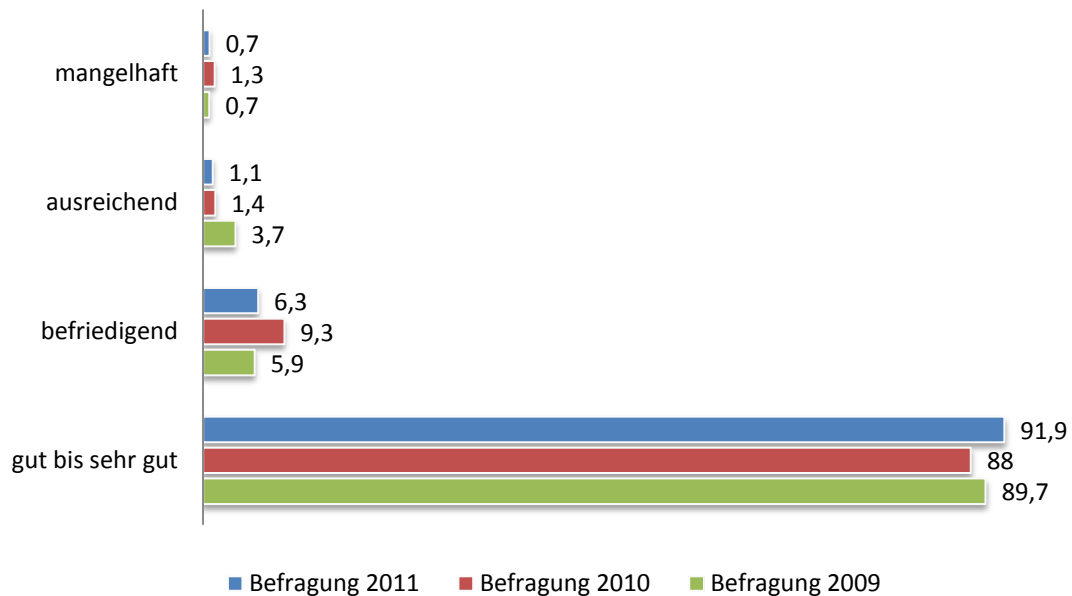
Knapp 21% der Befragungsteilnehmer bildeten sich im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich weiter. Dies ist gegenüber dem Jahr 2010 ein deutlicher Rückgang um über 6 Prozentpunkte. Ebenfalls rückläufig waren Weiterbildungen im technischen und EDV-Bereich. Stark zugenommen gegenüber den Jahren zuvor haben Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der „soft skills“ bzw. sozialen Qualifikationen.

Abb. 65: Art der Weiterbildungsmaßnahme



Die Weiterbildungsmaßnahmen wurden insgesamt sehr positiv bewertet. Fast 92% der Befragten kamen zu einer guten oder sehr guten Bewertung. Das ist der höchste bislang erreichte Wert. Negative Bewertungen bleiben weiterhin die absolute Ausnahme.

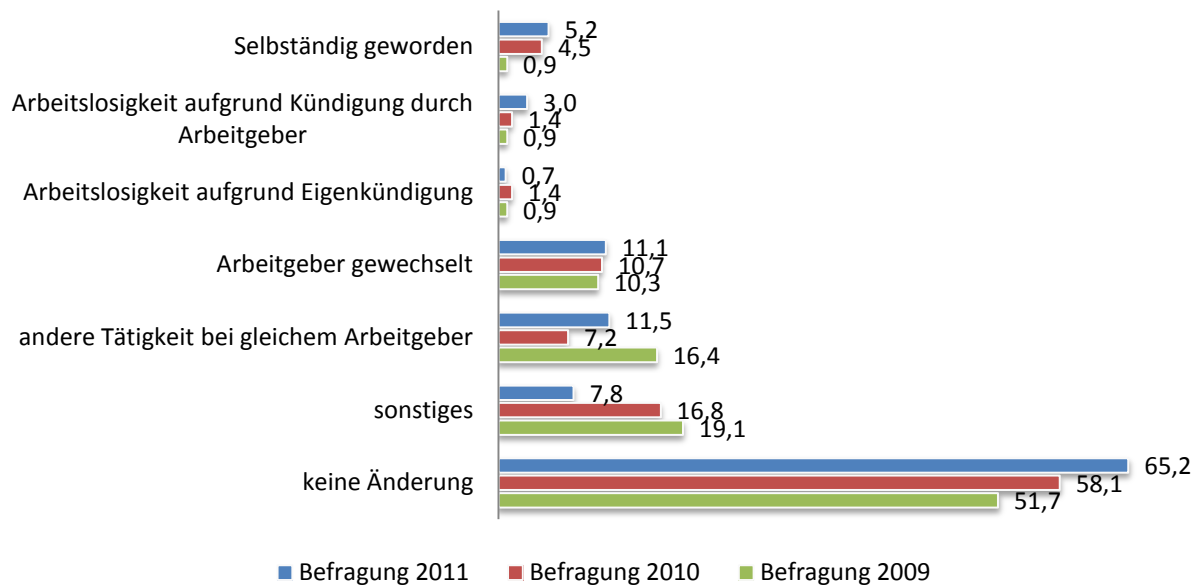
Abb. 66: Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme



1.1 Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme

Etwa 35% der Befragten gab an, dass sich ihr beruflicher Status seit Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme verändert hat. Dies ist ein geringerer Wert als noch im letzten Jahr (42%). Zurückgegangen sind vor allem die Angaben unter der Sammelkategorie „Sonstiges“. Leicht zugenommen hat die Einmündung in Selbstständigkeit (von 4,5% auf 5,2%) sowie die Arbeitslosigkeit aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber (von 1,4% auf 3%). Dennoch gilt weiterhin, dass nur ein minimaler Anteil (<4%) der Befragten seit der Maßnahme arbeitslos geworden ist, sei es aufgrund von Eigenkündigung oder aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber.

Abb. 67: Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme



5.2 Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck

Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob und inwieweit sich ihre berufliche Situation (objektiv oder subjektiv) verändert hat und ob diese Veränderung durch das Förderinstrument Qualifizierungsscheck geprägt oder beeinflusst wurde. Nur knapp 7% der Befragten sahen keine Veränderung ihrer beruflichen Situation. Das ist ein erstaunlich niedriger Wert. 2010 lag dieser noch bei 17%.

Auch bei den beschriebenen Änderungen haben sich einige erhebliche Verschiebungen gegenüber 2010 ergeben. Ähnlich wie 2009 war auch 2011 die am häufigsten genannte Veränderung die Erhöhung der Arbeitsmotivation. Über 73% der Befragten sagte aus, dass sich diese durch die Maßnahme erhöht habe. Dieser Anteil lag dagegen 2010 nur bei 39%.

Ähnliches gilt für die Aussage, dass sich durch die Maßnahme die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht hätten. Hier stieg der Anteil der Nennungen von 40% auf 70%. Am dritthäufigsten wurde 2011 eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit genannt (48%).

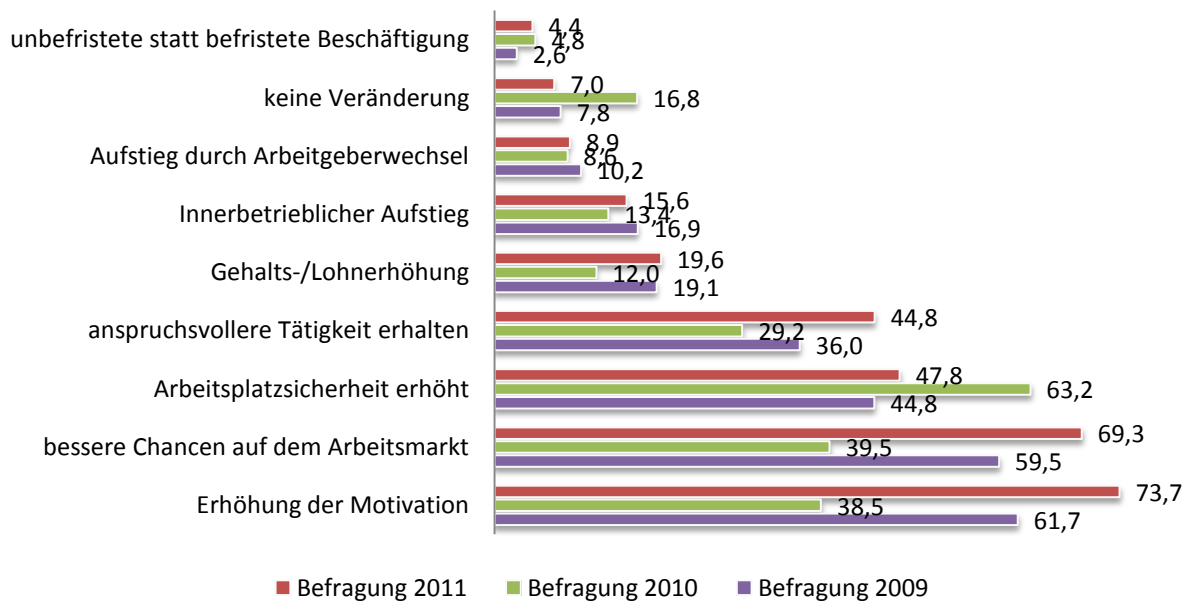
Erhöhte Arbeitsplatzsicherheit, Erhöhung der Arbeitsmotivation oder bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind subjektive Einschätzungen der Beschäftigten. Sie machen einen wesentlichen Teil der beobachteten Veränderungen aus und sind damit auch verantwortlich für den oben beschriebenen niedrigen Wert von 7% der Beschäftigten, die keine Veränderung in ihrer beruflichen Situation sahen.

