



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



# **Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen**

**Dipl. VW Christian Baden**

**Prof. Dr. Alfons Schmid**

Projektnummer:80095213, altes Aktenzeichen: TH0101/2008

Technische Hilfe

**HESSEN**



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

**Frankfurt, Januar 2010**

## Das Wichtigste in Kürze

### Evaluation Qualifizierungsschecks:

- Nach dem für das Instrument zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen sollte die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks monatlich etwa 145 betragen. Diese Anzahl wurde bislang lediglich im September bis November 2009 erreicht. Vom Teilnehmercolumen her wurden damit die bislang angestrebten Soll-Zahlen verfehlt.
- Allerdings ist im Zeitablauf eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Die jeweiligen Monatszahlen für 2009 lagen zum Teil deutlich über denen des Jahres 2008. Zudem ist in der zweiten Jahreshälfte 2009 ein spürbarer Anstieg der Teilnehmerzahlen beobachtbar.
- Eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks wird zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen letztendlich nicht fristgerecht eingelöst. Die Ursachen hierfür konnten bislang noch nicht eruiert werden.
- Das Instrument läuft bezüglich der quantitativen Teilnehmerzahlen regional unterschiedlich gut. Die Unterschiede sind – gemessen am regionalen Teilnehmerpotenzial – teilweise gravierend. Negativ fallen hierbei vor allem die kreisfreien Städte (mit Ausnahme von Kassel) auf, positiv die nordhessischen und südhessischen Randbezirke.
- Bezüglich der Teilnehmerstruktur ist festzuhalten, dass sich Frauen, Migranten und Teilzeitbeschäftigte überdurchschnittlich häufig an dem Instrument beteiligen. Insbesondere für die letzten beiden Gruppen ist dies als positiver Nebeneffekt zu vermerken, da sie zwar nicht Hauptzielgruppe des Instruments sind, in der Regel aber nur in unterdurchschnittlichem Maße an Weiterbildungsaktivitäten partizipieren.
- Die Gruppe der Älteren wird in ausreichendem Maße über das Instrument angesprochen. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss trifft dies nur bedingt zu. Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen verfügt bereits mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung.
- Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen häufig über die Betriebe. Diese sind bislang der wichtigste Multiplikator wenn es um Informationen über das Instrument geht. Große Bedeutung haben weiterhin informelle Informationswege über Freunde und Verwandte (dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte) und das Internet.
- Ca. 60% der Teilnehmer/innen trägt die Kosten für den nicht förderungsfähigen Anteil der Weiterbildungsmaßnahme selbst. Zu 35% erfolgt dies komplett durch die Betriebe, zu 5% beteiligen sich die Betriebe zumindest anteilig an den Kosten.
- Die Teilnehmer/innen bewerten das Instrument bezüglich Information, Beratungsqualität, Berücksichtigung der individuellen Situation und auch des organisatorischen Ablaufs und Aufwands ausgesprochen gut. Zwar sind hier je nach Strukturmerkmal (Geschlecht, Alter, Qualifikation) Unterschiede in der Bewertung feststellbar, jedoch gibt es keine Beschäftigtengruppe, die zu einer negativen Bewertung kommt. Die positive Bewertung

durch die Teilnehmer/innen ist als außergewöhnlich zu bezeichnen und so sicherlich nicht zu erwarten gewesen.

- Die Wirkungsanalyse anhand der telefonischen Befragung ca. 6-12 Monate nach der Scheckausstellung hat ebenfalls überraschend positive Effekte gezeigt. Über 90% der Befragten gaben an, dass sich ihre berufliche Situation seit der Weiterbildungsmaßnahme (subjektiv oder objektiv) verbessert habe.
- Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme selbst wird von den Teilnehmer/innen in der Regel ebenfalls als sehr gut oder gut bewertet.
- Diese positiven Einschätzungen führen dazu, dass etwa 2/3 der Teilnehmer/innen künftig nochmals an dem Instrument teilnehmen wollen.
- Bei allen Unsicherheiten und möglichen Verzerrungen im Antwortverhalten ist davon auszugehen, dass bei einem Teil der Personen Mitnahmeeffekte zu verzeichnen sind. Über 60% der telefonisch Befragten gab an, dass sie die Weiterbildungsmaßnahme auch ohne den Qualifizierungsscheck durchgeführt hätten.

### **Individuelle berufliche Weiterbildung**

- Die Teilnahmequote an individueller beruflicher Weiterbildung in Hessen 2008 lag bei etwa 9%
- Frauen nehmen in überdurchschnittlichem Maß an individueller beruflicher Weiterbildung teil. Wird die individuelle berufliche und betriebliche Weiterbildung zusammen betrachtet ergeben sich damit (zumindest was Vollzeitbeschäftigte betrifft) keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung.
- Teilzeitarbeitskräfte nutzen nur sehr selten individuell-berufliche Weiterbildungsangebote. Sie partizipieren auch an betrieblicher Weiterbildung nur stark unterdurchschnittlich. Insgesamt sind damit ihre beruflichen Weiterbildungsaktivitäten als sehr niedrig einzustufen. Da Teilzeitarbeit nach wie vor eine Frauendomäne ist (sie stellen 80% aller Teilzeitarbeitskräfte) sind teilzeitbeschäftigte Frauen hiervon besonders betroffen.
- Die Teilnahme an individuell-berufliche Weiterbildung nimmt mit steigender Qualifikation zu. Während die Teilnahmequote bei Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung in etwa dem Durchschnitt aller Beschäftigten entspricht, liegt sie bei (Fach-) Hochschulabsolventen mit 22% weit über dem Durchschnitt.
- Auf der anderen Seite beteiligen sich Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung kaum an individueller beruflicher Weiterbildung, ihre Teilnahmequote liegt bei nur 4%. Damit sind diese in Bezug auf die berufliche Weiterbildung insgesamt die zentrale Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt: Sie haben die mit Abstand geringste Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung und auch an individueller Weiterbildung. Im Hinblick auf diesen Befund sind der Einbezug und die besondere Förderung Geringqualifizierter durch staatliche Förderprogramme von zentraler Bedeutung.

- Insgesamt ist bezogen auf die individuelle berufliche Weiterbildung eine recht hohe Erfolgsquote zu konstatieren: Etwa 80% aller Teilnehmer/innen schlossen die Weiterbildungsmaßnahme auch erfolgreich ab. Allerdings liegt diese Quote bei den Geringqualifizierten mit 38% deutlich niedriger.
- Die Analyse individueller beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen hat etwas überraschend eine leicht überdurchschnittliche Beteiligung Älterer ergeben. Dieses Ergebnis liegt damit konträr zu dem der betrieblichen Weiterbildungsanalyse. Während dort aber starke Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren zugunsten der Jüngeren bestanden, sind diese in Bezug auf die individuelle Weiterbildung geringer ausgeprägt. Insgesamt bleibt damit festzuhalten, dass die berufliche Weiterbildung für Ältere in Hessen (und dies gilt bereits ab dem 45. Lebensjahr) nur unterdurchschnittlich ist. Der Einbezug individueller beruflicher Weiterbildungsaktivitäten mildert dies etwas ab, ohne aber an diesem Befund grundsätzlich etwas zu ändern.
- Die nachgefragten und vermittelten Schwerpunkte individueller Weiterbildung unterscheiden sich von denen der betrieblichen Weiterbildung in einigen Bereichen erheblich: Von besonderer Bedeutung erscheint im ersteren Fall die Vermittlung von „weichen Qualifikationen“ wie Mitarbeiterführung, Kommunikation, Teamfähigkeit, Organisation etc. sowie von betriebswirtschaftlich-kaufmännischen Fähigkeiten. Gerade erstere werden durch betriebliche Aktivitäten in weitaus geringerem Ausmaß gefördert. Die bei betrieblicher Weiterbildung im Vordergrund stehenden Schwerpunkte wie EDV/Informatik oder auch Weiterbildung im technischen Bereich spielen bei der individuellen Weiterbildung dagegen nur eine untergeordnete Rolle.

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung Teil I .....	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	Teilnehmeranzahl und -struktur.....	15
2.3	Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen.....	18
2.4	Teilnehmer/innen nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund.....	27
2.5	Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und geplanter Weiterbildung .....	30
2.6	Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks.....	32
3	Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmersicht.....	33
3.1	Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample .....	33
3.2	Auswertung der Teilnehmerfragebögen .....	35
3.2.1	Teilnehmer/innen nach Vollzeit/Teilzeit .....	35
3.2.2	Informationswege und das Instrument Qualifizierungsschecks .....	37
3.2.3	Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck. ....	42
3.2.4	Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen.....	47
3.2.4.1	Information, Individualität und Qualität der Beratung .....	47
3.2.4.2	Berücksichtigung der individuellen Situation der Teilnehmer/innen .....	50
3.2.4.3	Organisation, zeitlicher Aufwand .....	53
3.2.4.4	Zusammenfassende Bewertung der Beratung.....	57
3.2.4.5	Zusammenfassende Bewertung des Instruments Qualifizierungsscheck aus Sicht der Teilnehmer/innen.....	60
4	Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse .....	63
4.1	Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme .....	64
4.2	Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme.....	65
4.3	Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck.....	65
4.4	Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmer.....	68
5	Fazit .....	72
6	Die Instrumente „Qualifizierungsschecks“ und „WeGebAU“ im Vergleich.....	75
6.1	Teilnehmer/innen nach Geschlecht und Alter .....	75
6.2	Weiterbildungspotenziale .....	77
7	Einleitung Teil II .....	79

8	Exkurs: Berufliche und allgemeine Weiterbildung in Hessen im Mikrozensus 2006 .....	81
8.1	Weiterbildungsquoten in Hessen .....	82
8.1.1	Weiterbildungsquoten nach Alter .....	83
8.1.2	Weiterbildungsquoten nach Qualifikation .....	84
8.1.3	Weiterbildungsquoten nach beruflicher Stellung .....	85
8.1.4	Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Art des Arbeitsvertrags .....	86
8.1.5	Weiterbildungsaktivitäten nach Betriebsgrößenklassen .....	88
8.1.6	Weiterbildungsaktivitäten nach Wirtschaftsbranche .....	89
8.1.7	Struktur der Weiterbildungsmaßnahmen .....	90
8.1.8	Berufliche und private Weiterbildung .....	90
8.1.9	Dauer der Weiterbildungsmaßnahme .....	91
8.10	Fazit .....	92
9	Individuelle berufliche Weiterbildung: Begriffliche Abgrenzungen und Vergleichsdaten .....	94
10	Ergebnisse der Weiterbildungsanbieterbefragung in Hessen .....	96
10.1	Methodik und allgemeine Angaben zur Weiterbildungsanbieterstruktur .....	96
10.2	Teilnehmeranzahl und Teilnehmerstruktur .....	102
10.2.1	Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung .....	102
10.2.2	Individuelle beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht .....	103
10.2.3	Individuelle berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen .....	104
10.2.4	Individuelle berufliche Weiterbildung nach Qualifikation .....	106
10.3	Regionale Nähe der Weiterbildungsanbieter .....	108
10.4	Dauer der individuell-beruflichen Weiterbildung .....	109
10.5	Thematische Schwerpunkte der individuellen beruflichen Weiterbildung .....	110
10.6	Zum Erfolg und zur Zertifizierung individueller beruflicher Weiterbildung .....	112
11	Fazit .....	115

# **Teil I: Geförderte Weiterbildung für Beschäftigte 2008/2009**

**Zwischen-Evaluierung des Instruments Qualifizierungsschecks**

## 1. Einleitung Teil I

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

### 1. *Qualifizierungsschecks Hessen*

Ziel des seit 2008 laufenden Instruments ist es, Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit zusätzliche Anreize zur Fort- und Weiterbildung zu geben. Hierfür stellt das Land Hessen im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU“ in der ESF-Förderperiode 2007-2013 insgesamt 8 Millionen Euro zur Verfügung, mit denen etwa 16.000 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 über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen **oder** aber sie müssen älter als 45 Jahre sein. Die Orientierung an dieser Zielgruppe 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).

#### *Ablauf:*

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



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

Das Programm WeGebAU 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 das WeGebAU-Programm in erster Linie die Unternehmen angesprochen werden, während sich die „Qualifizierungsschecks“ an die Beschäftigten richtet. Die Förderung durch das Programm WeGebAU ist zudem mehr auf längerfristige Maßnahmen ausgelegt und sieht grundsätzlich die Übernahme aller mit der Maßnahme verbundenen Kosten vor. Des Weiteren fokussiert sich das Programm auf Vollzeitmaßnahmen während der Arbeitszeit, d.h. die Beschäftigten werden während der Qualifizierungsmaßnahme voll oder teilweise freigestellt und das Unternehmen erhält zudem gegebenenfalls für die Dauer der Maßnahme einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt bzw. eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Das Instrument „Qualifizierungsschecks“ ist dagegen eher als berufsbegleitende Maßnahme angelegt.

### *Zielgruppe:*

Gefördert werden gering qualifizierte Arbeitnehmer/innen ohne Berufsabschluss oder aber mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens 4 Jahren eine an- oder ungelernte 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 ältere Arbeitnehmer/innen wenn sie das 45. Lebensjahr vollendet haben und in kleineren und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten tätig sind.

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

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

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

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

Zusammengefasst ergeben sich folgende Ziele der Evaluierung:

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

Hierzu wurden folgende Instrumente genutzt:

- Der Weiterbildungsverein stellte die Teilnehmerdatenbank mit den dort erfassten Strukturmerkmalen zur Verfügung (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungsschecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer/innen)
- In Kooperation mit dem Weiterbildungsverein und in Absprache mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein Fragebogen entwickelt, den alle Teilnehmer/innen nach dem Beratungsgespräch erhielten. Hierbei wurden Informationen zur Finanzierung des Eigenanteils, zur Bewertung der Beratung und des gesamten Instruments aus Teilnehmersicht sowie zu den Informationswegen erhoben. Ergänzt wurden diese durch zusätzliche Strukturmerkmale (Migrationshintergrund, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Schulabschlüsse etc.). In dem Fragebogen wurde auch erhoben, ob die jeweiligen Personen bereit wären, an eine Folgebefragung mitzuwirken und hierzu ihre Adresse und Telefonnummer anzugeben (siehe nächster Punkt).

- In Kooperation mit dem hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein weiterer Fragebogen entwickelt, um die Teilnehmer/innen ca. 6-12 Monate nach Erhalt des Qualifizierungsschecks zu befragen. Hierbei sollten mittelfristige Wirkungen des Programms auf berufliche Entwicklung, Lohnniveau, Arbeitsplatzsicherheit etc. erfasst werden. Dies erfolgte mittels einer telefonischen CATI-Befragung bei den Teilnehmer/innen, die sich dazu bereit erklärt hatten (Wirkungsanalyse).
- Die Bundesagentur für Arbeit stellte die Teilnehmerdaten aus dem Programm Qualifizierungsschecks für das Land Hessen zur Verfügung. Die dabei angeforderten Daten sollten bezüglich der Strukturmerkmale möglichst kompatibel mit denen aus der Qualifizierungsscheckdatenbank sein.
- Zudem stellte die Bundesagentur für Arbeit Strukturdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gegliedert nach Landkreisen zur Verfügung. Hierbei ging es in erster Linie um die Erfassung der (regionalen) Potenziale an geringqualifizierten und älteren Beschäftigten, die dann den tatsächlichen Teilnehmern an den Programmen gegenübergestellt werden können.

Die folgenden Ausführungen untergliedern sich in 4 Teile:

- Zunächst werden die Gesamtteilnehmerzahlen des Instruments nach spezifischen Strukturmerkmalen und Regionen (Landkreise) differenziert dargestellt.
- 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.
- 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 aus Qualifizierungsscheck und WeGebAU-Programm.

## 1.2 Datenüberblick

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

### *Qualifizierungsschecks:*

Eine Informationsgrundlage bildete die Gesamtteilnehmerdatenbank von 2008 bis zum 21.12.2009. Dies waren Daten von 2060 Antragstellern. Von diesen wurden **1850** bis zum genannten Zeitpunkt **genehmigt**. Hiervon hatten **846 Teilnehmer/innen** den ersten (schriftlichen) Fragebogen beantwortet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp 46%. Für eine freiwillige schriftliche Befragung ist dies ein sehr hoher Wert.

Für die telefonische zweite Befragung (Wirkungsanalyse) wurden zunächst nur die Fragebögen berücksichtigt, die bis zum Mai 2009 eingegangen waren. Die Befragung selbst erfolgte Mitte November, so dass zwischen Erhalt des Qualifizierungsschecks und der Befragung mindestens 6 Monate vergangen waren. Von 2008 bis Mai 2009 beantworteten 470 Teilnehmer den ersten Fragebogen. Von diesen 470 erklärten sich 306 Teilnehmer bereit an der Folgebefragung mitzuwirken (65%). Bei 263 Fällen war die Adresse vollständig und sie konnten somit in die erste telefonische Befragung einbezogen werden. Die folgende Tabelle zeigt den Stand der Befragung Anfang Dezember 2009:

Gesamtadressen brutto	<b>263</b>
Teilnahme verweigert	11
Falsche Adresse, kein Anschluss	19
Sonstiges	4

Keine Anwendung des Schecks geplant	11
Adressen netto	<b>218</b>
Noch in Bearbeitung	82
Durchgeführte Interviews (Stand Dezember 2009)	<b>136</b>

### *WeGebAU*

Die Bundesagentur für Arbeit stellte die Teilnehmerdaten aus dem WeGebAU-Programm für das Jahr 2008 und das 1. Halbjahr 2009 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 Landkreisen, Geschlecht, Altersgruppen und Qualifikation.

## 2 Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer

### 2.1 Teilnehmerpotenziale

Zum 31.12.2008 waren in Hessen laut Bundesagentur für Arbeit 2.192.267 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Hiervon waren 981.519 Frauen, das entspricht einem Anteil von etwa 45%.