So wichtig diese Aspekte für die Erwerbssituation der Teilnehmer/innen auch sind, sie sagen noch nichts über tatsächliche Veränderungen im Arbeitsleben aus.

Werden solche objektive Faktoren wie beruflicher Aufstieg oder Lohnerhöhungen betroffen, sind allerdings auch hier deutliche Verbesserungen für die Teilnehmer/innen beobachtbar. So gaben 45% der Befragten an, inzwischen eine anspruchsvollere Tätigkeit erhalten zu haben, das sind anteilig deutlich mehr als 2010 (29%). 16% berichteten von einem innerbetrieblichen Aufstieg, weitere 9 % von einem beruflichen Aufstieg durch einen Arbeitgeberwechsel. Auch diese Werte liegen über denen des Vorjahres. Eine Lohn- bzw. Gehaltserhöhung erhalten zu haben, gaben fast 20% der Befragten an (2010: 12%) und etwas mehr als 4% gelang der Übergang von einer befristeten in eine unbefristete Beschäftigung.

Diese Wirkungen – sowohl auf der subjektiven als auch auf der objektiven Ebene – sind insgesamt als sehr positiv zu bewerten. Bei den subjektiven Faktoren sind sie nach den Aussagen der Befragten auch eindeutig auf das Instrument Qualifizierungsschecks zurückzuführen. Inwieweit dies auch für die objektiven Änderungen zutrifft oder ob hier auch noch andere Faktoren eine Rolle spielten, können wir hier nicht eindeutig beantworten. Ein Beitrag der Qualifizierungsschecks hierzu wurde aus Sicht der Befragten jedenfalls geleistet.

Abb. 68: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Vergleich 2009 und 2010, Mehrfachnennungen möglich



Die starken Schwankungen gegenüber 2009 und 2010 sind auch dadurch begründet, dass die Jahressamples der telefonischen Befragung relativ klein sind und entsprechend nicht unbedingt repräsentativ sein müssen. Addiert man alle Telefonbefragungen, kommt man inzwischen auf fast 800 Fälle, was etwas gesicherte Aussagen zulässt. Daher sind im Folgenden nochmals die beruflichen Veränderungen auf Basis aller Teilnehmer zusammen-

gefasst. Sie bestätigen die aus Sicht der Teilnehmer insgesamt doch überraschend positiven Wirkungen des Instruments.

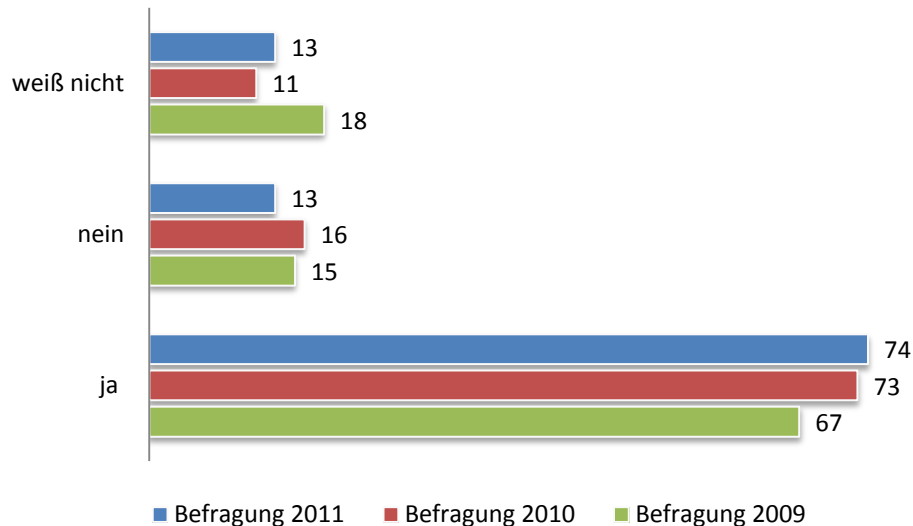
Bei der Gesamtbetrachtung dominieren nach wie vor die angesprochenen subjektiven Veränderungen (Motivation, Arbeitsplatzsicherheit, Chancen auf dem Arbeitsmarkt), aber immerhin 37% aller Befragten haben eine anspruchsvollere Tätigkeit erhalten, 16% wurde eine Lohnerhöhung gewährt und 24% erfuhren einen beruflichen Aufstieg (innerbetrieblich oder durch Arbeitgeberwechsel).

Abb. 69: Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Basis: alle Teilnehmer der Telefonbefragung 2009 bis 2011



Ausdruck dieser überwiegend positiven Beurteilung der Wirkungen des Instruments ist, dass 74% der Befragten angaben, auch im nächsten Jahr wieder an dem Instrument teilnehmen zu wollen. Dies ist nochmals eine leichte Steigerung gegenüber dem letzten Jahr um 1 Prozentpunkt und gegenüber 2009 um 8 Prozentpunkte. Etwa 13% war sich diesbezüglich noch unsicher, nur 13% schlossen eine erneute Teilnahme aus.

Abb. 70: 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.

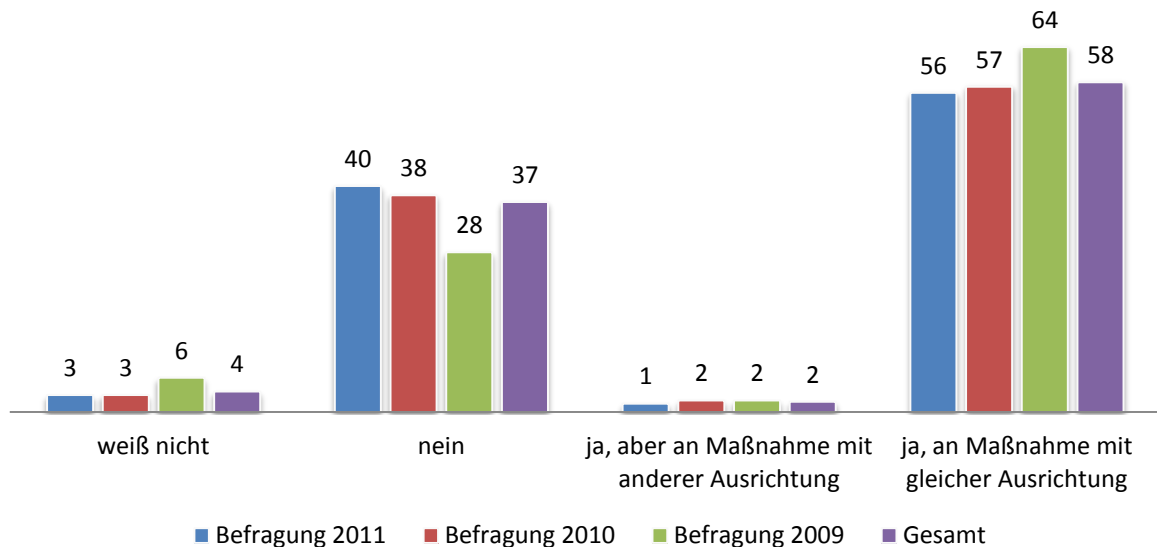
Die Auswertungen der letzten beiden Jahre ließen dies zumindest in Teilbereichen vermuten, auch wenn das Antwortverhalten der Teilnehmer hierbei vermutlich etwas verzerrt ist, da es von den gemachten Erfahrungen und Wirkungen der Weiterbildungsmaßnahme beeinflusst wird.

Für 2011 ist festzustellen, dass der Anteil der Teilnehmer/innen, der angab auch ohne das Instrument „Qualifizierungsscheck“ an der gleichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, zwar weiterhin gesunken ist, aber mit 56% immer noch sehr hoch liegt. Es sind hier nicht unbedeutende Mitnahmeeffekte zu vermuten. Wie oben schon angedeutet, ist der Anteil der jüngeren und der qualifizierten Beschäftigten an diesem Personenkreis überdurchschnittlich hoch.

Die eventuellen Mitnahmeeffekte haben sich im Zeitablauf reduziert. So gaben 2011 40% aller Befragten an, dass die Weiterbildungsmaßnahme ohne das Instrument Qualifizierungsscheck nicht durchgeführt worden wäre, noch 2009 lag dieser Anteil nur bei 28%.

Nimmt man alle bislang telefonisch Befragten seit 2009 als Basis, gaben 37% an, dass die Weiterbildungsmaßnahme durch das Instrument Qualifizierungsscheck initiiert wurde, und 58% sagten aus, sie hätten auch ohne Förderung an einer Weiterbildung teilgenommen. Es ist allerdings durchaus möglich, dass die durch die Qualifizierungsschecks ermöglichten Einsparungen wiederum in weitere Weiterbildungsaktivitäten geflossen sind.

Abb. 71: Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?



5.3 Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmer

Trotz der insgesamt sehr guten Bewertungen sehen die meisten der Befragten weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks. Nur 21% sagten, dass keinerlei Verbesserungen nötig seien, 79% sahen Verbesserungsmöglichkeiten. Dies sind fast die gleichen Werte wie bei der letzten Befragung 2010.

Besonders häufig wurde hierbei wieder erklärt, dass die Informationen über die Angebote im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks verbessert bzw. verbreitert werden sollten. Über 70% der Befragten sahen hier Verbesserungsmöglichkeiten, das ist ein etwas geringerer Wert als 2010 (72%).

Was die Beratung betrifft, sah hier nur eine Minderheit der Befragten Änderungsbedarf (12%), 88% waren hier mit dem Status quo zufrieden, auch dies sind niedrigere Werte als 2010 (19% sahen Verbesserungsbedarf).

Die Antwortmöglichkeiten auf diese Frage wurden wieder teilweise offen gehalten und nicht komplett in Kategorien vorgegeben. Im Folgenden wird eine Auswahl der Vorschläge der Teilnehmer, die häufiger vorkamen, zitiert und thematisch geordnet. Zentrale und immer wieder genannte Aspekte betrafen dabei eine bessere Öffentlichkeitsarbeit (Bekanntheit des Qualifizierungsschecks), Aspekte der Weiterbildungsangebote und Ausweitung der Förderung. Insbesondere Informationen über das Instrument sowie dessen Bekanntheitsgrad gab - wie im letzten Jahr - immer wieder Anlass zur Kritik der Teilneh-

menden. 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. Wenn hier schon Informationsdefizite beklagt werden, dann dürften sie bei anderen Teilnehmern wahrscheinlich noch etwas ausgeprägter sein.

Die Rolle der Arbeitgeber als Informationsinstrument ist zwar wie oben beschrieben wieder gestiegen, viele Teilnehmer wünschen sich aber noch mehr Informationen an die Arbeitgeber, die diese dann wiederum an die Beschäftigten weitergeben können.

Viele gaben an, mehr oder weniger durch Zufall auf das Instrument gestoßen zu sein. Zugleich boten sich viele als Multiplikatoren und Informationsverbreiter an oder taten dies auch bereits. Oben wurde deutlich, dass für Teilgruppen die Mund zu Mund Propaganda ein wichtiges Informationsinstrument darstellt. Ein stärkerer Einbezug der (ehemaligen) Teilnehmer und Teilnehmerinnen in eine Informationsoffensive über das Instrument erscheint - gerade aufgrund der in der Regel hervorragenden Bewertung und die entsprechende Bereitschaft so etwas auch weiter zu tragen - durchaus ein sinnvoller Weg.

Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, Bekanntheitsgrad des Instruments

„Die Vermarktung sollte verbessert werden, d. h., eine bessere Werbung. Kaum jemand kennt diese Maßnahme.“

„Angebot des Schecks in kleineren Unternehmen im Sozial- und Kulturbereich bekannter machen“

„Arbeitgeber besser darüber informieren“

„Ich denke die Firmen sollten darüber informiert werden“

„Arbeitgeber sollte die Möglichkeit des Qualifizierungsschecks kennen und sie auch mehr berücksichtigen. Stichwort: Informationen für Arbeitgeber.“

„bekannt machen bei den Weiterbildungsanbietern. In der Volkshochschule in einem 200-Seiten-Katalog stand auf lediglich einer Seite etwas über den Scheck.“

„breit gefächelter bekannt machen über Medium wie Fernsehen oder Radio“

„Ich habe es durch Zufall über kleine Anzeige in der Zeitung erfahren. Mehr darüber informieren. Halbtagsbeschäftigte gezielter ansprechen“

„Informationen im Internet. Die Qualifizierungsschecks sind nur wenig bekannt.“

„mehr Informationen in Prospektform in Sprachschulen auslegen und verteilen“

„Mehr Werbung machen. Kolleginnen haben nie davon gehört oder gelesen. Besonders bei Kleinbetrieben werben, da diese keine finanziellen Möglichkeiten für die Weiterbildung haben“

„zu wenig Öffentlichkeitsarbeit dazu“

„transparenter machen, wofür ich das brauchen kann. In Instituten bündeln. Es müsste ein Verzeichnis über geförderte Maßnahmen geben. Wo (Bundesländer) wird es anerkannt..“

„Zielgruppenorientierung sollte verbessert werden, Kriterien sollten en Detail präsentiert werden“

5.4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach dem für das Instrument zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen sollte die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks monatlich etwa 165 (unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit) betragen. Diese Anzahl wurde 2011 (bezogen auf die ausgestellten Schecks) weit übertroffen. Auch ist im Zeitablauf eine deutlich positive Entwicklung der Teilnehmerzahlen zu verzeichnen. Die Zahlen für 2011 lagen deutlich über denen aus dem Jahr 2010. Insgesamt ist die Anzahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks seit Mitte 2010 stark angestiegen, dies dürfte u.a. durch die Öffnung des Instruments für Teilzeitarbeitskräfte begründet sein. Diese Öffnung ist als Erfolg zu werten, 41% aller 2011 ausgestellten Qualifizierungsschecks fielen auf Teilzeitarbeitskräfte.

Als Problem bleibt, dass immer noch eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen nicht fristgerecht eingelöst. Der Anteil der verfallenen an den ausgestellten Qualifizierungsschecks ist leicht angestiegen und beträgt nun etwa 20%. Die Ursachen hierfür konnten bislang noch nicht eruiert werden. Angesichts der Tatsache, dass durch den Verfall der Qualifizierungsschecks nicht unerhebliche Informations-, Beratungs- und Verwaltungsleistungen entwertet werden, empfehlen wir eine Art Warnsystem zu installieren. Spätestens 2 Monate vor Ablauf des Schecks sollten die Scheckinhaber schriftlich, telefonisch oder per E-mail über den möglichen Verfall informiert bzw. nachgefragt werden, ob noch eine Einlösung des Schecks geplant ist und ob noch weiterer Beratungsbedarf besteht. Aus unserer Sicht erscheint die Erhöhung der Quote an eingelösten Schecks ein relativ einfacher und kostengünstiger Weg, um die Teilnehmerzahl zu erhöhen.

Wie im Vorjahr waren auch 2010 starke regionale Unterschiede bei den quantitativen Teilnehmerzahlen erkennbar. Die Unterschiede waren – gemessen am regionalen Teilnehmerpotenzial – teilweise gravierend. Gut angenommen wurde das Instrument im Regierungsbezirk Kassel, während im Regierungsbezirk Darmstadt die Teilnehmerzahlen

stark unterproportional waren. Eine Analyse auf Landkreisebene war dieses Jahr leider nicht möglich. Die Ursachen für diese regionalen Unterschiede können vielfältig sein: Strukturelle Faktoren wie Betriebsgrößenstruktur (förderungsfähig sind nur Personen in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten), Anteile der berufsfremd tätigen Beschäftigten etc. können hier genauso beitragen wie regional unterschiedliche Weiterbildungs- und Förderschwerpunkte, regional differierende Weiterbildungsangebote, Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung oder auch regional unterschiedliche Umsetzungsstrategien des Instruments Qualifizierungsschecks.