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 843.200 Personen 45 Jahre oder älter (38%), 327.142 (15%) waren An- oder Ungelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>1</sup> Die folgende Tabelle zeigt die Potenziale differenziert nach Geschlecht und Regierungsbezirken in Hessen:

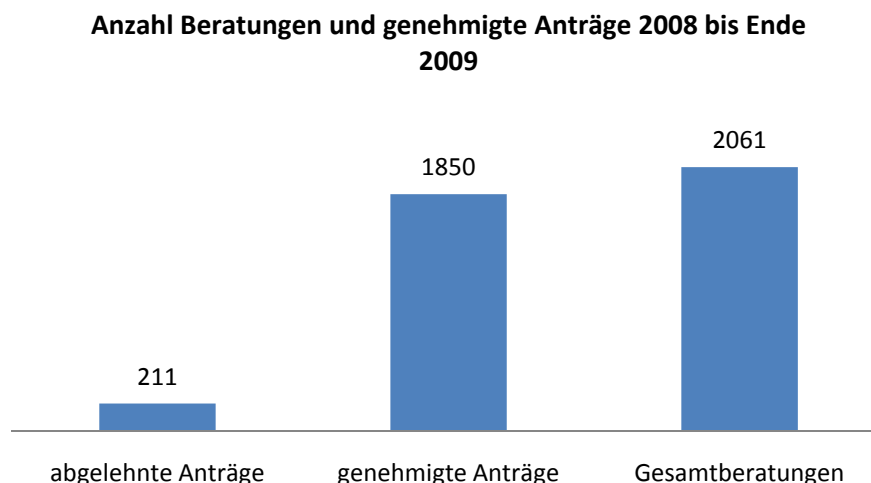
**Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hessen zum 31.12.2008**

Polit. Gebietsstruktur		insg.	davon Männer in %	davon Frauen in %
Hessen	Ungelernte	327.142	53,8	46,2
	unter 45 Jahre	1.349.064	54,8	45,2
	45 bis 55 Jahre	565.158	55,2	44,8
	ab/über 55 Jahre	278.045	57,3	42,7
	<b>Gesamt</b>	<b>2.129.267</b>	<b>55,1</b>	<b>44,9</b>
Reg.-Bez. Darmstadt	Ungelernte	209.808	53,9	46,1
	unter 45 Jahre	919.609	54,7	45,3
	45 bis 55 Jahre	370.244	55,8	44,2
	ab/über 55 Jahre	185.174	57,3	42,7
Reg.-Bez. Gießen	Ungelernte	58.687	53,5	46,5
	unter 45 Jahre	190.727	55,0	45,0
	45 bis 55 Jahre	85.851	52,4	47,6
	ab/über 55 Jahre	41.848	56,0	44,0
Reg.-Bez. Kassel	Ungelernte	58.647	53,9	46,1
	unter 45 Jahre	238.728	55,3	44,7
	45 bis 55 Jahre	109.063	55,1	44,9
	ab/über 55 Jahre	51.023	58,0	42,0

<sup>1</sup> Zur Ermittlung des Gesamtpotenzials sind die beiden Zahlen allerdings nicht addierbar, da hier eine Schnittmenge aus Älteren **und** Geringqualifizierten besteht. Die Größe dieser Schnittmenge ist anhand der BA Daten leider nicht ermittelbar. Über die Gesamtzahl der Personen, die zwar über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, aber berufsfremd arbeiten (und damit gleichfalls eine Zielgruppe der Qualifizierungsschecks darstellen) stehen ebenfalls keine Informationen zur Verfügung.

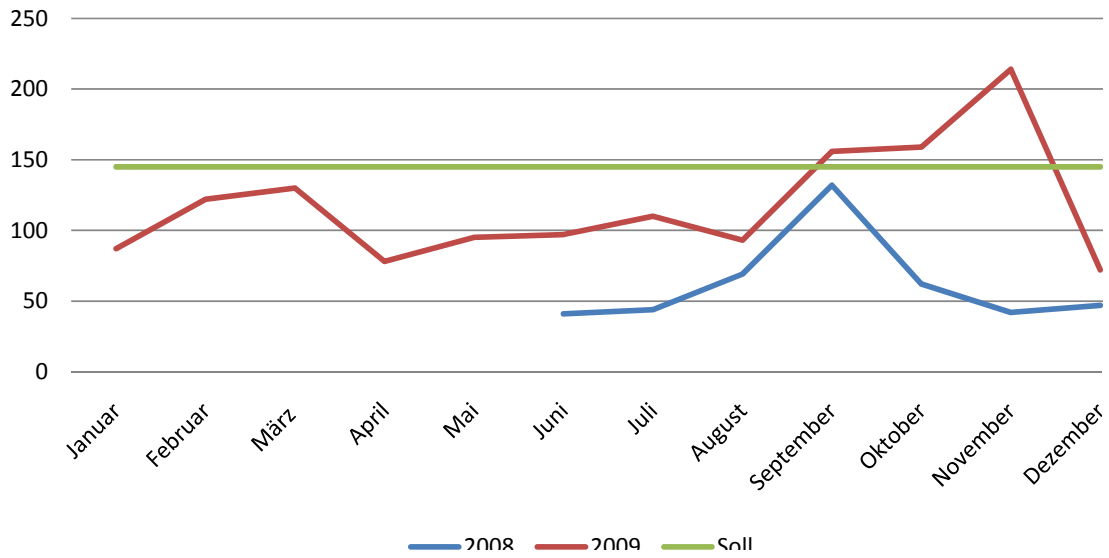
## 2.2 Teilnehmeranzahl und -struktur

Bis zum 21.12.2009 wurden 2061 Beratungen durchgeführt und dabei insgesamt 1850 Qualifizierungsschecks ausgestellt, 211 Anträge wurden abgelehnt. Dies entspricht einer Bewilligungsquote von knapp 90%.



Im operationellen Programm Hessens wurde eine Soll-Zahl von ca. 12.200 Qualifizierungsschecks angestrebt. Verteilt auf die geplante Laufzeit des Instruments ergibt sich damit eine monatliche Sollzahl von ca. 145 Qualifizierungsschecks pro Monat. Diese Sollzahl wurde bislang lediglich in den Monaten August bis November 2009 erreicht. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass sich der Programmstart in der Anlaufzeit verzögerte, da zunächst für das neue Instrument eine adäquate Infrastruktur geschaffen werden musste (Einrichtung von Umsetzungs- und Beratungsstrukturen). Das neue Instrument konnte deshalb erst Ende April 2008 eingeführt werden. Um die Qualifizierungsschecks bekannter und wirksamer werden zu lassen, wurde 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.

### Entwicklung Teilnehmerzahlen Qualifizierungsschecks



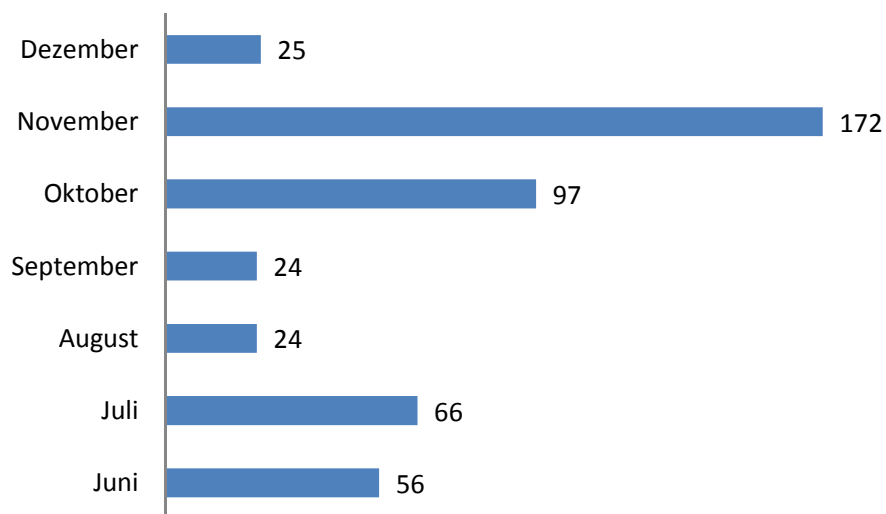
Monat	bewilligte Qualifizierungsschecks	Soll (Ziel 12.200)	Abweichung vom Soll
Mai/Juni 08	41	145	-104
Jul 08	44	145	-101
Aug 08	69	145	-76
Sep 08	132	145	-13
Okt 08	62	145	-83
Nov 08	42	145	-103
Dez 08	47	145	-98
Jan 09	87	145	-58
Feb 09	122	145	-23
Mrz 09	130	145	-15
Apr 09	78	145	-67
Mai 09	95	145	-50
Jun 09	97	145	-48
Jul 09	110	145	-35
Aug 09	93	145	-52
Sep 09	156	145	11
Okt 09	159	145	14
Nov 09	214	145	69
01.12.2009*	72	145	-73
Summe	1850	2755	-905
* nur bis zum 20.12. erfasst			0



Bezüglich der Entwicklung ist positiv zu vermerken, dass jeder Monatswert 2009 deutlich über dem jeweiligen Vergleichsmonat aus dem Jahr 2008 liegt und sich die Zahlen seit August 2009 auf deutlich höherem Niveau stabilisiert haben. Der Trend weist somit in eine eindeutig positive Richtung. In den nächsten Monaten ist zu prüfen, ob sich die Teilnehmerzahlen in etwa auf dem Soll-Niveau stabilisieren können.

Die insgesamt positive Tendenz für 2009 gegenüber 2008 zeigt nochmals die folgende Graphik mit den monatlichen Salden im Vergleich:

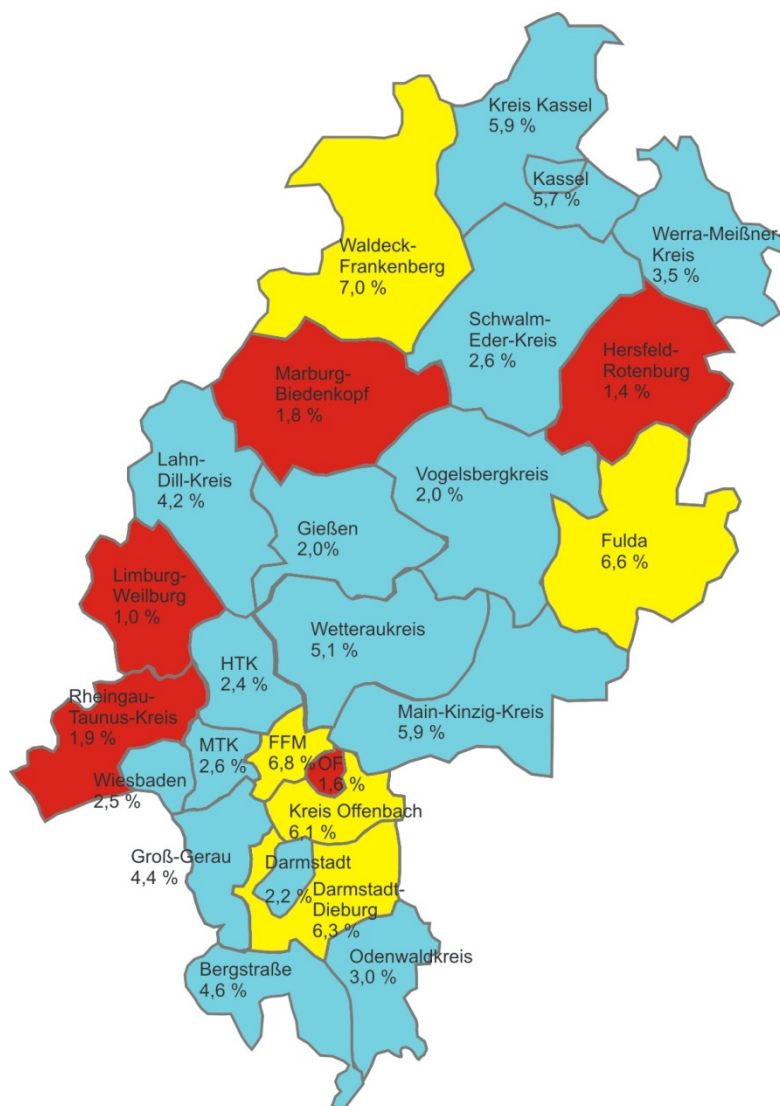
**Differenz der Teilnehmerzahlen 2009 und 2008, monatlicher Vergleich**



## 2.3 Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen

Die höchsten Anteile an Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsschecks haben bislang der Landkreis Waldeck-Frankenberg mit 7% aller Teilnehmer/innen, gefolgt von Frankfurt (6,8%), Fulda (6,6%) sowie Darmstadt-Dieburg (6,3%) und dem Kreis Offenbach (6,1%). Die niedrigsten Anteile haben Limburg-Weilburg (1%), Hersfeld-Rothenburg (1,4%), Offenbach Stadt (1,6%), Marburg-Biedenkopf (1,8%) und der Rheingau-Taunus-Kreis (1,9%).

### Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen



Die regionale Verteilung der Qualifizierungsscheck-Teilnehmer sagt ohne Bezug zur Größe der Region bzw. zum regionalen Teilnehmerpotenzial wenig aus. In einem ersten Schritt werden im Folgenden die regionalen Anteile der Qualifizierungsscheckteilnehmer in Relation zu den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gesetzt (Maßstab für die Größe der Region).

Im Fall einer regionalen Gleichverteilung würden sich die Anteile entsprechen, d.h. der Anteil an Qualifizierungsscheckteilnehmern läge genauso hoch wie der regionale Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens. Die tatsächlichen Ergebnisse sind auf der folgenden Karte dargestellt: Eine rote Färbung bedeutet, dass der regionale Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer über 1% niedriger liegt als der regionale Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies entspricht somit einer unterdurchschnittlichen (negativen) regionalen Teilnahme an dem Instrument. Bei einer blauen Färbung liegt der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer über 1% höher als der regionale Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und entspricht somit einer überdurchschnittlichen (positiven) regionalen Teilnahme an dem Instrument. Die graue Färbung zeigt die Regionen, in denen der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer um höchstens 1% nach oben oder unten von dem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abweicht (durchschnittliche Beteiligung am Instrument).

Dies relativiert z.B. die obigen Ergebnisse für die Stadt Frankfurt erheblich. Dort sind zwar die zweitmeisten Qualifizierungsscheckteilnehmer aller Regionen zu finden (6,8% aller Teilnehmer/innen). Gleichzeitig sind dort aber auch über 22% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens tätig, was einen wesentlich höheren Anteil an Qualifizierungsscheckteilnehmer erwarten lassen würde. Gemessen an diesem Vergleichskriterium sind bislang insbesondere die Ergebnisse für Frankfurt, Wiesbaden, Darmstadt, Main-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Limburg-Weilburg und Marburg-Biedenkopf negativ zu bewerten. Positiv zu bewerten sind sie in den nordhessischen Regionen Kassel (Stadt und Kreis), Waldeck-Frankenberg und Werra-Meißner-Kreis, des Weiteren in Fulda, im Wetteraukreis, Kreis Offenbach, Odenwaldkreis, Bergstraße und Darmstadt-Dieburg.

**Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens**



Eindeutige regionale Cluster ergeben sich hierbei nicht. Tendenziell läuft das Instrument in den kreisfreien Städten vergleichsweise schlecht (Ausnahme Kassel) und in den nord- und südhessischen Randregionen vergleichsweise gut. Besonders hervorzuheben ist hierbei der Landkreis Waldeck-Frankenberg. Hier findet sich bislang die höchste Anzahl an Qualifizierungsscheckteilnehmern aller Landkreise/kreisfreien Städte (7%). Gleichzeitig ist dieser Kreis vergleichsweise klein, es ergibt sich nach obiger Analyse eine Abweichung von +4,6%. Das Gegenbeispiel stellt die Stadt Frankfurt dar mit einer Abweichung von -15,8%. Die folgende Tabelle zeigt die Abweichungen für alle Regionen Hessens:

<b>Region</b>	<b>Abweichung Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer vom Anteil der soz.pfl. Beschäftigten</b>
Frankfurt am Main, Stadt	-15,81%
Wiesbaden, Stadt	-3,14%
Marburg-Biedenkopf	-1,79%
Darmstadt, Stadt	-1,78%
Main-Taunus-Kreis	-1,18%
Hochtaunuskreis	-1,17%
Limburg-Weilburg	-1,02%
Gießen	-0,99%
Offenbach am Main, Stadt	-0,48%
Hersfeld-Rotenburg	-0,44%
Rheingau-Taunus-Kreis	0,20%
Groß-Gerau	0,36%
Lahn-Dill-Kreis	0,39%
Schwalm-Eder-Kreis	0,56%
Vogelsbergkreis	0,77%
Main-Kinzig-Kreis	0,79%
Kassel, Stadt	1,32%
Offenbach, Kreis	1,37%
Bergstraße	1,74%
Wetteraukreis	1,81%
Odenwaldkreis	1,92%
Werra-Meißner-Kreis	2,32%
Kassel Landkreis	3,07%
Fulda	3,10%
Darmstadt-Dieburg	3,48%
Waldeck-Frankenberg	4,58%

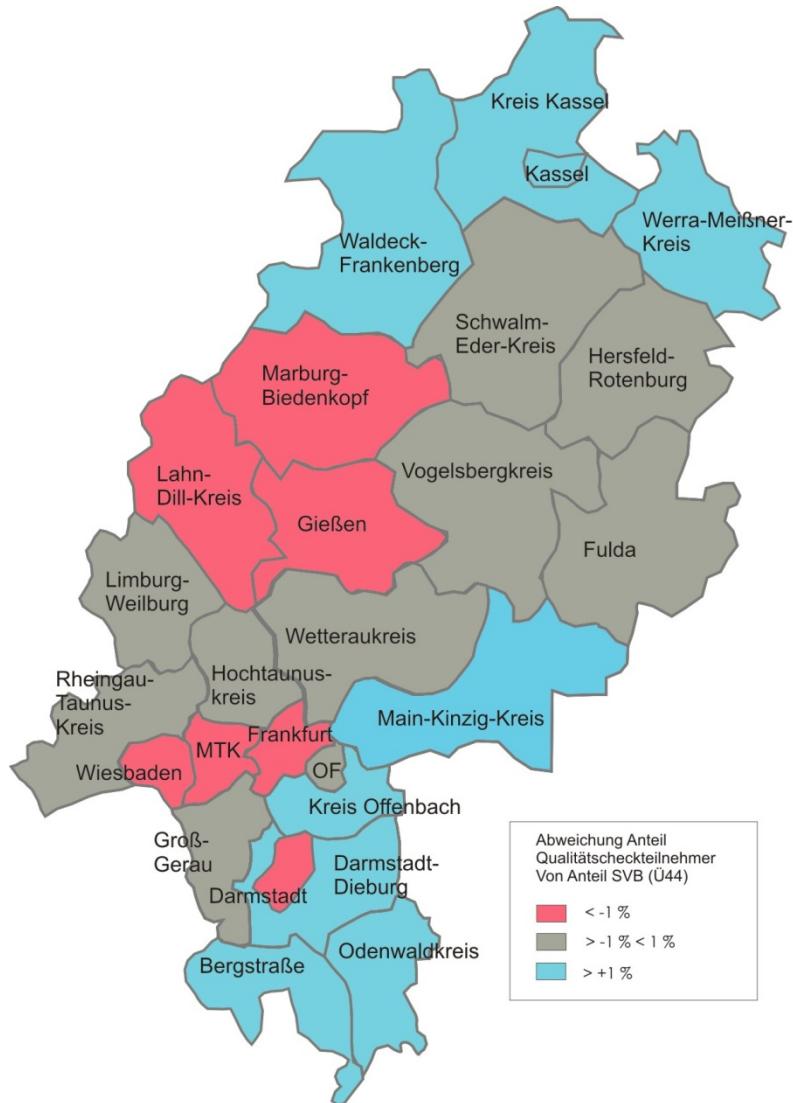
Das Instrument Qualifizierungsscheck richtet sich allerdings nicht an alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern nur an spezifische Beschäftigtengruppen. Die obige Darstellung würde also nur dann zu exakten Ergebnissen führen, wenn diese Beschäftigtengruppen regional gleich verteilt wären.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

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

Hierbei zeigt sich ein ähnliches Bild: Schlecht schneiden wieder insbesondere die kreisfreien Städte Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt ab. Des Weiteren gilt dies (wie oben) für den Main-Taunus-Kreis sowie den Kreis Marburg-Biedenkopf. Hinzu kommen (im Gegensatz zu obiger Analyse) Gießen und der Lahn-Dill-Kreis.