Auch wenn die Gesamtteilnehmeranzahl deutlich gestiegen ist, an der Teilnehmerstruktur haben sich 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 2011 wieder angestiegen und liegt aktuell bei etwa 12% aller Teilnehmer/innen. Bis Ende 2010 waren die Teilnehmerzahlen von Personen mit Migrationshintergrund noch rückläufig.

Was die direkten Zielgruppen des Instruments (Geringqualifizierte bzw. berufsfremd Tätige, ältere Beschäftigte ab 45 Jahren, Teilzeitarbeitskräfte sowie Ausbilder) betrifft, sind folgende Entwicklungen festzuhalten:

- Wie oben erwähnt wird das Instrument von Teilzeitbeschäftigten ausgesprochen gut angenommen (und auch überdurchschnittlich gut bewertet).
- Weiterhin in ausreichendem Maße wird die Gruppe der älteren Beschäftigten durch das Instrument angesprochen. Dennoch ist festzustellen, dass der Anteil der Älteren an den Gesamtteilnehmern im Zeitablauf kontinuierlich sinkt. Dies betrifft vor allem die Gruppe der 45-55-Jährigen.
- Der Anteil der Ausbilder/innen an den Gesamtteilnehmern lag 2011 bei etwa 4%. Auch hier scheint das Instrument gut angenommen zu werden.
- Problemgruppe bleiben die Geringqualifizierten bzw. berufsfremd Tätigen. Der Anteil der Teilnehmer ohne anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit ist seit Programmbeginn deutlich gesunken. Die Anteile an Beschäftigten ohne Abschluss oder nur mit einem Schulabschluss sind seit 2008 ebenfalls stark rückläufig sind.

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen inzwischen wieder am häufigsten über die Arbeitgeber. Die Bildungsträger, die im Vorjahr noch die wichtigste Informationsquelle waren, haben hingegen im Jahr 2011 an Bedeutung eingebüßt, spielen aber nach wie vor eine zentrale Rolle. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte und das Internet, wobei erstere insbesondere bei Frauen und Personen mit Migrationshintergrund von Bedeutung sind.

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die durch Betriebe bei der Nutzung des Instruments „Qualifizierungsschecks“ finanziell unterstützt wurde, ist deutlich angestiegen und liegt inzwischen bei 50% (komplette oder anteilige Ko-Finanzierung durch den Arbeitgeber). Seit Beginn des Programms ist damit eine kontinuierliche Erhöhung der betrieblichen Beteiligung zu verzeichnen. Diese Entwicklung gilt für alle hier differenzierten Beschäftigtengruppen.

Trotz dieser durchaus erfreulichen Entwicklung bleibt festzuhalten, dass die Betriebe bei ihrer finanziellen Unterstützung immer noch selektiv vorgehen. Sie unterstützen überdurchschnittlich oft Männer, Hochqualifizierte, jüngere Beschäftigte, Personen ohne Migrationshintergrund und Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere bei der recht hohen betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen und der Hochqualifizierten ist zu prüfen, ob und inwieweit hier Mitnahmeeffekte existieren. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe diese Gruppe weiterzubilden ist recht hoch. Es könnte daher sein, dass die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne das Instrument durchgeführt worden wären.

Auch wenn diese Selektionskriterien immer noch existieren ist positiv zu vermerken, dass sie in großen Teilbereichen geringer geworden sind. Dies gilt insbesondere für den Abstand zwischen Geringqualifizierten und den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und für die älteren Beschäftigten im Vergleich zur mittleren Altersgruppe.

Ein großer Unterschied besteht in der betrieblichen Förderung von Vollzeit und von Teilzeitarbeitern. Dies ist deshalb besonders hervorzuheben, da die Teilzeitbeschäftigten 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.

In allen abgefragten Kategorien wurde das Instrument „Qualifizierungsscheck“ überwiegend sehr gut bewertet. Im Vergleich zum Vorjahr wurde die damals schon sehr gute Gesamtbewertung nochmal übertroffen. 96% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigten sich zufrieden mit der Gesamtumsetzung des Instruments. Gegenüber 2009 und 2010 haben sich 2011 insbesondere folgende Entwicklungen ergeben:

2010 gaben in vielen der abgefragten Kategorien die älteren Teilnehmer/innen häufig die vergleichsweise „schlechteste“ Bewertung aller Altersgruppen ab. Dies ist nun nicht mehr der Fall. Bei der Frage nach dem Informationsgehalt und Individualität der Beratung oder der Möglichkeit, kurzfristig einen Termin zu erhalten kommen die Älteren inzwischen zu der besten Bewertung aller Altersgruppen.

Wie schon 2010 kommen Frauen in den meisten Kategorien zu einer besseren Bewertung als Männer. Damit korreliert ist die positive Bewertung der Teilzeitarbeitkräfte. Diese kommen ebenfalls zu einer besseren Bewertung als Vollzeitbeschäftigte, bestehen aber überwiegend aus Frauen.

Gleiches gilt für Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund. Diese bewerten das Instrument zumeist besser als Personen ohne Migrationshintergrund.

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 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 weiterhin sehr positive Effekte gezeigt. Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme wird wie auch im letzten Jahr überwiegend 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 (93%), 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 2011 kamen 89% der Befragten zu dem Schluss, das Instrument habe eine positive Wirkung auf ihre berufliche Situation gehabt.

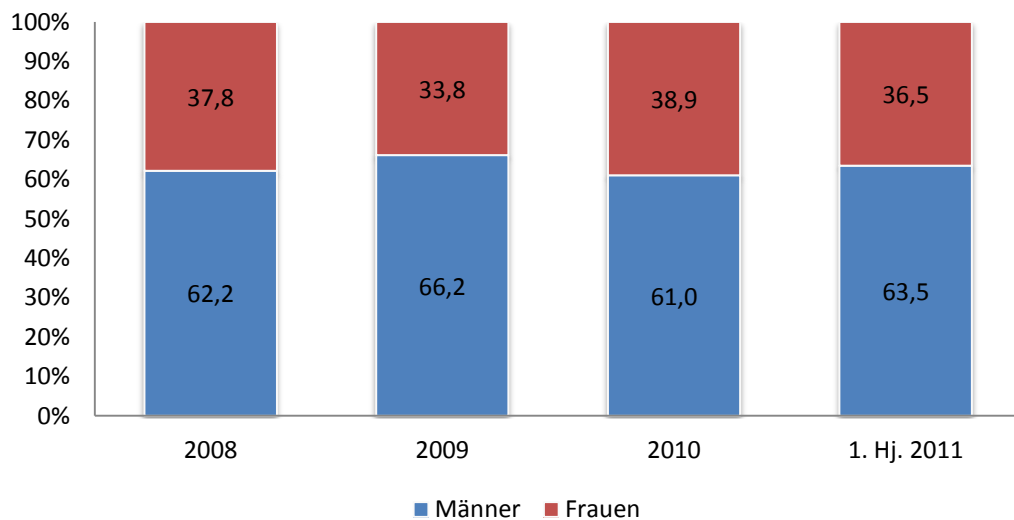
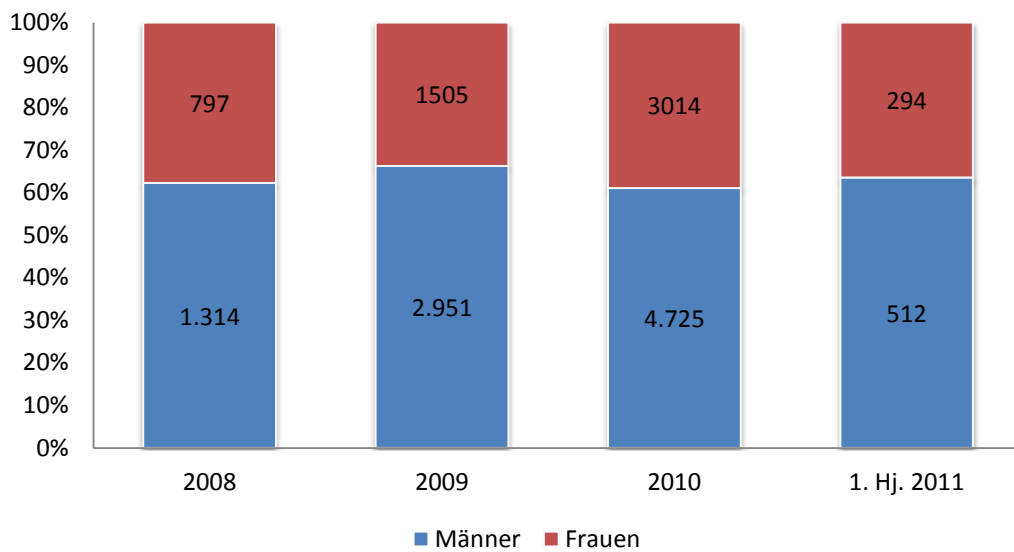
6. Die Weiterbildungsinitiative „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit

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

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

Während im Qualifizierungsscheck-Programm der Frauenanteil an den geförderten Beschäftigten überwog, zeigt sich bei der WeGebAU-Förderung ein gänzlich anderes Bild. Jeweils über 60 Prozent der geförderten Beschäftigten waren seit 2008 männlich. Der Anteil der männlichen Beschäftigten an den Geförderten ist dabei 2010 etwas zurückgegangen, im 1. Halbjahr 2011 aber wieder angestiegen.

Abb. 72: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008 bis 1. Halbjahr 2011 nach Geschlecht, absolut und in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

Auch auf Ebene der drei Regierungsbezirke wird diese Entwicklung bestätigt. Aktuell liegt der Frauenanteil im Regierungsbezirk gießen mit 39% noch am höchsten. Dieser Bezirk hatte im Vorjahr noch einen Frauenanteil von 42%. Gegenüber 2010 ist auch im Regierungsbezirk Kassel der Frauenanteil am Programm deutlich gesunken, im Regierungsbezirk Darmstadt blieb er konstant.

Abb. 73: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, bis 1. Halbjahr 2011 nach Geschlecht

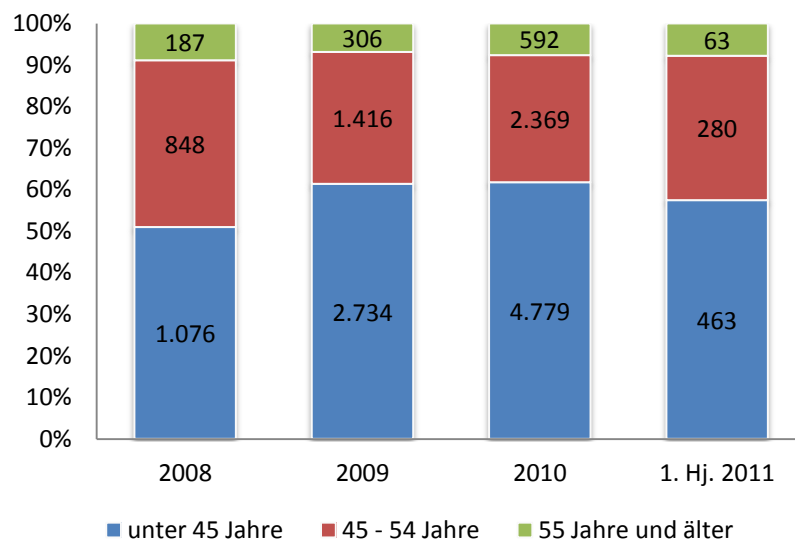
	2008		2009		2010		1. Hj. 2011	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Hessen	62,2	37,8	66,2	33,8	61,0	38,9	63,5	36,5
Reg.-Bez. Darmstadt	65,2	34,8	65,2	34,8	62,5	37,5	62,5	37,5
Reg.-Bez. Gießen	58,5	41,5	65,8	34,2	58,0	42,0	60,9	39,1
Reg.-Bez. Kassel	62,3	37,7	68,3	31,7	61,5	38,5	68,4	31,6

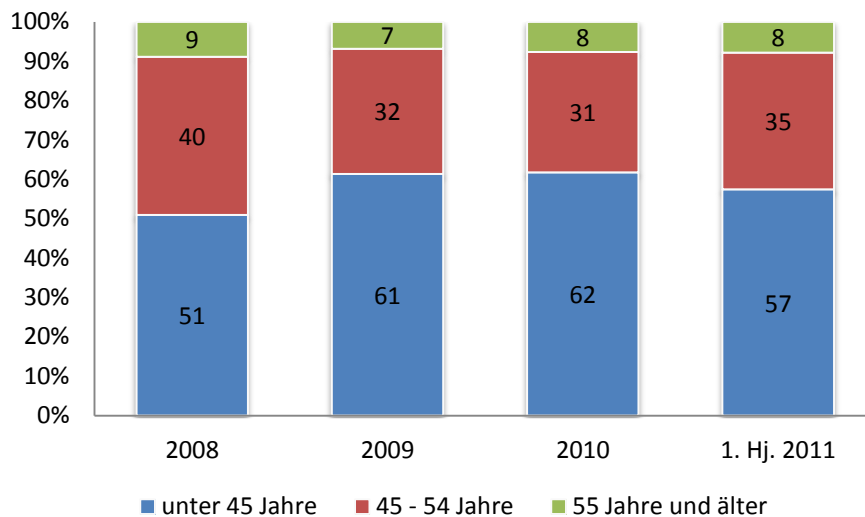
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

Mehr als die Hälfte der geförderten Beschäftigten ist unter 45 Jahre

Obwohl die WeGebAU-Förderung speziell auch ältere Beschäftigte ansprechen möchte, waren im 1. Halbjahr 2011 57% der geförderten Beschäftigten unter 45 Jahren, über 55 Jahre waren lediglich 8% der Teilnehmer/innen. Betrachtet man die Entwicklung der Anteile der drei Altersgruppen seit 2008 so zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Anteils der jüngeren Beschäftigten an den geförderten Personen bis 2010, 2011 ging er wieder etwas zurück. Der Anteil der älteren Beschäftigten über 55 Jahre blieb hingegen annähernd konstant.

Abb. 74: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen 2008 bis 1. Halbjahr 2011 nach Alter, absolut und in Prozent





Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

Auf Ebene der Regierungsbezirke kam es zwischen 2008 und 2010 zu einer Angleichung der Anteile der verschiedenen Altersgruppen. 2011 sind wiederum stärkere regionale Unterschiede festzustellen. So lag der Anteil der über 54-jährigen im Regierungsbezirk Kassel bei 11%, im Regierungsbezirk Darmstadt dagegen nur bei 4%. Auch die 45-54-jährigen sind im Regierungsbezirk Darmstadt deutlich unterdurchschnittlich vertreten.

Abb. 75: Teilnehmer/innen an WeGebAU in Hessen und den hessischen Regierungsbezirken 2008, bis 1. Halbjahr 2011 nach Alter

	2008			2009		
	unter 45 J.	45 - 54 J.	über 55 J.	unter 45 J.	45 - 54 J.	über 55 J.
Hessen	51	40	9	61	32	7
Reg.-Bez. Darmstadt	58	35	7	62	31	7
Reg.-Bez. Gießen	48	44	8	62	32	6
Reg.-Bez. Kassel	43	45	12	60	33	7
	2010			1. HJ. 2011		
	unter 45 J.	45 - 54 J.	über 55 J.	unter 45 J.	45 - 54 J.	über 55 J.
	62	31	8	57	35	8
Reg.-Bez. Darmstadt	62	29	8	65	30	4
Reg.-Bez. Gießen	60	33	7	51	39	10
Reg.-Bez. Kassel	62	32	6	52	37	11