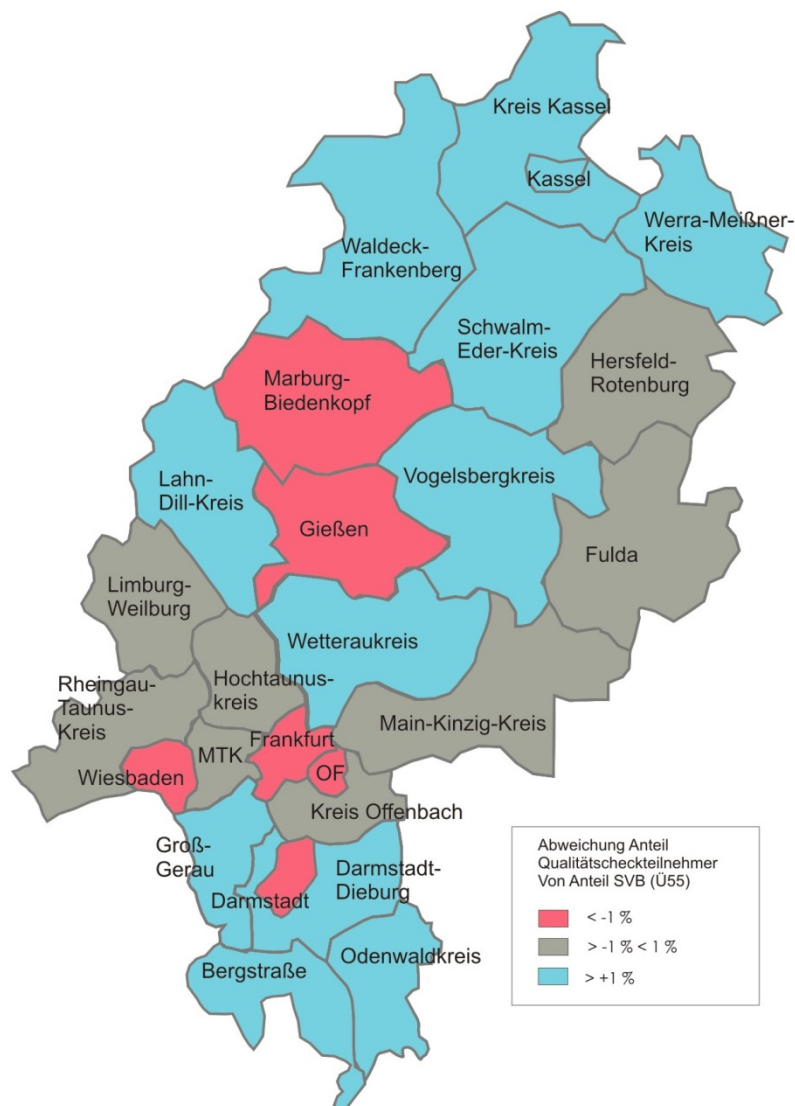
Positive Ergebnisse liefern wieder die nord- und südhessischen Randregionen sowie der Kreis Offenbach und der Main-Kinzig-Kreis.

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



Werden nur die über 55-jährigen Teilnehmer/innen betrachtet und ihre Anteile in Bezug zu der Verteilung der über 55-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt, sind wiederum negative Ergebnisse für die drei beschriebenen kreisfreien Städte zu beobachten. Hinzu kommen Offenbach (Stadt), Gießen und Marburg-Biedenkopf.

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





Analysiert man ausschließlich die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss und stellt diese den Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsabschluss gegenüber, zeichnen sich die drei kreisfreien Städte Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt als Problemregion ab. Gleiches gilt für den Main-Taunus-Kreis, Gießen, Limburg-Weilburg, Hersfeld-Rothenburg und Marburg-Biedenkopf. Positive Ergebnisse finden sich wiederum in den nördlichen und südlichen Kreisen Hessens, sowie in weiten Teilen Ost Hessens.

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



Festzuhalten ist, dass das Instrument – gemessen an den Teilnehmerzahlen - regional unterschiedlich gut angenommen wird. Nach den obigen Darstellungen zeichnen sich Teilregionen ab, die nach allen vorgenommenen Vergleichsanalysen positive Ergebnisse zu verzeichnen haben, solche die je nach Analyseeinheit zu wechselnden Ergebnissen kommen und schließlich Regionen, die immer negative Ergebnisse liefern.

Zu ersteren gehören Waldeck-Frankenberg, Kassel Stadt und Kassel Kreis, Werra-Meißner-Kreis, der Odenwaldkreis, Darmstadt-Dieburg und Bergstraße. Zu letzteren die Städte Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt und der Kreis Marburg-Biedenkopf.

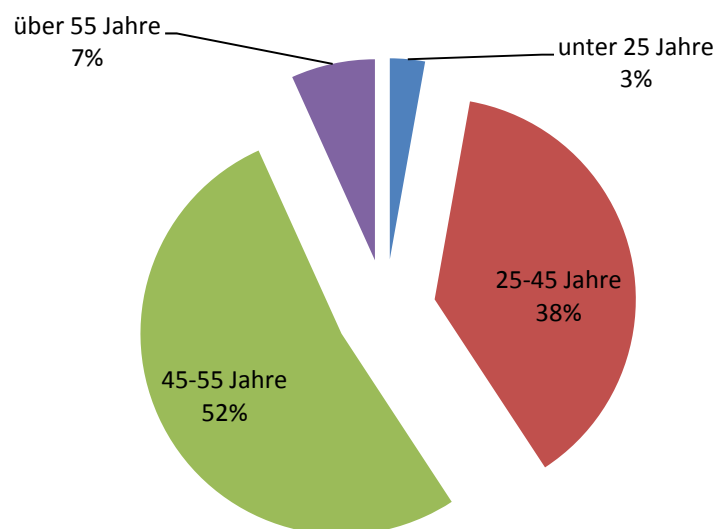
Die Ursachen für diese regionalen Unterschiede können vielfältig sein: Strukturelle Faktoren wie Betriebsgrößenstruktur (förderungsfähig sind nur Personen in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten), Anteile der berufsfremd tätigen Beschäftigten etc. können hier genauso beitragen wie regional unterschiedliche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

Falls sich diese Unterschiede im weiteren Programmverlauf bestätigen und verfestigen, müssen sie zumindest hinsichtlich der möglichen Differenzen in der Umsetzung des Instruments überprüft werden. Dies wird dann durch Interviews mit (aus Instrumentensicht) strategischen regionalen Akteuren herausgearbeitet und Teil des nächsten Evaluationszwischenberichts sein.

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

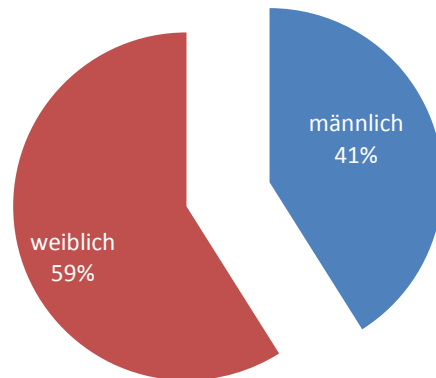
Eine zentrale Zielgruppe des Instruments sind Beschäftigte ab 45 Jahren. Die Altersstruktur der Teilnehmer/innen zeigt, dass knapp 60% 45 Jahre oder älter waren. Die Älteren konzentrieren sich allerdings auf die Gruppe der 45-55-Jährigen, nur etwa 7% aller Teilnehmer/innen waren älter als 55 Jahre. Jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren stellten mit 3% nur eine kleine Minderheit der Teilnehmer/innen.

Altersstruktur der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck



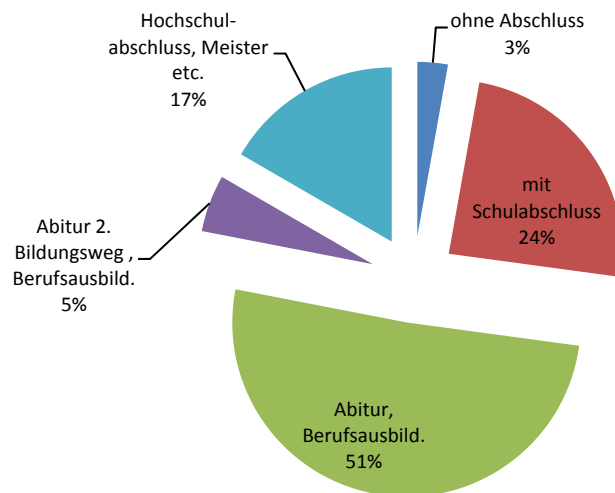
Etwa 59% der Qualifizierungsscheckempfänger waren Frauen. Damit sind diese in dem Programm deutlich überrepräsentiert (vgl. Tabelle 1, Seite 10). Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte liegt ihr Anteil in Hessen bei ca. 45%, bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 45 Jahre bei 44% und auf alle Ungelernten bei etwa 46%.

### Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Geschlecht



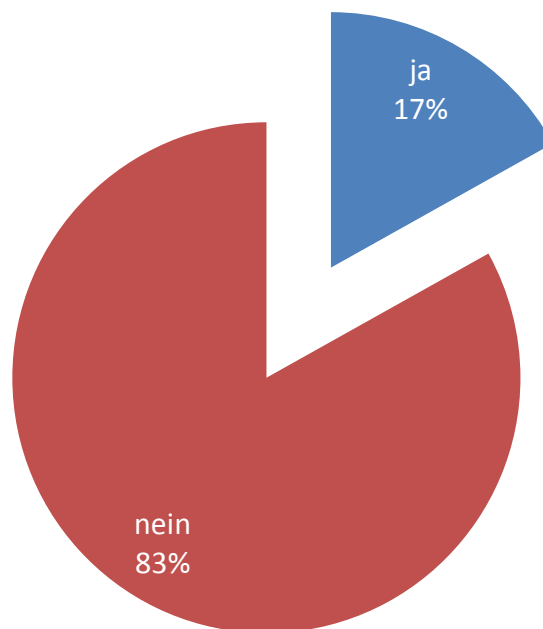
Etwa 3% der Teilnehmer/innen hatte keinerlei Schul- oder Berufsabschluss. 24% verfügte über einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung. Eine solche hatten 56% der Teilnehmer abgeschlossen und 17% verfügte über einen Hochschulabschluss bzw. einen Meisterbrief.

### Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation



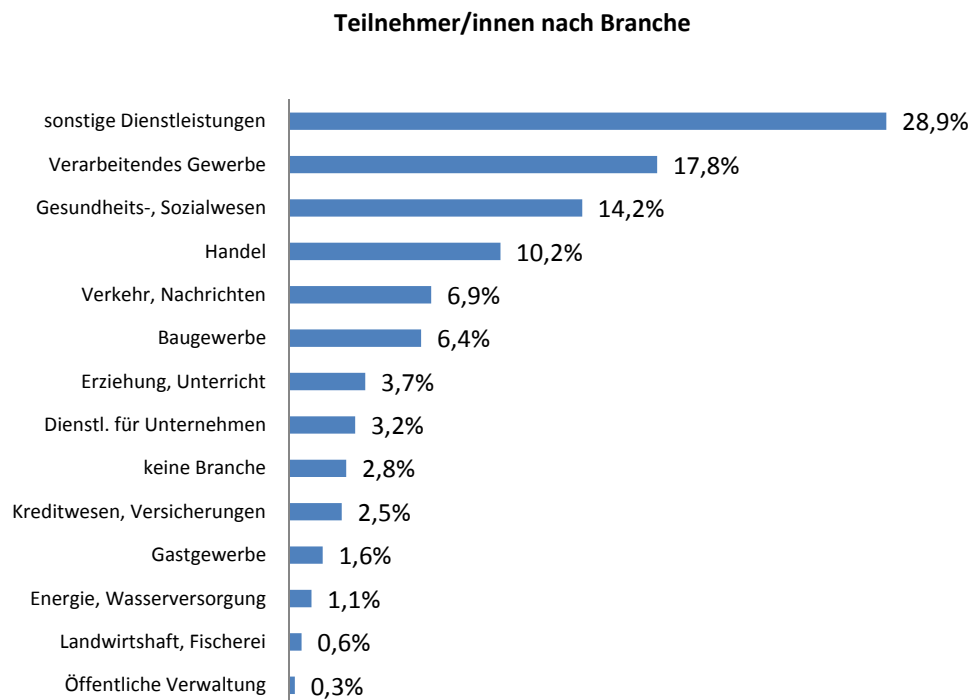
Etwa 17% der Teilnehmer/innen hatte einen Migrationshintergrund. Über den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Hessen liegen keine Daten vor. Der Bevölkerungsanteil dieser Gruppe liegt in Hessen bei ca. 24% (vgl. Statistisches Landesamt 2007), allerdings dürfte ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgrund der niedrigeren Erwerbsquote und der höheren Arbeitslosigkeit deutlich darunter liegen. Nach Untersuchungen für die Region Rhein-Main beträgt er ca. 11%. Es ist also davon auszugehen, dass Personen mit Migrationshintergrund beim Instrument Qualifizierungsschecks überrepräsentiert sind. Angesichts der schlechteren Bildungschancen und geringeren (Weiter-)Bildungsbeteiligung ist dies ein durchaus zu begrüßender Effekt, auch wenn Migranten und Migrantinnen keine direkte Zielgruppe des Instruments darstellen.

**Teilnehmer/innen des Instruments Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund**



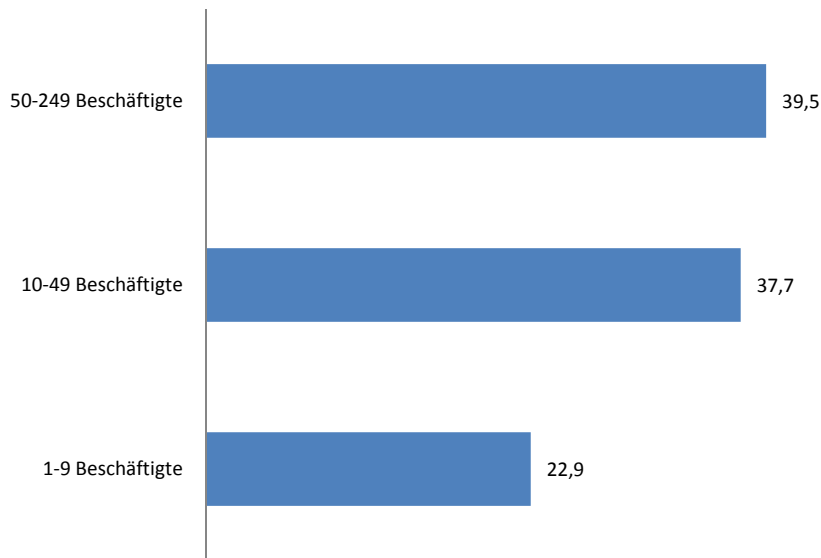
## 2.5 Teilnehmer/innen nach Branche, Betriebsgrößenklasse und geplanter Weiterbildung

Etwa 29% der Teilnehmer/innen arbeitete zum Zeitpunkt der Qualifizierungscheckausstellung im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Diese stellt damit die mit Abstand größte Branche dar. Es folgt das Verarbeitende Gewerbe mit knapp 18% sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit 14%. Allein in diesen drei Branchen arbeiteten somit weit mehr als die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.



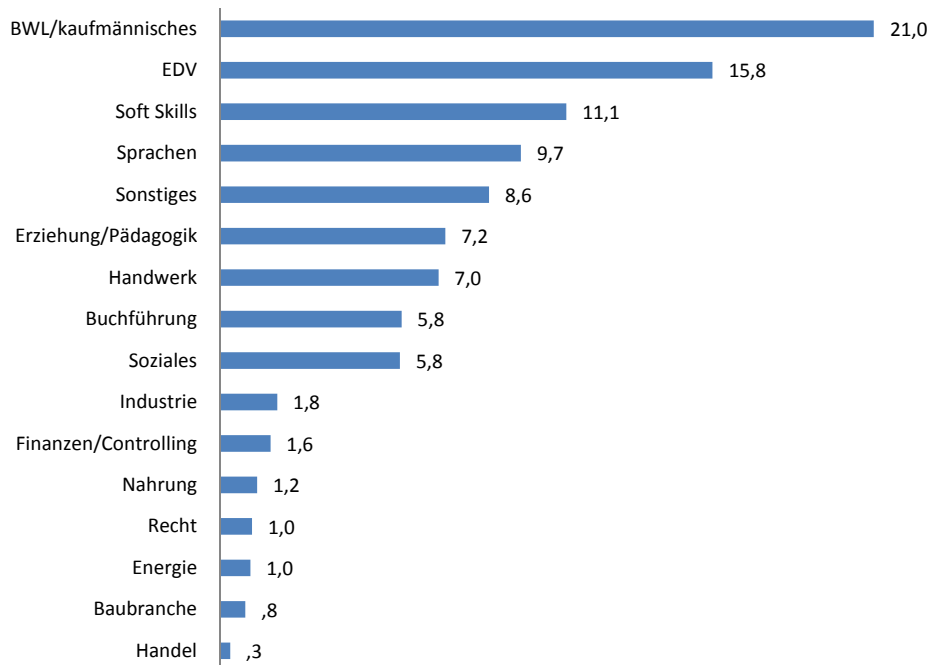
Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Teilnehmer/innen am Förderinstrument Qualifizierungsscheck. Fast 40% arbeiteten in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten.

### Teilnehmer/innen nach Betriebsgrößenklasse



21% der Teilnehmer/innen planten nach der Beratung ihre Weiterbildungsmaßnahme im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich. Es folgt der Bereich EDV (15,8%) vor Softskills (11,1%) und Sprachen (9,7%)

### Bereich der geplanten/beratenen Weiterbildung



## 2.6 Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks

Die Teilnehmer/innen hatten nach Ausstellung des Qualifizierungsschecks 6 Monate Zeit diesen einzulösen, ansonsten verfällt die mit dem Scheck verbundene Förderung. Die Bestimmung der genauen Anzahl der verfallenen Qualifizierungsschecks kann im Rahmen der begleitenden Evaluierung nicht erfolgen, da die Teilnehmer/innen aus der zweiten Hälfte 2009 ihren Scheck evtl. noch nicht eingelöst haben, dies aber theoretisch noch tun können.

Dass die Beratung und Ausstellung der Schecks nicht unbedingt zu deren Nutzung führt, zeigen jedoch die Daten aus dem Jahr 2008 bzw. bis Juni 2009. Auf dieser Basis hatten 289 Personen ihren Scheck bislang nicht eingelöst (das entspricht etwa 28% der bis dahin genehmigten Qualifizierungsschecks), davon waren 178 Frauen (61%).

Dieser Anteil ist hoch und es stellt sich die Frage nach den Ursachen für die Nicht-Einlösung nach erfolgter Beratung und Genehmigung. Diese Frage wurde in die telefonische Befragung mit aufgenommen (siehe Abschnitt 4), allerdings zeigte sich hierbei, dass genau diese Personengruppe sich auch kaum an der Befragung beteiligte. Von den dort Befragten gaben lediglich 11 Personen an, eine Verwendung des Qualifizierungsschecks sei nicht geplant. Ursachen hierfür wollten sie nicht benennen.

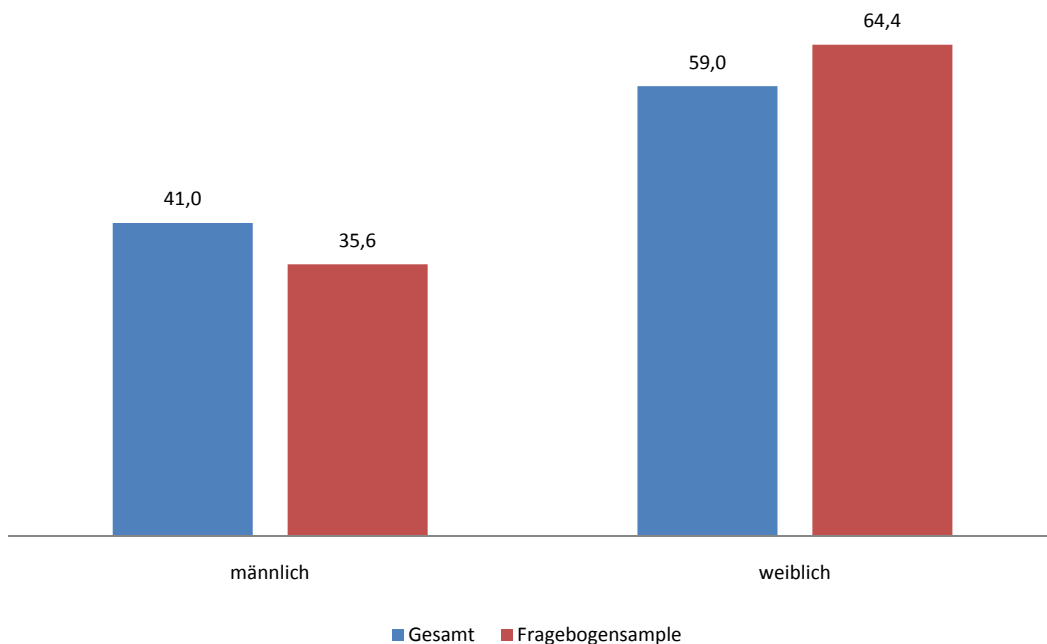


### 3 Das Instrument Qualifizierungsscheck aus Teilnehmersicht

#### 3.1 Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample

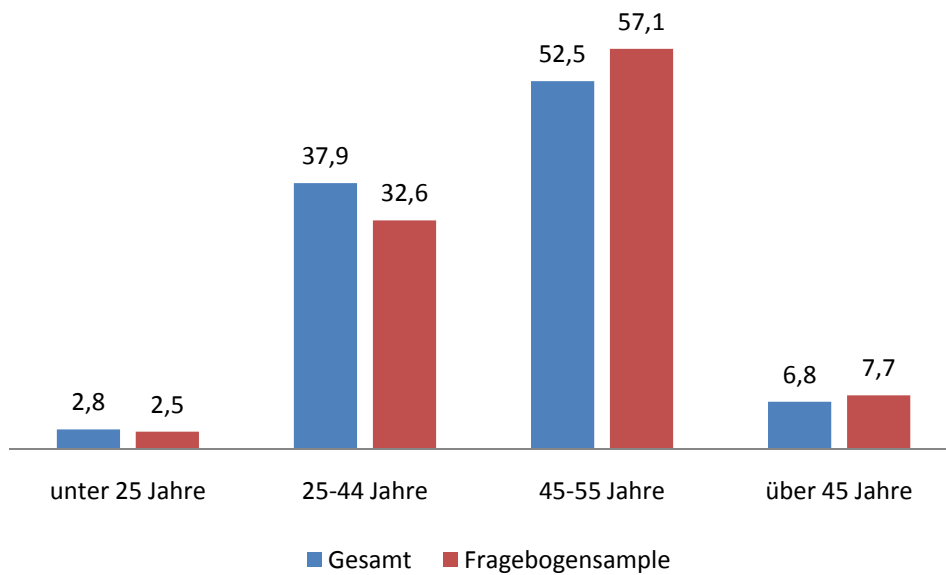
Bevor eine Auswertung der Antworten aus der schriftlichen Befragung erfolgt, ist zu prüfen ob und inwieweit die antwortende Gruppe strukturell mit der Gruppe der Gesamtteilnehmer übereinstimmt, um evtl. Verzerrungen bei der Analyse darlegen zu können. Wie oben beschrieben lag der Rücklauf bei der schriftlichen Befragung bei 846 Fragebögen, was einer Rücklaufquote von etwa 46% entspricht. Der Anteil der Frauen lag bei dem Fragebogensample nochmals höher als bei den Gesamtteilnehmern, nämlich bei 64,4%. Frauen sind damit im Sample überrepräsentiert:

Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Geschlecht



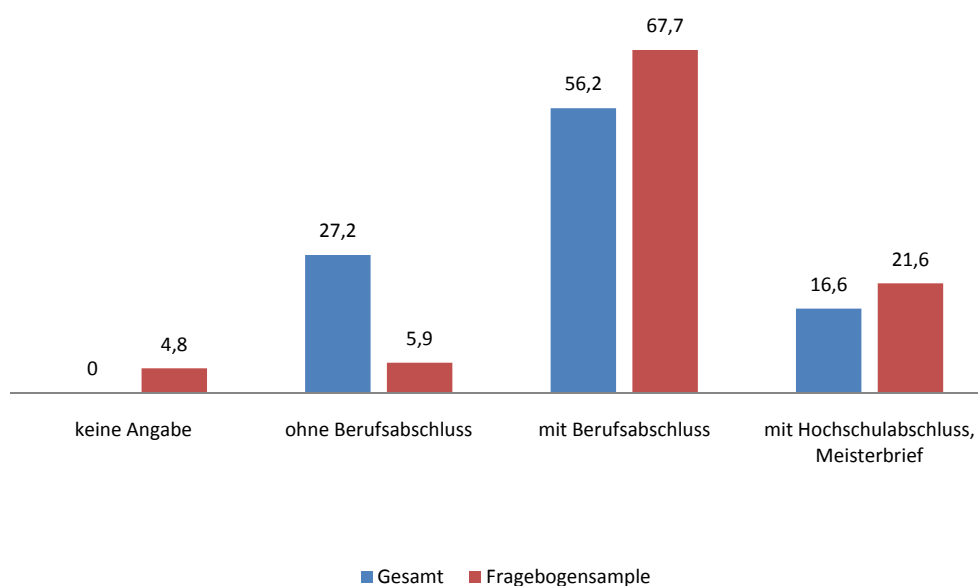
Bezüglich der Altersstruktur sind im Fragebogensample Personen über 45 Jahre leicht überrepräsentiert (insgesamt 64,8% zu 59,2% bei den Gesamtteilnehmern).

**Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Alter**



Im Fragebogensample sind Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss deutlich unterrepräsentiert. Falls sich dies beim weiteren Fragebogenrücklauf bestätigt, sollte versucht werden, hier nachzusteuern und diese Beschäftigtengruppe nochmals gezielt hinsichtlich der Fragebogenbeteiligung anzusprechen.

**Vergleich Gesamtteilnehmer und Fragebogensample nach Qualifikation**



## 3.2 Auswertung der Teilnehmerfragebögen

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Merkmalen wurden bei der schriftlichen Befragung noch ergänzende Informationen zu Schul- und Berufsabschlüssen sowie zur Arbeitszeit erhoben. Des Weiteren wurde gefragt, wie die Teilnehmer von dem Instrument erfahren haben, wer gegebenenfalls die (Rest-) Finanzierung übernommen hat und wie das Instrument bewertet wurde.

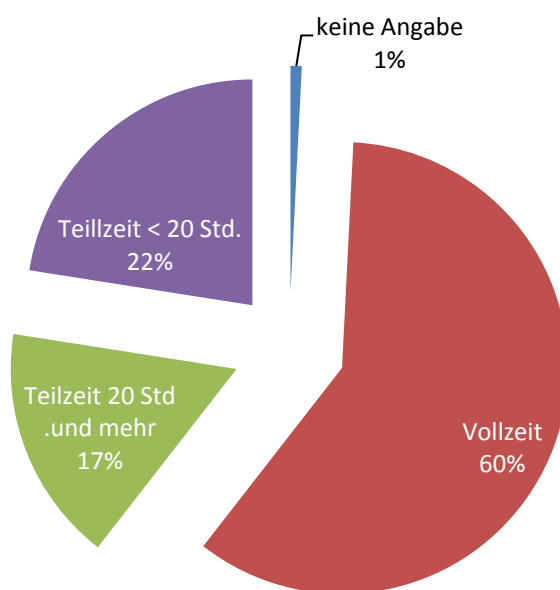
Wenn in den folgenden Ausführungen von Teilnehmern/Teilnehmerinnen die Rede ist, beziehen sich diese immer auf die Gesamtheit des Fragebogensamples (= 846 Fälle) und nicht auf die Gesamtteilnahmefälle an dem Instrument (= 1850 Fälle). Teilgesamtheiten der 846 Fälle sind extra ausgewiesen. Des Weiteren beziehen sich die Angaben auf den Zeitpunkt der Genehmigung der Qualifizierungsschecks, d.h. es haben noch keine Weiterbildungsmaßnahmen stattgefunden.

### 3.2.1 Teilnehmer/innen nach Vollzeit/Teilzeit

Nur etwa 60% der Teilnehmer/innen waren zum Zeitpunkt der Genehmigung der Qualifizierungsschecks in einem Vollzeitarbeitsverhältnis beschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei fast 40%. Dies ist im Vergleich zur Teilzeitquote auf Basis aller Beschäftigten in Hessen eine überdurchschnittlich hohe Quote (diese liegt laut IAB-Betriebspanel bei etwa 25%).

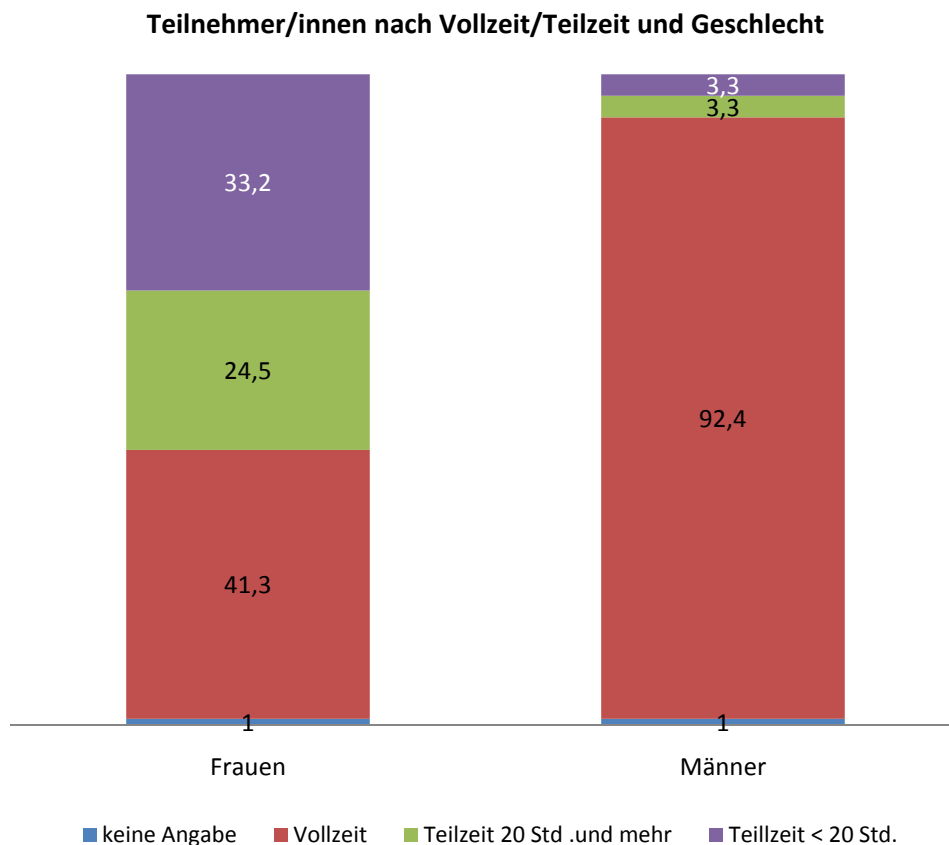
Etwa 22% der Teilnehmer/innen waren in Arbeitsverhältnissen mit mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt, etwa 17% arbeitete weniger als 20 Stunden pro Woche.

Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung



N = 846 Fälle

Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Teilnehmer/innen korreliert mit dem oben beschriebenen überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen. Tatsächlich liegt die Teilzeitquote bei männlichen Teilnehmern nur bei knapp 7%, bei Frauen dagegen bei etwa 58%. Dies ist aber immer noch deutlich höher als die Teilzeitquote bei Frauen auf Basis aller Beschäftigten in Hessen (ca. 44%).