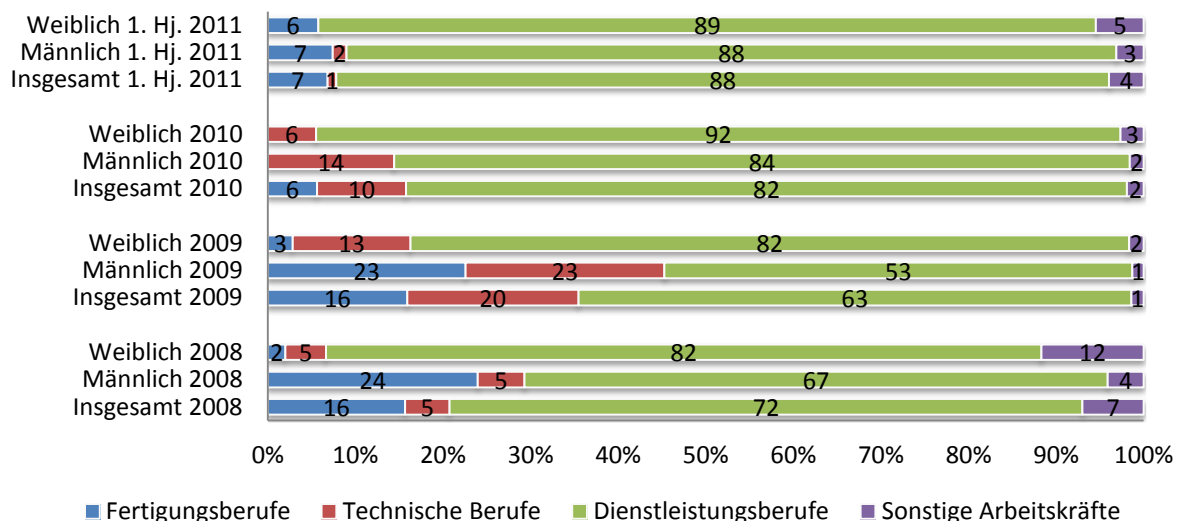
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

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

Im 1. Halbjahr 2011 übten 89 Prozent der geförderten Personen Dienstleistungsberufe aus, weitere 6 Prozent hatten technische Berufe und 5 Prozent arbeiteten als Sonstige Arbeitskräfte. Betrachtet man die Anteile der Berufe getrennt nach Männern und Frauen, so steigt erwartungsgemäß der Anteil der Dienstleistungsberufe bei den Frauen, während bei den männlichen Geförderten Fertigungs- und technische Berufe an Bedeutung gewinnen.

Im Zeitverlauf hat insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit Fertigungs- und technischen Berufen an den geförderten Personen abgenommen. 2008 und 2009 lag dieser Anteil noch bei über 20 Prozent.

Abb. 76: Schulungsziele der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht

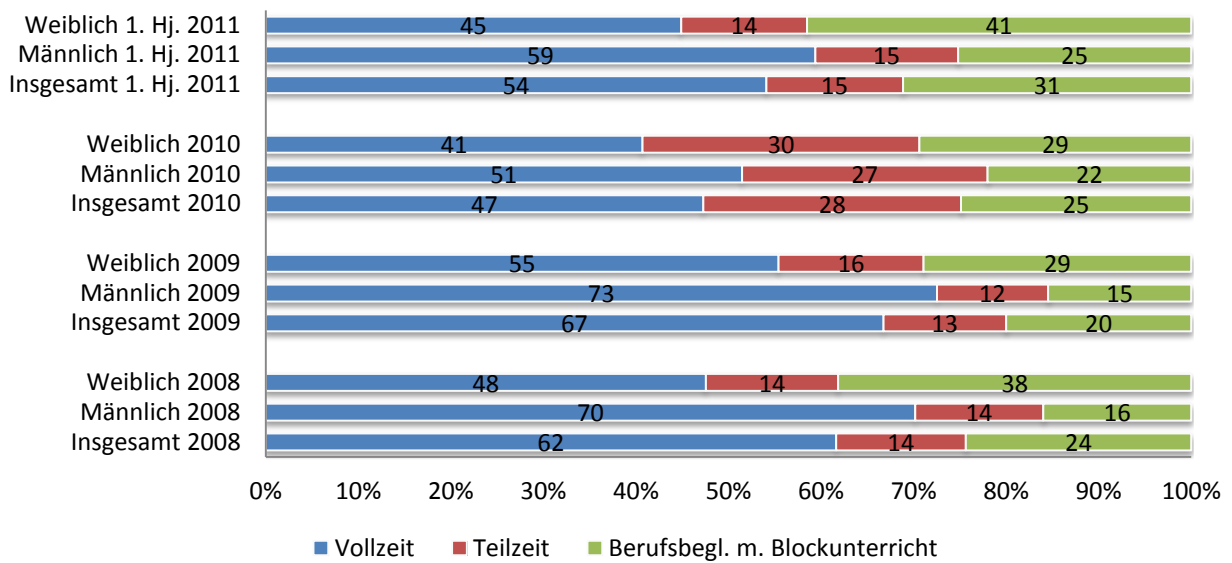


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011

Bei der Einbindung von Weiterbildung in den Arbeitsalltag ist eine deutliche Entwicklung weg hin zu berufsbegleitendem Blockunterricht zu erkennen. Im 1. Halbjahr 2011 wurden bereits 31% der Weiterbildungsmaßnahmen im Blockunterricht durchgeführt, 2010 waren es nur 25% und 2009 sogar nur 20%. Dafür ist der Anteil der Teilzeitmaßnahmen deutlich gesunken. Nur 15% der Weiterbildungen im 1. Halbjahr 2011 waren Teilzeitmaßnahmen. Im Vergleich zum Vorjahr ist hiermit der Anteil der Teilzeitmaßnahmen um 13 Prozentpunkte gesunken.

Männer nehmen nach wie vor häufiger an Vollzeitmaßnahmen teil als Frauen. Dies hatten dafür häufiger einen berufsbegleitenden Blockunterricht hatten. Bei den teilzeitmaßnahmen ergeben sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Abb. 77: Unterrichtsart der durch WeGebAU in Hessen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen 2008, 2009 und im 1. Halbjahr 2010 nach Geschlecht



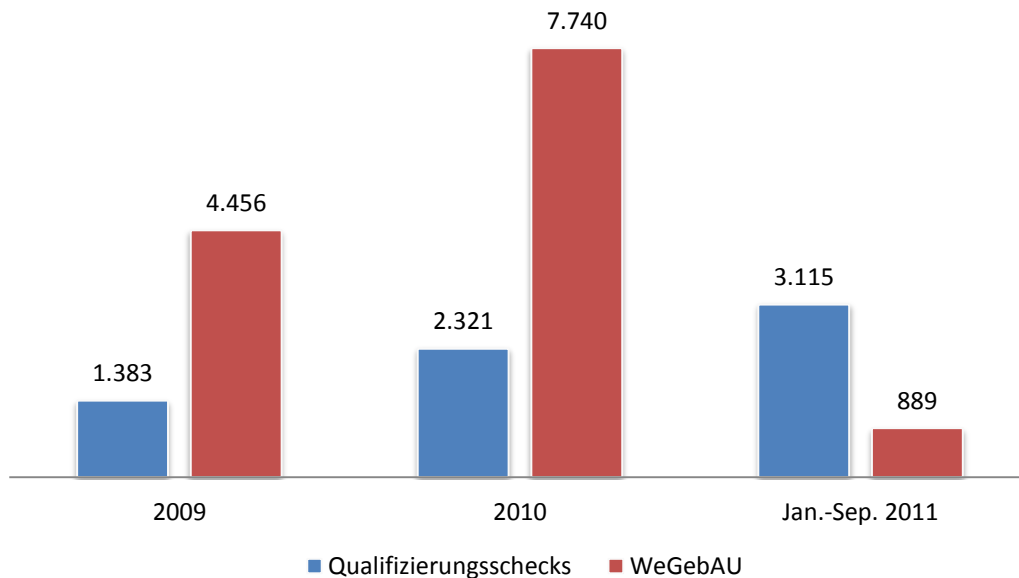
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010

7. Die Instrumente „Qualifizierungsschecks“ und „WeGebAU“ im Vergleich

Im Folgenden werden die Teilnehmer/innen in den Programmen „Qualifizierungsschecks“ und „WeGebAU“ geförderten Personen gegenübergestellt. Hierbei sind jedoch Einschränkungen beim Vergleich der Daten zu beachten. Zum einen lief das Instrument „Qualifizierungsschecks“ erst im Mai 2008 an, wodurch die Daten zu diesem Jahr nur eingeschränkt mit den Angaben zu „WeGebAU“-Teilnehmer/innen vergleichbar sind. Zum anderen stehen die Zahlen zum „WeGebAU“ erst drei Monate nach Genehmigung der Förderung zur Verfügung. Die WeGebAu-Daten liegen bis September 2011 vor, folglich ist nur ein Vergleich der Jahre 2009, 2010 und des 2011 bis September sinnvoll. Die folgenden Zahlen der Qualifizierungsschecks beziehen sich auf ausgestellte Schecks, nicht auf eingelöste.