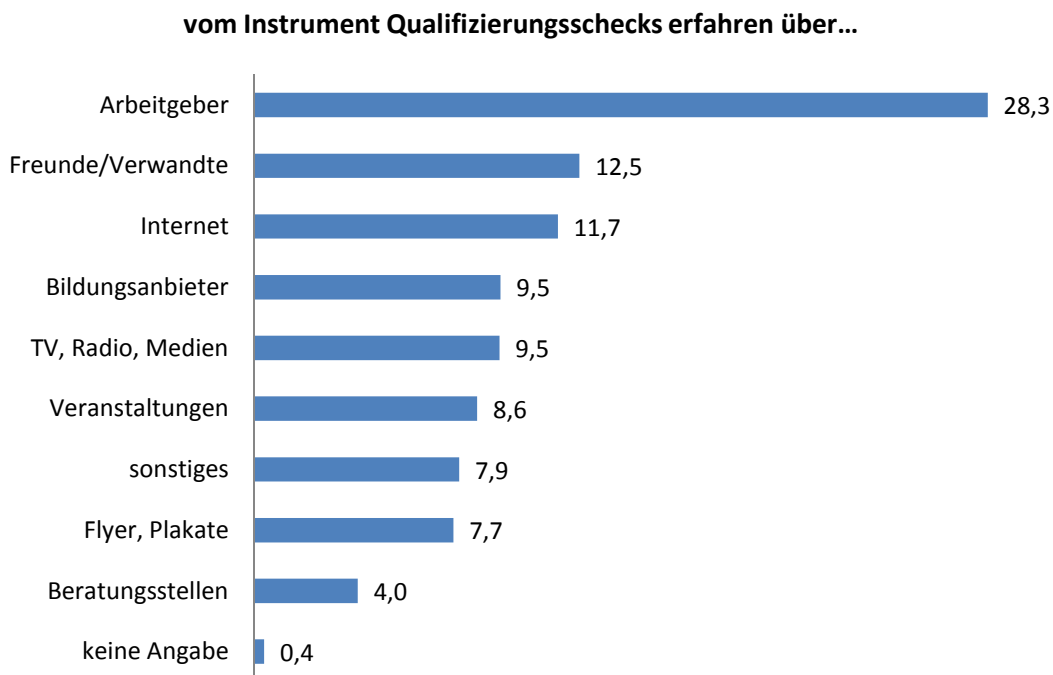
N = 846 Fälle

Da in dem Fragebogensample der Frauenanteil noch höher liegt als bei den Gesamtteilnehmern (1850 Fälle), sind diese Ergebnisse etwas verzerrt und nicht 1:1 auf die Gesamtteilnehmer übertragbar. Dennoch ist festzuhalten, dass auch bei den Gesamtteilnehmern ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil herrscht, dass diese Frauen wiederum überdurchschnittlich häufig in Teilzeitbeschäftigung sind und dass damit von dem Instrument insgesamt Teilzeitarbeitskräfte besonders angesprochen werden. Teilzeitarbeitskräfte sind zwar keine primäre Zielgruppe des Instruments. Sie partizipieren aber – wie die Analyse betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in Hessen gezeigt hat – stark unterdurchschnittlich an betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Solche „Nebeneffekte“ des Instruments sind daher positiv zu bewerten.

### 3.2.2 Informationswege und das Instrument Qualifizierungsschecks

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

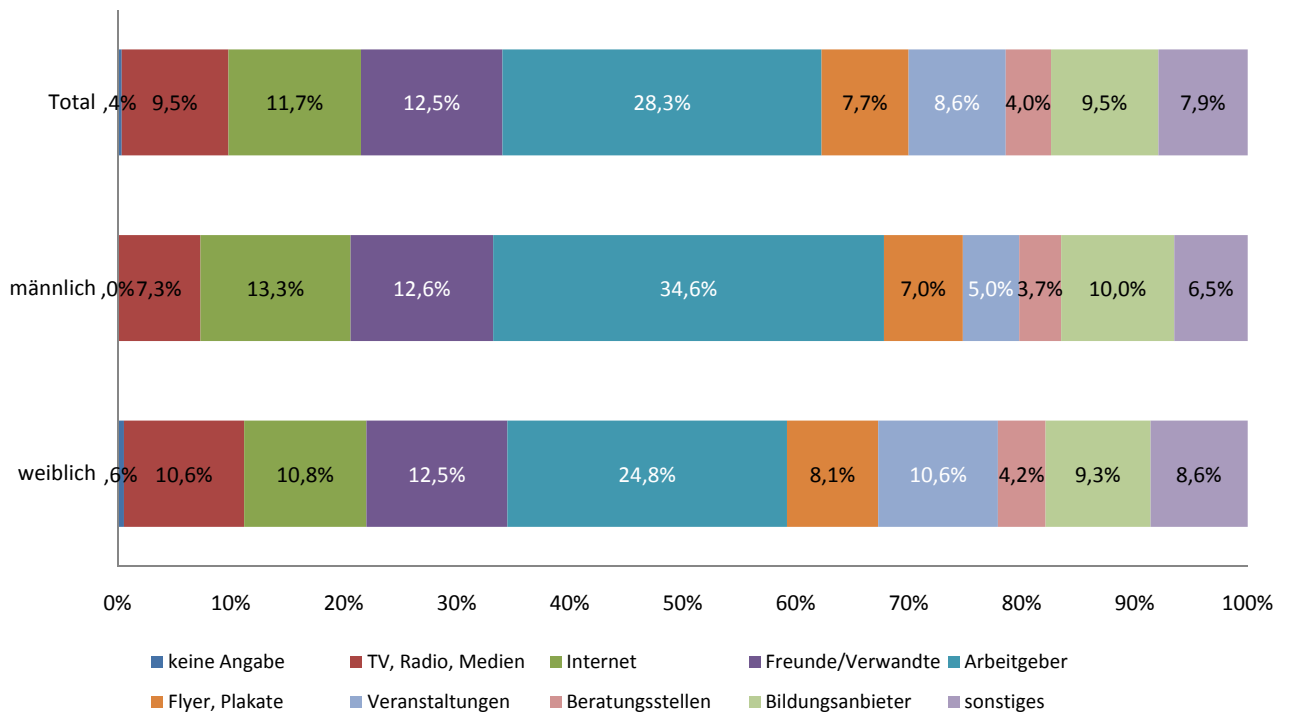
Über 28% der Teilnehmer/innen gab an, vom Arbeitgeber über das Instrument Qualifizierungsschecks aufmerksam gemacht worden zu sein. Die Betriebe sind damit der mit Abstand wichtigste Informationskanal für die (potenziellen) Teilnehmer/innen. Es folgen Informationen über Freunde oder Verwandte und über das Internet mit jeweils über 11% an Nennungen vor den Bildungsanbietern und TV, Radio, Medien mit jeweils 9,5%.



N = 846 Fälle

Differenziert nach Geschlecht sind vor allem Unterschiede bei der Information durch Betriebe feststellbar: Von allen männlichen Teilnehmern gaben 34,6% an, durch ihren Arbeitgeber auf das Instrument aufmerksam geworden zu sein. Bei den Frauen lag dieser Anteil nur bei 24,8%. Männer informierten sich zudem etwas häufiger über das Internet als Frauen (13,3% zu 10,8%). Frauen nahmen dafür häufiger Veranstaltungen wahr.

„Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Geschlecht



N = 846 Fälle

Auch bei einer Ausdifferenzierung nach Altersgruppen ergeben sich Unterschiede bezüglich der Initialinformation über das Instrument Qualifizierungsschecks. Auffällig ist, dass insbesondere die Gruppe der unter 25-Jährigen (38,1%) **und** die der Älteren über 55 Jahren überdurchschnittlich häufig von ihrem Arbeitgeber über das Instrument Qualifizierungsschecks informiert wurden. Während dies bei den Jüngeren durchaus zu erwarten war, überrascht der hohe Anteil bei den über 55-Jährigen doch etwas. Gleiches gilt für den hohen Anteil an Aussagen der über 55-Jährigen, wonach sie durch das Internet auf das Instrument aufmerksam geworden seien: Dieser liegt mit 16,9% weit über dem Durchschnitt und fast doppelt so hoch wie bei den unter 25-Jährigen. Relativ große Bedeutung haben bei den über 55-jährigen zudem noch Informationen über TV, Radio, Medien und über informelle Wege durch Freunde oder Verwandte. Veranstaltungen, Infos durch Bildungsanbieter, Flyer, Plakate etc. werden von dieser Altersgruppe dagegen nur relativ gering wahrgenommen.

Die Gruppe der 45-55-Jährigen unterscheidet sich von der der über 55-Jährigen bezüglich der Informationskanäle in einigen Bereichen: Arbeitgeberinformationen und Internet spielen eine geringere Rolle, Veranstaltungen oder Flyer und Plakate sind dafür bedeutender.

Das Antwortverhalten der Gruppe der 25-45-Jährigen entspricht weitgehend den Ergebnissen auf Basis aller Teilnehmer, hier gibt es nur vereinzelt geringfügige Abweichungen. Bei den unter 25-Jährigen ist zu berücksichtigen, dass die Fallzahl zum jetzigen Zeitpunkt noch relativ klein ist (nur 22 Fälle). Ob sich die hier aufgezeigten Entwicklungen bestätigen, wird sich erst im weiteren Programmverlauf und mit der Aufstockung des Fragebogensamples zeigen.

„Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Altersgruppen

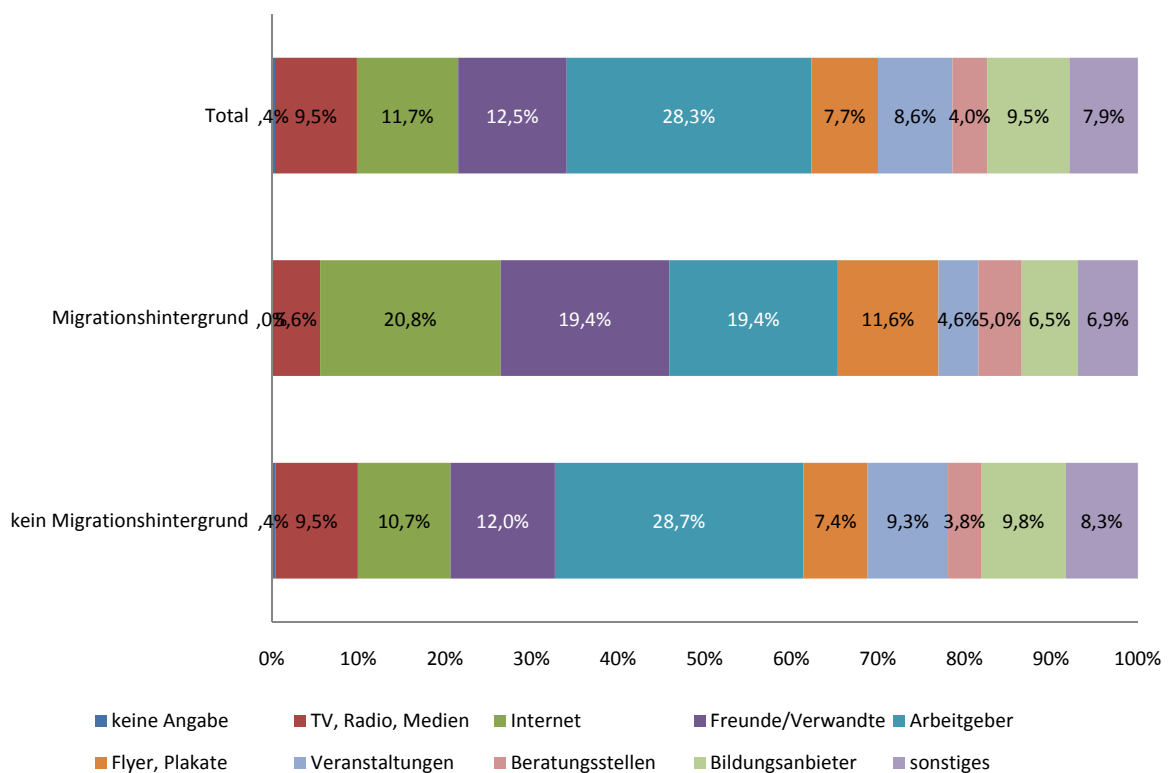


N = 846 Fälle

Auch bei einer Unterscheidung der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund ist bezüglich der Verallgemeinerung der Aussagen Vorsicht geboten. Zwar sind bereits 79 Personen mit Migrationshintergrund im Sample, bei der Vielzahl der Antwortmöglichkeiten bei dieser Fragestellung ist die Besetzung der einzelnen Zellen jedoch teilweise gering.

Tendenziell lässt sich jedoch aussagen, dass Personen mit Migrationshintergrund weniger häufig von ihrem Betrieb über das Instrument informiert werden, dass sie dafür deutlich häufiger das Internet als Informationsquelle nutzen und dass informelle Wege über Freunde und Verwandte eine erheblich größere Bedeutung spielen als bei Nicht-Migranten.

„Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach Migrationshintergrund



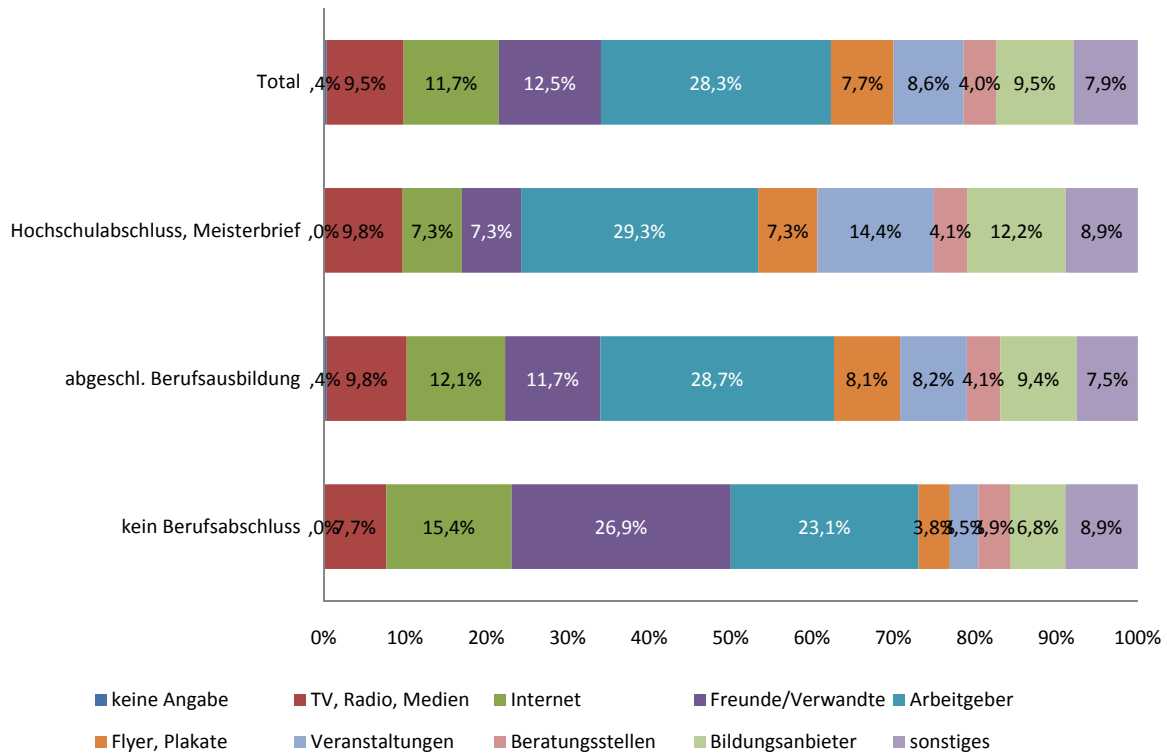
N = 846 Fälle

Mit zunehmender Qualifikation der Teilnehmer nimmt die Rolle der Betriebe als Informationsübermittler ebenfalls zu: Hochschulabsolventen oder Meister wurden deutlich häufiger von ihren Betrieben informiert als Personen ohne Berufsabschluss. Bei letzteren nimmt dafür der Faktor „Freunde und Verwandte“ eine zentrale Rolle ein: 27% aller Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss gab an, über diese von dem Instrument erfahren zu haben. Auch das Internet ist für diese Zielgruppe ein wichtiges Informationsinstrument und wurde doppelt so häufig genannt wie von den Hochqualifizierten. Veranstaltungen und Flyer oder Plakate werden dagegen nur von einer Minderheit dieser Gruppe wahr-



genommen. Gleiches gilt für Informationen über Beratungsstellen oder Bildungsanbieter. Klassische „Marketinginstrumente“ und ein (passives) Beratungsangebot scheinen hier nur im geringen Maße zu wirken.

### „Vom Instrument Qualifizierungschecks erfahren über....“ nach beruflicher Qualifikation



N = 846 Fälle

### Fazit

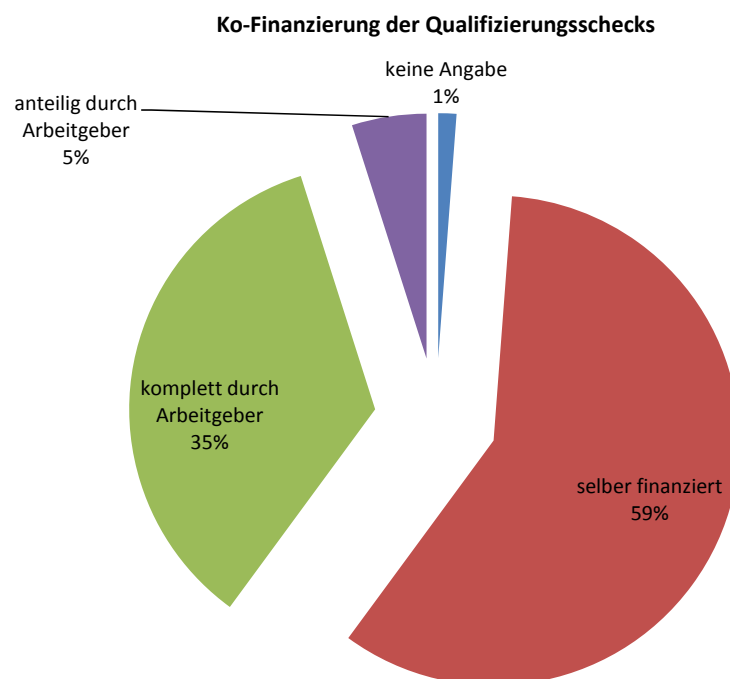
Geringqualifizierte sind nach den bisherigen Ergebnissen besonders häufig durch informelle Wege (Freunde, Verwandte) über das Instrument informiert worden. Auch wenn solche Kommunikationswege schwer beeinflussbar sind, sollte dies wenn möglich genutzt werden, um weitere Personen aus dieser Zielgruppe zu erreichen (beispielsweise könnten Teilnehmer/innen des Programms gezielt aufgefordert werden, ihr Umfeld zu informieren, die Erfahrungen weiter zu tragen etc.). Auch das Internet spielt für die Gruppe eine wichtige Rolle und sollte weiterhin als Informationsplattform dienen. Des Weiteren sind hier die Betriebe verstärkt einzuschalten und es sollte darauf hingewirkt werden, dass sie auch diese Gruppe verstärkt ansprechen/informieren. Frauen lassen sich offensichtlich gut über Informationsveranstaltungen und Beratungsleistungen zu informieren. Auch bei ihnen erfolgt die Kommunikation und Einbindung über Betriebe bislang nur in

unterdurchschnittlichem Maße. Gleiches gilt für Migranten. Hier ist noch die besondere Rolle des Internets hervorzuheben. Letzteres gilt ebenfalls für die Gruppe der über 55-jährigen. Insgesamt ist die Rolle der Weiterbildungsanbieter und Beratungsstellen weiter zu stärken. Betriebe sind gezielt in Bezug auf spezifische Zielgruppen (Geringqualifizierte, Frauen, Migranten) des Programms anzusprechen und einzubinden.

### 3.2.3 Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsscheck.

Die maximale Förderhöhe beim Instrument Qualifizierungsschecks liegt bei 50% der Kosten der Maßnahme, höchstens aber bei 500 Euro pro Teilnehmer/in und Jahr. Für die durch das Instrument angesprochenen Zielgruppen der Älteren und insbesondere der Geringqualifizierten dürfte die (Ko-) Finanzierung der Schecks ein nicht unerheblicher Anreizmechanismus bzw. ein Anreizproblem darstellen. Auch wenn 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 können und gegebenenfalls ebenfalls von der Weiterbildungsmaßnahme profitieren.

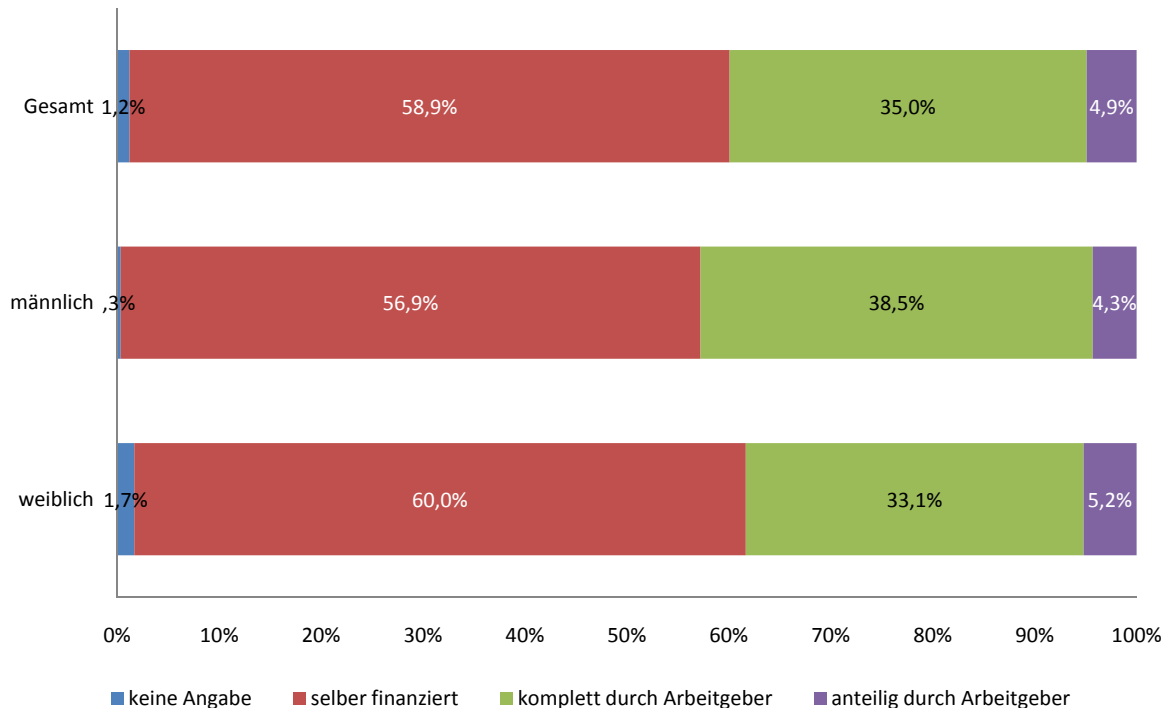
Etwa 59% der Teilnehmer/innen gaben an, den nicht förderungsfähigen Anteil selber aufgebracht zu haben. Eine komplette Finanzierung dieses Anteils durch den Arbeitgeber wurde nur in 35% der Fälle gewährleistet, bei weiteren 5% beteiligten sich die Arbeitgeber zum Teil an der Ko-Finanzierung.



N = 846 Fälle

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Finanzierung der Qualifizierungsschecks sind zwar vorhanden, aber nicht sonderlich hoch ausgeprägt: Frauen mussten zu 60% den nicht förderungsfähigen Anteil übernehmen, bei Männern waren es nur 57%. Bei Männern übernahmen in 38,5% der Fälle die Betriebe die komplette Ko-Finanzierung, bei Frauen geschah dies nur in 33% der Fälle.

**Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht**



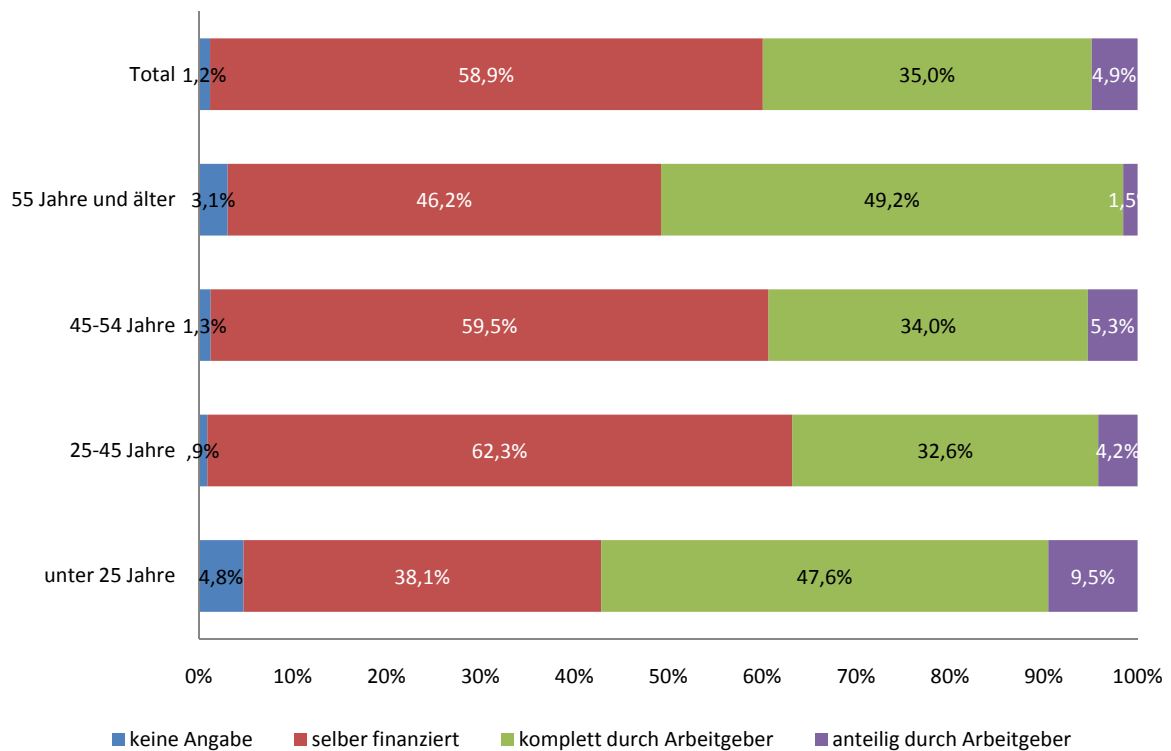
N = 846 Fälle

Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen ergibt sich ein uneinheitliches Bild: Die höchste betriebliche Beteiligung besteht bei den unter 25-Jährigen: Bei 57% der Teilnehmer/innen dieser Altersgruppe beteiligten sich die Betriebe an der Ko-Finanzierung oder übernahmen diese ganz. Ausgenommen dieser Gruppe nimmt die betriebliche Beteiligung jedoch mit zunehmenden Teilnehmeralter zu. Mussten bei den 25-45-Jährigen noch über 62% der Teilnehmer/innen die vollen Kosten übernehmen, waren es bei den 45-55-Jährigen nur noch 59% und bei den über 55-Jährigen nur noch 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 Be-

triebe, 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.

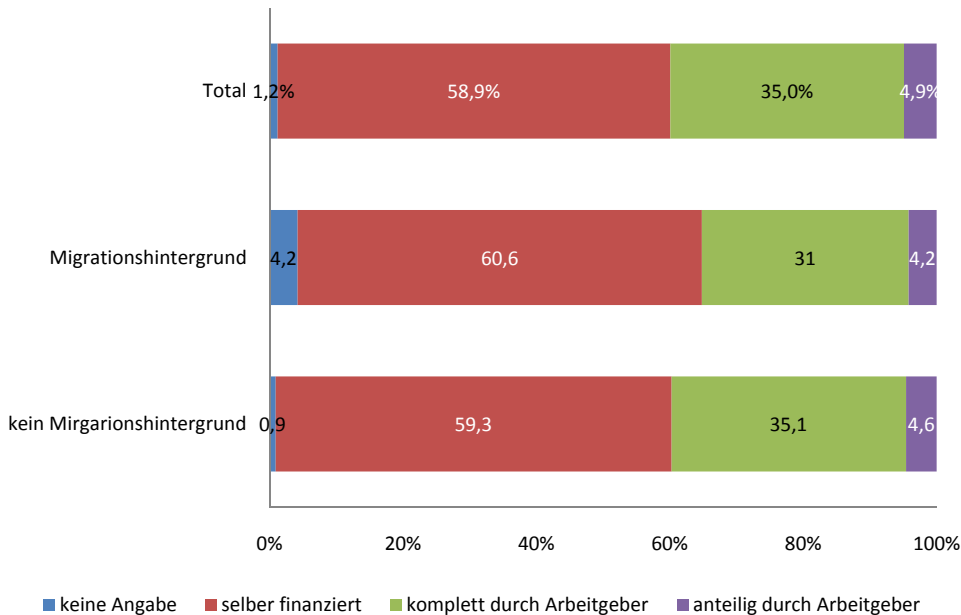
**Ko-Finanzierung der Qualifizierungschecks nach Altersgruppen**



N = 846 Fälle

Ob die Teilnehmer/innen einen Migrationshintergrund hatten oder nicht, spielt bei der Entscheidung über eine betriebliche finanzielle Beteiligung keine Rolle. Die Ergebnisse sind für beide Gruppen nahezu identisch.

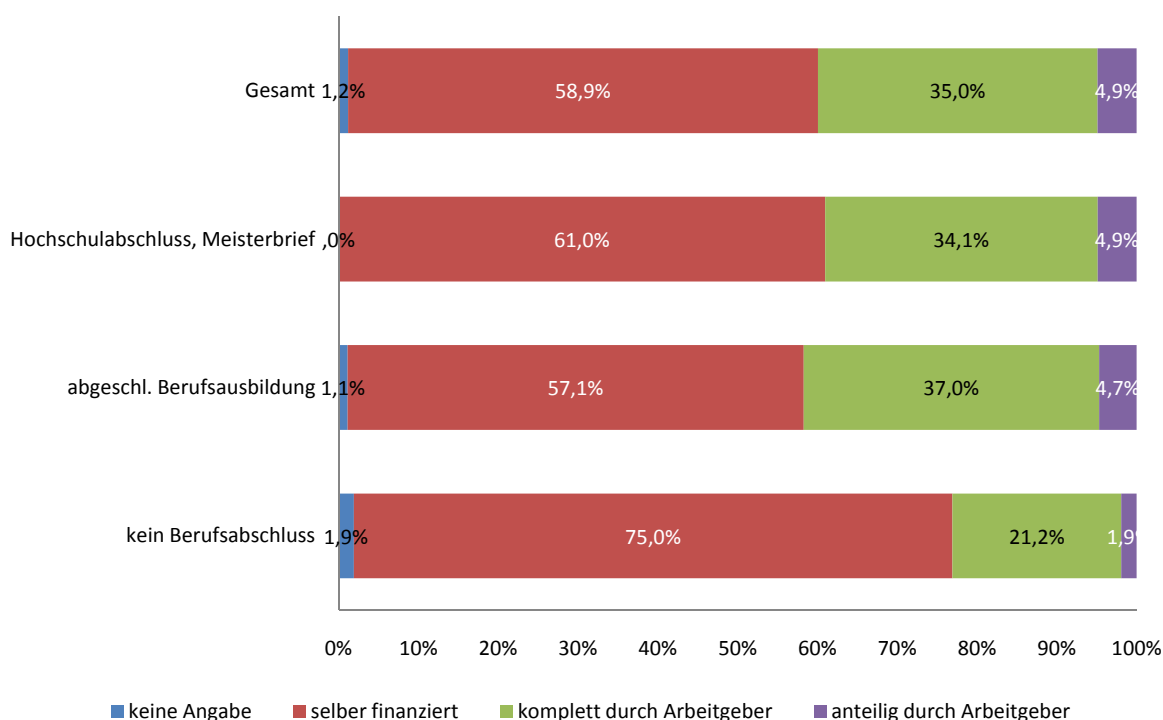
**Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund**



N = 846 Fälle

Anders sieht es bei einer Differenzierung nach Qualifikation aus, hier ergeben sich teilweise erhebliche Unterschiede: Etwa 75% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss übernahm die Kosten komplett selbst, nur in 21% der Fälle wurden diese komplett vom Arbeitgeber übernommen. Bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (57%) oder mit (Fach) Hochschulabschluss oder Meisterbrief (61%) lag die Eigenfinanzierungsquote deutlich niedriger und die betriebliche Beteiligung entsprechend höher.

### Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation



### Fazit

Knapp 60% der Teilnehmer/innen finanzierte den nicht förderungsfähigen Teil der Weiterbildungskosten selber, in 35% der Fälle wurde die Restfinanzierung komplett vom jeweiligen Betrieb übernommen. Eine verstärkte Beteiligung der Betriebe könnte hier sicherlich Anreize setzen, um die Teilnehmerzahlen an dem Programm zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für die bislang unterdurchschnittlich betrieblich unterstützten Gruppen der Geringqualifizierten sowie der 45-55-Jährigen. Bei der recht hohen betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen ist zu prüfen, ob und inwieweit hier Mitnahmeeffekte existieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese Gruppe bereits über eine berufliche Qualifikation verfügt. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe diese Gruppe weiterzubilden ist recht hoch. Es könnte daher sein, dass die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne das Instrument durchgeführt worden wären.

### **3.2.4 Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen**

Die Teilnehmer/innen wurden im Rahmen der schriftlichen Befragung gebeten, das Instrument Qualifizierungsscheck hinsichtlich der Beratungsqualität, der Informationsgüte, der Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dem verbundenen zeitlichen Aufwand zu bewerten. Abschließend wurden sie gebeten noch ein Gesamturteil über das Instrument abzugeben. Alle 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 zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden und sind nicht Gegenstand dieser Bewertung.

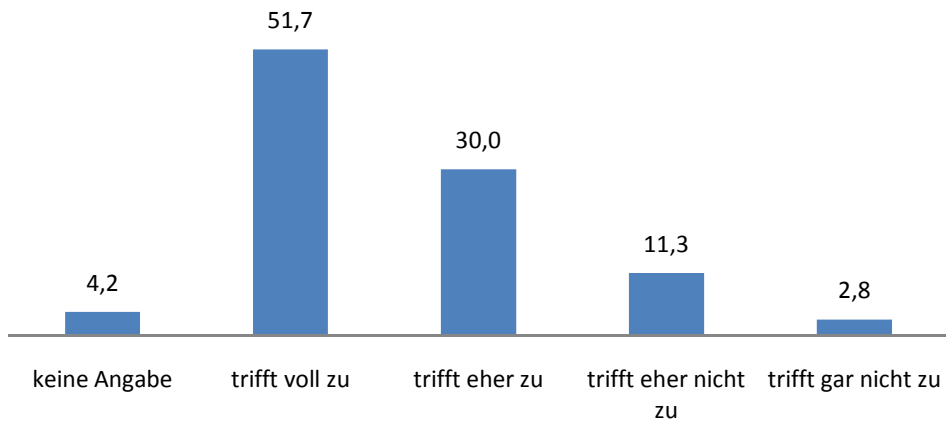
In allen abgefragten Bewertungsmerkmalen wurde das Instrument von den Teilnehmer/innen sehr positiv bewertet. Hierbei stellt sich wieder die Frage, ob es bei den Ergebnissen der schriftlichen Befragung im Vergleich zu den Gesamtteilnehmern zu Verzerrungen kam. Dies wäre u.a. dann der Fall, wenn die Entscheidung, sich an der schriftlichen Befragung zu beteiligen, von den gemachten Erfahrungen und der subjektiven Bewertung abhinge. M.a.W. kann es sein, dass eine besonders positive (oder negative) Erfahrung mit dem Instrument, die Bereitschaft erhöhte (verringerte), sich an der Befragung zu beteiligen. Dies ist durchaus möglich, wir können jedoch hierzu keine validen Aussagen treffen und lediglich auf die Größe des Fragebogensamples hinweisen (die mit knapp 46% der Gesamtteilnehmer ausreichend groß ist, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen) und strukturelle Unterschiede zwischen dem Sample und den Gesamtteilnehmern darlegen. Vorab gibt es keinen Grund zu der Annahme, dass sich Personen mit positiven (oder negativen) Erfahrungen überdurchschnittlich häufig an der schriftlichen Befragung beteiligten.

#### **3.2.4.1 Information, Individualität und Qualität der Beratung**

Zunächst wurden die Teilnehmer/innen gefragt, ob sie durch das Instrument und die damit einhergehende Beratung wichtige Anregungen und Informationen bezüglich der Weiterbildungsmöglichkeiten, der Herausarbeitung der individuellen Bedarfe und der Berücksichtigung der individuellen Situation zufrieden waren.

Etwa 81% der Teilnehmer/innen gab an, dass sie durch das Instrument wichtige Anregungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten und des Weiterbildungsbedarfs bekommen hätten. Etwa 11% meinten, dass dies eher nicht zutreffe und knapp 3% waren der Meinung, dass dies gar nicht zutreffe.