Sowohl in 2009 als auch im 2010 konnte das Instrument „WeGebAU“ wesentlich höhere Teilnehmerzahlen verbuchen als das Programm Qualifizierungsschecks. Dies hat sich im 1. Halbjahr 2011 grundlegend geändert. In diesem Zeitraum hatten nur 889 Personen Gelder der „WeGebAU“-Förderung bekommen, während 3.115 Beschäftigte einen Qualifizierungsscheck ausgestellt bekamen.

Abb. 78: Teilnehmerzahlen der Programme Qualifizierungsschecks und der WeGebAU-Förderung 2009, 2010 und 2011 (bis September) im Vergleich

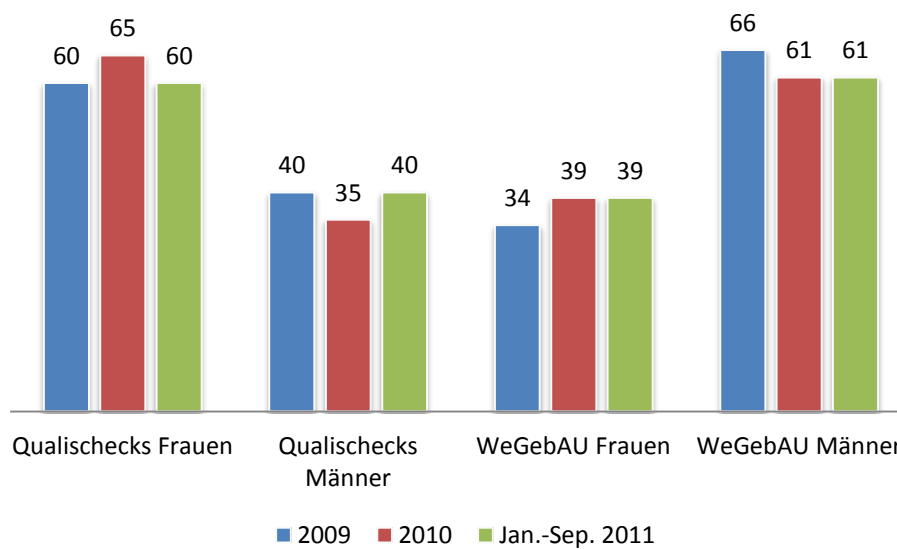


Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Weiterbildung Hessen e.V., Bundesministerium für Forschung und Bildung

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

Am deutlichsten unterscheiden sich die beiden Instrumente bei einer Betrachtung der Geschlechterverteilung bei den geförderten Personen. Der Frauenanteil an den Teilnehmer lag bei den Qualifizierungsschecks in jedem Jahr bei 60% oder höher. Beim WeGebAU Programm ist es genau umgekehrt, hier lag der Männeranteil bislang immer bei über 60%. Zwei mögliche Erklärungen für dieses Phänomen sind zum einen die höhere Eigeninitiative von Frauen im Bereich der beruflichen Weiterbildung und zum anderen die vermehrte Förderung von Männern in betrieblich organisierter Weiterbildung.

Abb. 79: Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungsschecks und von WeGebAU in Hessen nach Geschlecht

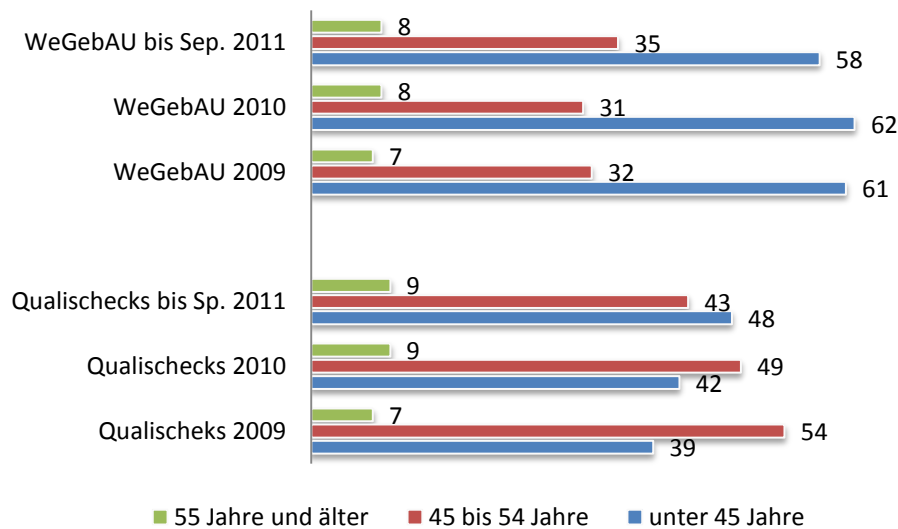


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Auch ein Vergleich der Anteile der drei Altersgruppen, unter 45 Jahre, zwischen 45 und 55 Jahre und 55 Jahre und älter, zeigt deutliche Differenzen bei der Teilnehmerzusammensetzung der Instrumente WeGebAU und Qualifizierungsschecks. Die Mehrheit der WeGebAU Teilnehmer/innen war unter 45 Jahre, dies gilt für jeden hier beobachteten Zeitraum. Diese Altersgruppe nimmt beim Instrument Qualifizierungsschecks zwar im Zeitablauf zu, ihr Anteil liegt aber noch deutlich unter 50%.

Fast 50% der Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsschecks waren dafür in der Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahre. Die Anteile blieben seit 2009 relativ stabil. Die 45-54-jährigen stellen dagegen im WeGebAU-Programm nur ein knappes Drittel aller Teilnehmer/innen, mit leicht steigender Tendenz seit 2009. Bei den über 55-jährigen ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede in den Anteilen zwischen den beiden Programmen.

Abb. 80: Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Programm Qualifizierungschecks und von WeGebAU in Hessen nach Alter



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

8. Möglichkeiten zur Regionalisierung des Informationssystems berufliche Weiterbildung in Hessen

Bedarfe zur Datengenerierung auf regionaler/kommunaler Ebene

Zur Eruiierung lokaler Bedarfe und bestehender Informationen über das regionale Weiterbildungsgeschehen wurden 13 Experteninterviews durchgeführt, zwei weitere sind noch geplant (IHK-Vertreter sowie Netzwerkservicestelle). Befragt wurden

- 5 Weiterbildungsanbieter/Beratungsstellen (3 im Regierungsbezirk Darmstadt, jeweils einer im Regierungsbezirk Gießen und Kassel),
- 3 Vertreter regionaler Wirtschaftsförderung,
- 4 Vertreter der Kommunen/Städte sowie einer der Handwerkskammern.

Zuerst wurde in Gesprächen mit einzelnen lokalen Vertretern eruiert ob und in welcher Form denn zusätzliche Informationsbedarfe hinsichtlich der Weiterbildungsaktivitäten existieren. Hierbei ergab sich kein einheitliches Bild. Teilweise wurde auf regionaler Ebene kein zusätzlicher Bedarf gesehen, sondern auf Arbeitsmarktregionen abgestellt. Teils ergaben sich allerdings doch Informationsbedarfe auf lokaler Ebene, insbesondere zur Unterstützung der strategischen Ausrichtung und Planung der Kommunen. Diese richteten sich dabei sowohl auf das aktuelle Weiterbildungsgeschehen als auch auf künftige Weiterbildungsbedarfe bzw. Prognosen. Geht es (wie beim Informationssystem berufliche Weiterbildung) um Weiterbildung von bereits Beschäftigten und nicht von Arbeitslosen, dann wird das betriebliche Weiterbildungsangebot bzw. die betrieblichen dabei zumeist als zentral angesehen. Bezüglich der lokalen Angebotsstruktur von Weiterbildungen (Träger etc.) wird zwar mehr Trans-

parenz gewünscht, konkrete Informationsbedarfe werden hierbei aber nicht gesehen. Ob und inwieweit das Informationssystem mit den dort zu erhebenden Daten, diese Bedarfe decken könnte, wurde dabei nicht deutlich. Schließlich geht es beim Informationssystem berufliche Weiterbildung in erster Linie um die Darstellung von Ist-Zuständen und nicht um künftige Bedarfe oder Prognosen. Eine einheitliche, nach Beschäftigtengruppen differenzierte und umfassende Darstellung des Weiterbildungsgeschehens (betrieblich, individuell und gefördert), wie es das Informationssystem Weiterbildung auf Landes- bzw. Regierungsebene liefert wurde zwar positiv beurteilt, allerdings nicht unbedingt als zwingend notwendig angesehen. Nach unserer Einschätzung ist das Bedürfnis nach solchen regionalen Daten eher situativ bedingt (bspw. durch konkrete Anfragen etc.) und nicht grundlegend strategisch bedingt.

Regionale Bedarfe bestehen vor allem bezüglich der Unsicherheiten im Zuge eines demographisch bedingten Fachkräftemangels, den damit verbundenen betrieblichen (Weiterbildungs-)Bedarfen und der entsprechenden Anpassung des Angebots oder den Möglichkeiten zur Mobilisierung weiterer Qualifikationsreserven (Ältere, Migranten, Berufsrückkehrer, Studienabbrecher etc.). Die bestehenden Bedürfnisse nach künftigen Entwicklungen im Bereich Weiterbildung/Qualifizierung/Ausbildung werden u.E. eher durch andere regionalisierbare Instrumente (wie z.B. regio-pro) abgedeckt.

Vorliegende Daten auf regionaler/lokaler Ebene

Einheitliche (und damit vergleichbare) Daten zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen liegen derzeit nur für den Bereich der geförderten Weiterbildung vor (WeGebAU-Programm und Qualifizierungsschecks). Fundierte und differenzierte Informationen insbesondere über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind jedoch nicht vorhanden, hier dominieren Erfahrungswerte bzw. persönliche Einschätzungen. Die Qualifizierungsbeauftragten sind für konkrete Daten und Zahlen nicht die richtigen Ansprechpartner, hier werden keine für das Informationssystem Weiterbildung relevanten zusätzlichen Daten vorgehalten.

Was die individuelle Weiterbildungsbeteiligung betrifft, verfügen Weiterbildungsanbieter bzw. Beratungsstellen zwar über Informationen hinsichtlich nachgefragter Weiterbildung bzw. Weiterbildungsteilnahme; schon bei der Weiterbildungsanbieterbefragung 2009 wurde allerdings deutlich, dass diese je nach Anbieter von unterschiedlicher Qualität sind und teilweise nicht nach spezifischen Merkmalen differenzierbar sind (Qualifikation, Alter, Stellung im Beruf etc.). Eine regionale Zuordnung der Teilnehmer wäre zwar prinzipiell nach dem Wohnort möglich, nicht aber nach dem Arbeitsort. Da sich aber Arbeits- und Wohnort bei kleinräumigen Betrachtungen häufig unterscheiden, würde dies auch nur sehr eingeschränkt Informationsgehalt für eine Region liefern und würde den damit verbundenen Aufwand kaum rechtfertigen.

Letztendlich dominieren auf der lokalen Ebene Einschätzungen aufgrund von Gesprächen oder Kontakten mit Betrieben oder Teilnehmern. Diese sind jedoch nicht eindeutig quantifi-

zierbar, zudem sind die vorliegenden Informationen zumeist auf unterschiedliche Akteure verteilt (Kammern, Beratungsstellen, kommunale Einrichtungen etc.). Eine vergleichbare und nutzbare Datenbasis liegt nicht vor, sondern müsste neu geschaffen werden. Hierfür müssten u.E. enorme Ressourcen aufgewendet werden, die u.E. in keinem Verhältnis zu dem zusätzlichen Erkenntnisgewinn stünden. Beispielsweise würde eine differenzierte und repräsentative Erhebung betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung aufwendige Betriebsbefragungen in jedem Landkreis bzw. kreisfreien Stadt erfordern. Eine andere Möglichkeit – über subjektive Einschätzungen hinaus – das betriebliche Weiterbildungsgeschehen zählbar abzubilden sehen wir derzeit nicht. Es blieben explorative oder qualitative Methoden (bspw. mittels Interviews etc., siehe unten).

Technische Voraussetzungen und Tools zur Regionalisierung der Weiterbildungsaktivitäten

Das IWAK hat neuerdings Zugang zu dem geographischen Informationssystem „GIS“, welches die Verwaltung, Analyse und Präsentation von kleinräumlichen Daten erlaubt. Voraussetzung hierfür sind allerdings statistische Analysen mit raumbezogenen Daten. Lägen diese auch bezüglich des Weiterbildungsgeschehens vor, könnte – durch Kombination mit anderen kleinräumigen Daten (Bevölkerungsstruktur etc.) - nicht nur regionale Darstellungen des Weiterbildungsgeschehens vorgenommen werden, sondern auch Trendanalysen bzw. die Herausarbeitung von Ausstrahlungseffekten auf Nachbarregionen etc.

Mit dem GIS steht auf technisch-analytischer Seite sicherlich ein hervorragendes Werkzeug zur Analyse regionaler Weiterbildungsbedarfe und –aktivitäten zur Verfügung. Es steht und fällt allerdings mit der Qualität der verfügbaren Daten aus dem Weiterbildungsbereich. Insbesondere der betrieblichen Weiterbildung kommt hier eine zentrale Bedeutung zu und hier liegen so gut wie keine einheitlichen und vergleichbaren Daten auf lokaler Ebene vor.

Zwischenfazit

Es sind noch zwei weitere Gespräche zu den Möglichkeiten der Regionalisierung der Daten geplant. Zudem ist Christian Baden im März zu einer Expertenrunde geladen, die, veranstaltet und organisiert vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), sich genau mit dieser Thematik befasst: „*Empirische Befunde und Forschungslücken zur Weiterbildungsbeteiligung in KMU*“. Ob und inwieweit sich das Weiterbildungsgeschehen auf kleinräumiger Ebene abbilden lässt, kann zwar noch nicht abschließend beantwortet werden. Es erscheint jedoch jetzt schon mehr als fraglich, dass hier ein ähnlich differenziertes und repräsentatives Bild wie für das Bundesland Hessen bzw. die drei Regierungsbezirke geliefert werden kann. Hierzu wären wohl u.a. Betriebsbefragungen auf lokaler Ebene erforderlich, was im Rahmen des Informationssystems berufliche Weiterbildung in Hessen allein aus Budgetgründen sicherlich nicht machbar ist. Ähnliche Probleme ergeben sich bei der Erfassung individueller Weiterbildung.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass bei der aktuellen Auswertung der geförderten Weiterbildung ein Angleich der regionalen Unterschiede festzustellen ist. Was die betriebliche Weiterbildungsquote betrifft, waren laut der Betriebsbefragung 2010 zwar regionale Differenzen zwischen den Regierungsbezirken feststellbar, sie sind allerdings nicht besonders hoch ausgeprägt und hatten sich im Vergleich zur letzten Befragung ebenfalls etwas verringert (vgl. Zwischenbericht 2011). Es erscheint daher fraglich, ob sich bspw. innerhalb eines Regierungsbezirks signifikante Unterschiede auf Landkreisebene feststellen lassen. Die grundlegenden durch das Informationssystem herausgearbeiteten Tendenzen im Weiterbildungsgeschehen (bspw. geringere Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten, Geringqualifizierten oder Älteren, branchenspezifische Differenzen etc.) dürften auch auf regionaler Ebene Bestand haben. Zu quantifizieren ob diese nun etwas ausgeprägter oder etwas geringer ausfallen, verlangt eine sehr hohe Genauigkeit bei der Datengenerierung, die so kaum realisierbar erscheint.

Falls eine Regionalisierung in der Darstellung des Weiterbildungsgeschehens weiter verfolgt werden sollte, schlagen wir daher vor, dass gegebenenfalls ein anderer Weg versucht wird: Es erscheint möglich, dass aus der Kombination von anderen Datenquellen (insbesondere „Regio-Pro“), Experteninterviews und vorliegenden Regionaldaten, regionale Qualifizierungsbedarfe identifiziert und analysiert werden könnten. Das ließe sich mittels des GIS auch visualisieren und fortschreiben. Das tatsächliche Weiterbildungsgeschehen lässt sich zwar nicht eindeutig quantifizieren, für eine regionale Strategieplanung und zur Herausarbeitung regionaler Unterschiede und Problembereiche könnten jedoch Erkenntnisse gewonnen werden. Ein auf konkreten Zahlenangaben basierendes und ausdifferenziertes Informationssystem weiter zu regionalisieren, erscheint uns dagegen nicht machbar.