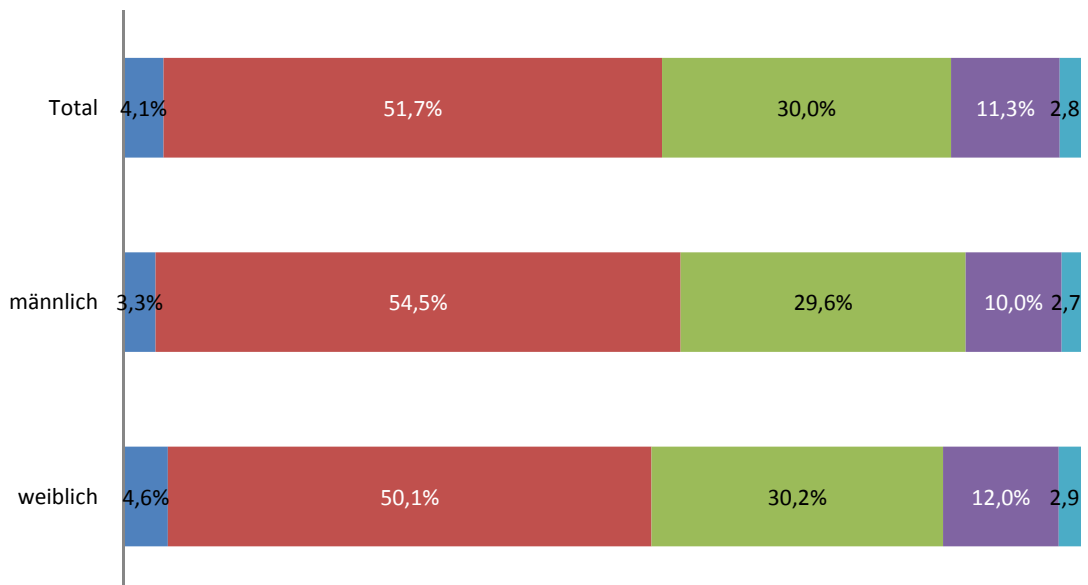
### "wichtige Anregungen bekommen"



N = 846 Fälle

Männer bewerteten diesen Aspekt leicht besser als Frauen, der Anteil der männlichen Teilnehmer, die diese Aussage mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerteten, lag bei 85%, bei den Frauen waren es nur etwa 80%.

### "wichtige Anregungen bekommen" nach Geschlecht

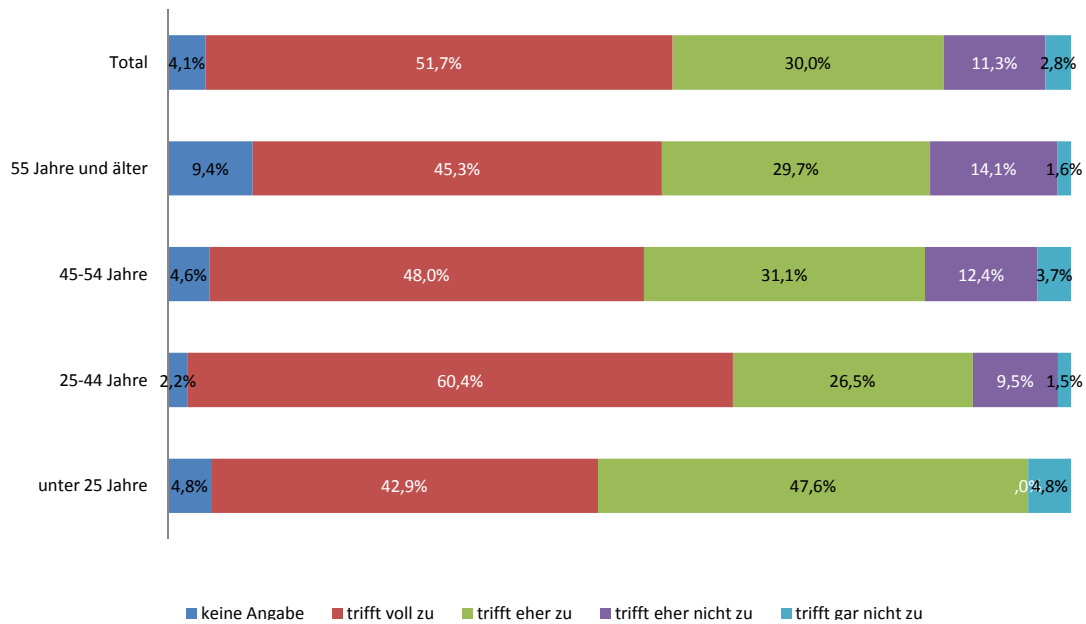


N = 846 Fälle



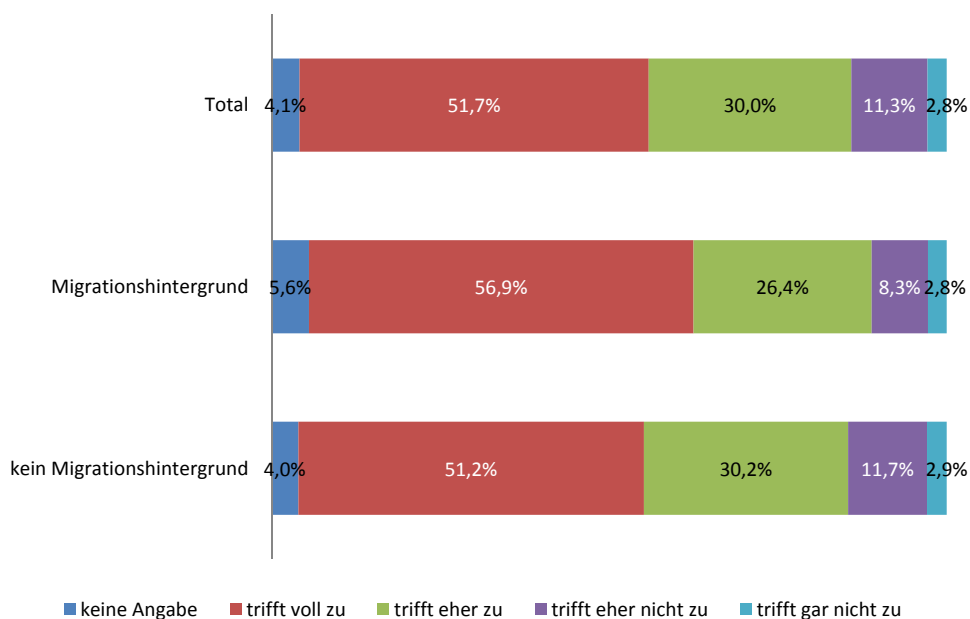
Differenziert nach Altersgruppen wurde dies am besten von der Gruppe der 25-45-Jährigen beurteilt (87% volle oder teilweise Zustimmung), am schlechtesten von den über 55-jährigen. Bei dieser Altersgruppe gaben immerhin fast 16% an, dass diese Aussage eher nicht oder gar nicht zutreffe.

„wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen

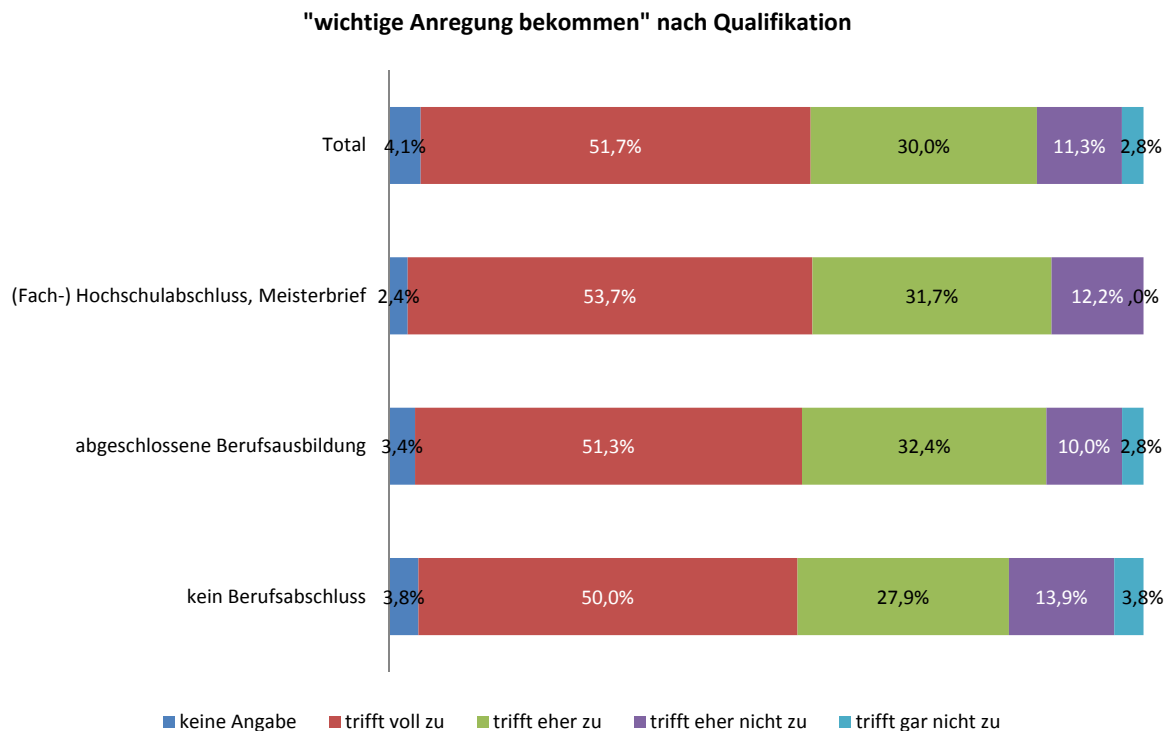


Personen mit Migrationshintergrund fühlten sich bezüglich dieses Aspekts leicht besser informiert als solche ohne Migrationshintergrund:

„wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergründe



Die Unterschiede bezüglich der Einschätzungen differenziert nach Qualifikationsgruppen sind eher gering. Tendenziell wird dieser Aspekt von Höherqualifizierten etwas besser bewertet.

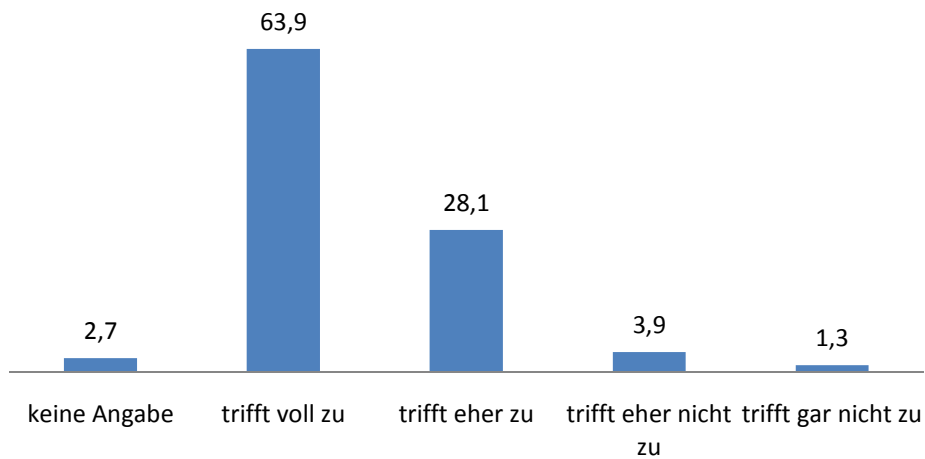


N = 846 Fälle

### 3.2.4.2 Berücksichtigung der individuellen Situation der Teilnehmer/innen

Dem Eingehen auf die individuelle Situation bezüglich Eingangsqualifikation, Arbeitsumfeld, persönlichen Bedürfnissen etc. kommt bei der Akzeptanz eines solchen Instruments zentrale Bedeutung zu. Gleichzeitig ist dieser Aspekt im Beratungsprozess nicht einfach zu gewährleisten und verlangt erhöhten individuellen Einsatz seitens der Berater und der Organisatoren. Dennoch wurde dies von den Teilnehmer/innen noch besser bewertet als die Frage nach Anregungen und Informationen durch das Instrument. Nur knapp 4% der Teilnehmer/innen gab an, dass ihre individuelle Situation eher nicht, und weitere 1,3%, dass sie gar nicht berücksichtigt wurde. 64% äußerte sich diesbezüglich voll zufrieden und etwa 28% eher zufrieden.

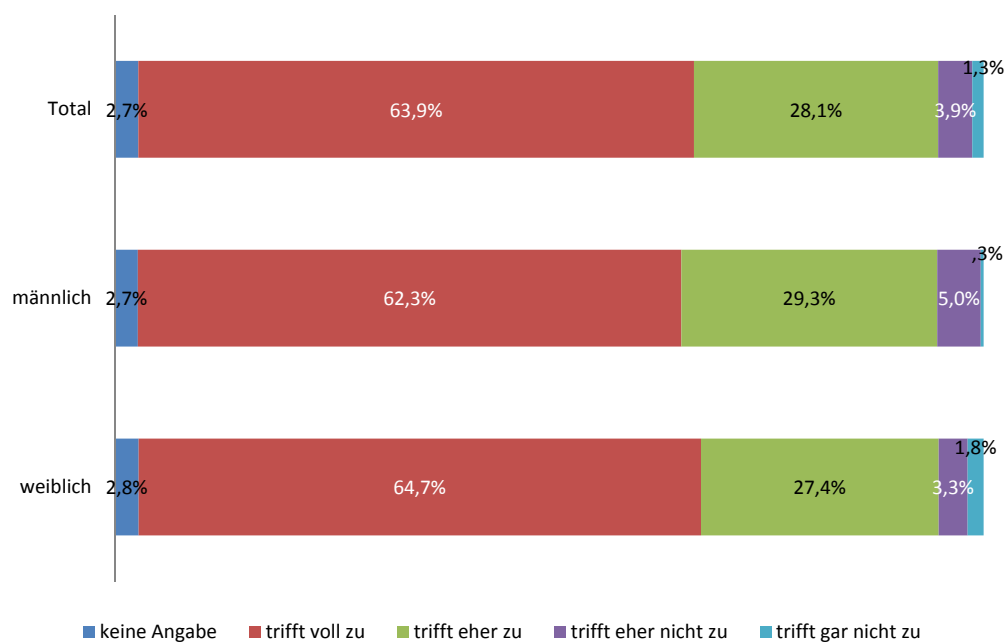
### individuelle Situation berücksichtigt



N = 846 Fälle

Im Gegensatz zum oben beschriebenen Informationsaspekt waren die Teilnehmerinnen bezüglich dieser Fragestellung zufriedener als die Teilnehmer. Sie stimmten der Aussage, dass ihre individuelle Situation berücksichtigt wurde, zu knapp 65% voll zu, bei den Männern waren es nur etwa 62%.

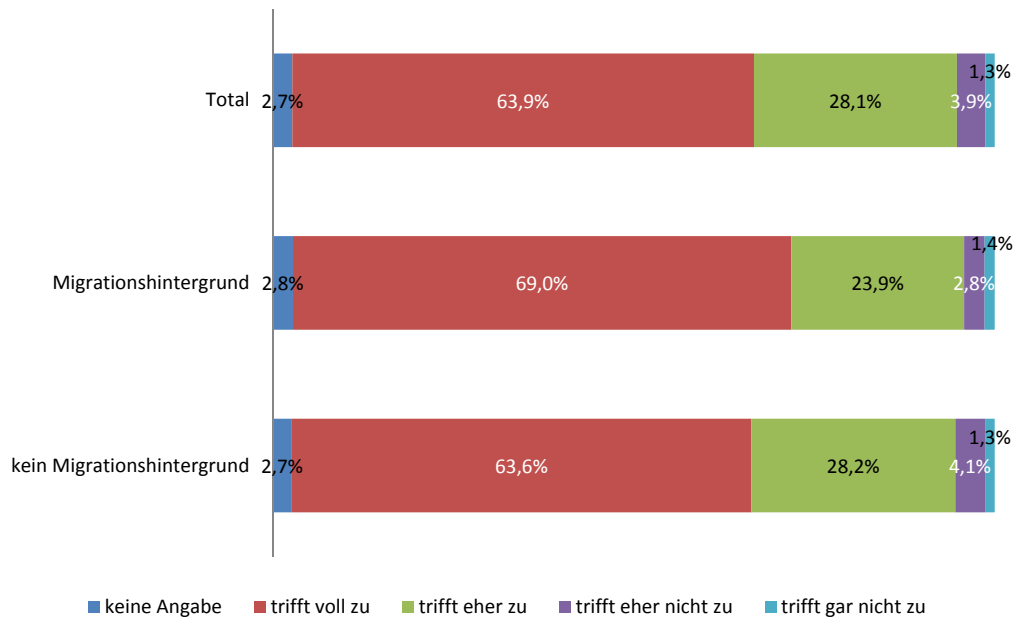
### individuelle Situation berücksichtigt



N = 846 Fälle

Analog zu den obigen Ergebnissen bewerteten Migrant/innen auch diesen Aspekt besser als Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund.

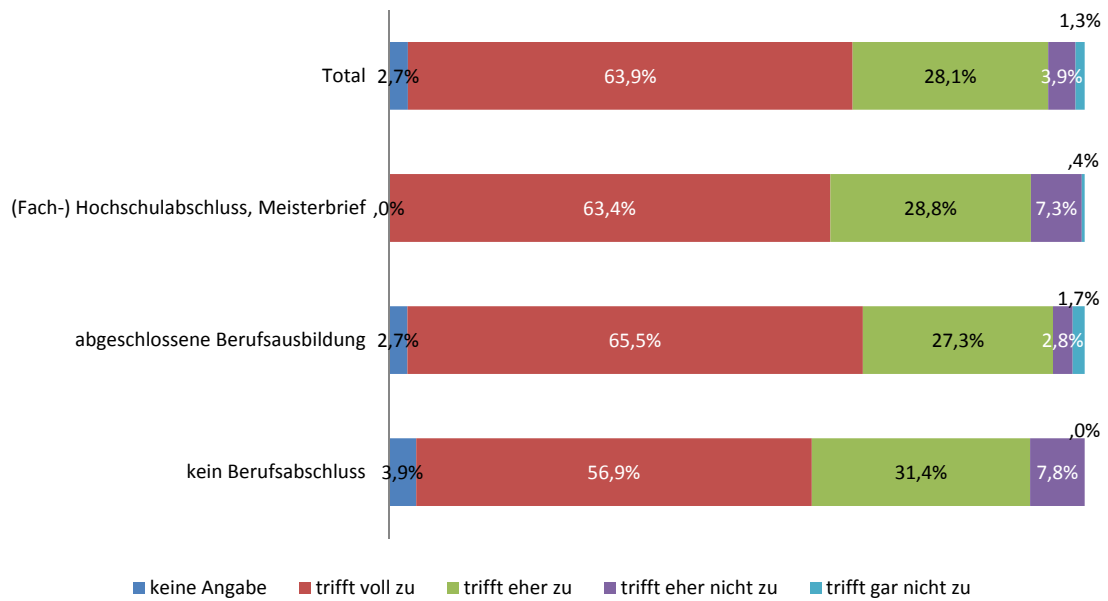
**Individuelle Situation berücksichtigt nach Migrationshintergrund**



N = 846 Fälle

Nur 57% der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss gaben an, dass ihre individuelle Situation im Beratungsprozess berücksichtigt wurde. Dies ist im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen ein niedriger Wert. Immerhin 7,8% aus dieser Gruppe sagte aus, dass die individuelle Berücksichtigung ihrer Situation eher nicht zutrif. Diese Gruppe ist eine wichtige Zielgruppe des Instruments. Gleichzeitig ist ihre Beschäftigungssicherheit in der Regel gefährdet und die (betriebliche) Weiterbildungsbeteiligung extrem gering. Hier ist zu eruieren wieso es bei dieser prekären Zielgruppe zu einer im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen vergleichsweise schlechten Einschätzung kommt. Dies gilt insbesondere deshalb, weil diese Beschäftigtengruppe durch das Instrument – gemessen an den Teilnehmerzahlen - bislang nur schwer erreicht wird.

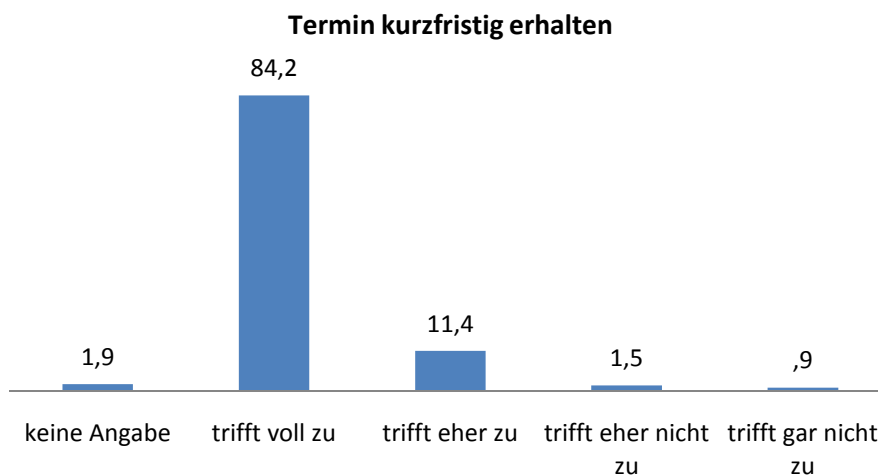
### individuelle Situation berücksichtigt nach Qualifikation



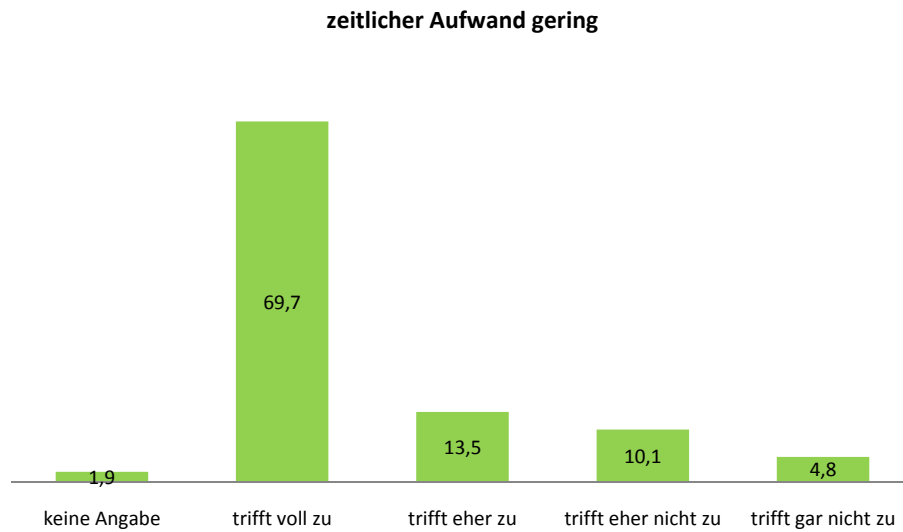
N = 846 Fälle

### 3.2.4.3 Organisation, zeitlicher Aufwand

Um die Anreize für eine Teilnahme an dem Instrument zu erhöhen, ist es wichtig, dass der verwaltungstechnische Aufwand für die potenziellen Teilnehmer/innen möglichst gering ist und Terminabsprachen eingehalten bzw. auch kurzfristige Termine ermöglicht werden. Diese Aspekte werden von den Teilnehmer/innen weitgehend bestätigt. Nur 2,4% der Teilnehmer/innen bemängelten, keinen kurzfristigen Termin erhalten zu haben. Das Antwortverhalten ist hier so eindeutig, dass auf eine weitere Ausdifferenzierung nach Strukturmerkmalen verzichtet wird, die Fallzahlen bei negativen Einschätzungen sind so gering, dass solche Differenzierungen nicht mehr sinnvoll erscheinen.



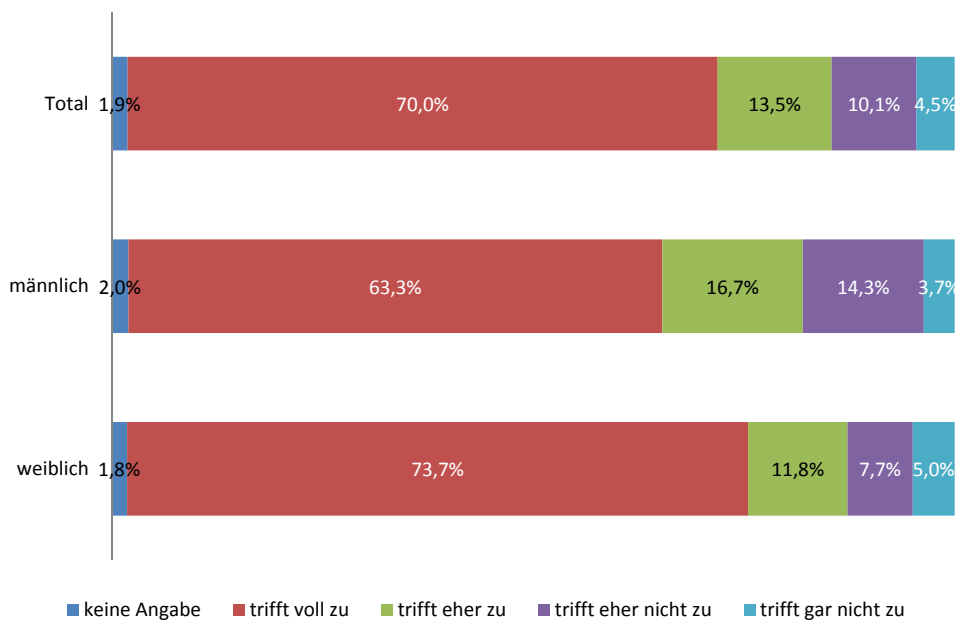
Der zeitliche Aufwand für die Teilnehmer/innen wird insgesamt etwas differenzierter eingeschätzt. Immerhin 15% der Teilnehmer/innen schätzten den nötigen zeitlichen Aufwand als nicht unerheblich ein.



N = 846 Fälle

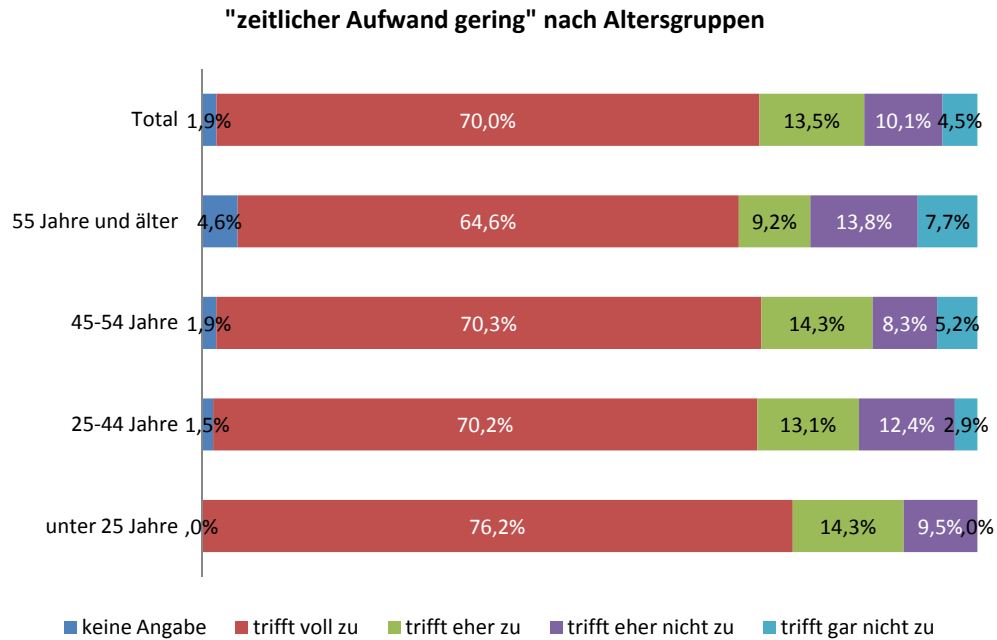
Hierbei kamen die männlichen Teilnehmer zu einer deutlich schlechteren Einschätzung als die weiblichen. Nur 63% der Männer stimmten der Aussage „der zeitliche Aufwand war gering“ voll zu. Bei den Frauen waren es fast 74%.

**„Zeitlicher Aufwand gering“ nach Geschlecht**



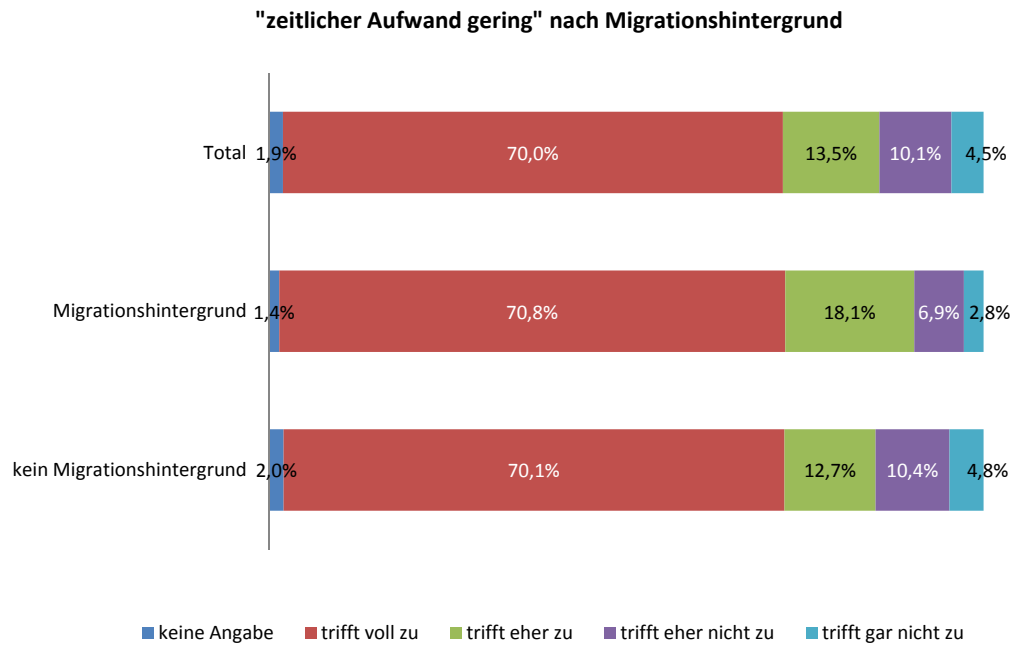
N = 846 Fälle

Auch nach Altersgruppen ergaben sich hier teilweise deutliche Unterschiede. Die beste Bewertung kam von den Teilnehmer/innen unter 25 Jahren, die eindeutig schlechteste von den über 55-jährigen. Die Werte der beiden anderen Altersgruppen entsprachen in etwa dem Durchschnitt aller Teilnehmer/innen:



N = 846 Fälle

Auch hier kommen Personen mit Migrationshintergrund zu einer leicht besseren Einschätzung als Nicht-Migrant/innen.

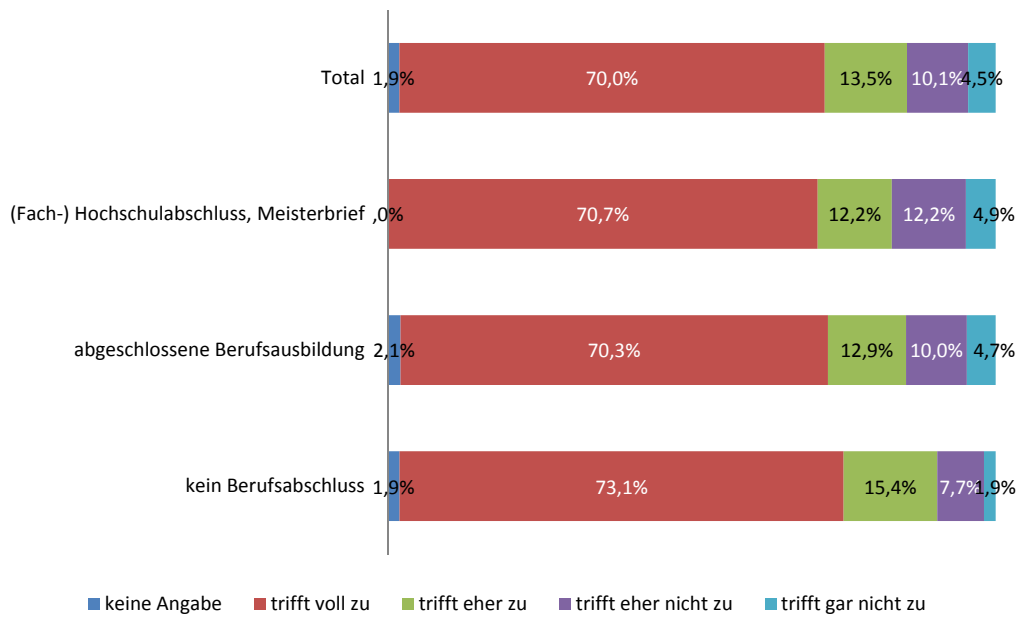


N = 846 Fälle

Die oben beschriebenen Analysen, wonach die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss die abgefragten Merkmale des Instruments eher schlechter bewerteten als der Durchschnitt trifft bei der Frage nach dem mit dem Instrument verbundenen zeitlichen Aufwand nicht zu. Im Gegenteil, die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss kommen bezüglich dieses Aspektes zu der besten Bewertung aller Qualifikationsgruppen.



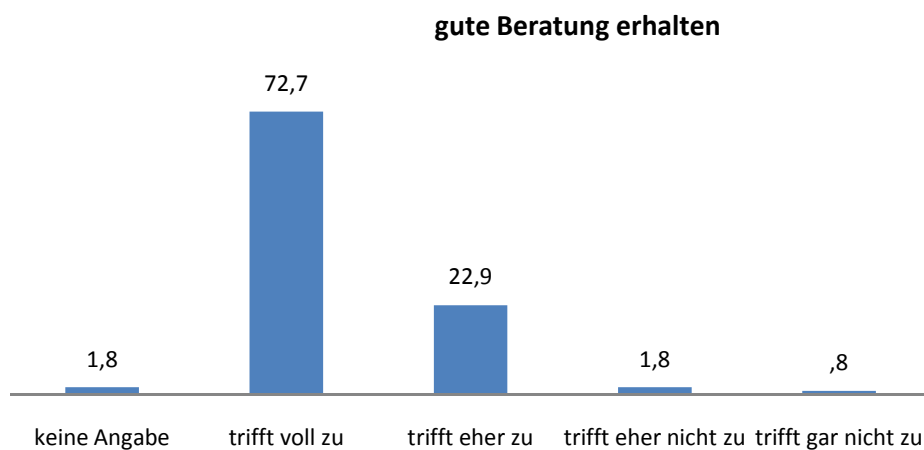
### "zeitlicher Aufwand gering" nach Qualifikation



N = 846 Fälle

### 3.2.4.4 Zusammenfassende Bewertung der Beratung

Insgesamt wurde die der Ausstellung des Qualifizierungsschecks vorangestellte Beratung von den Teilnehmer/innen sehr gut bewertet. Nur 2,6% der Teilnehmer/innen äußerten sich diesbezüglich eher oder vollständig negativ. Der extrem hohe Anteil von positiven Bewertungen (fast 96%) ist durchaus als außergewöhnlich zu bezeichnen.



N = 846 Fälle

Wiederum sind Männer noch etwas zufriedener mit der Beratung als Frauen. Die Unterschiede sind allerdings nicht sehr groß, und auch bei den Frauen liegt die Einschätzung insgesamt auf einem sehr positiven Niveau:

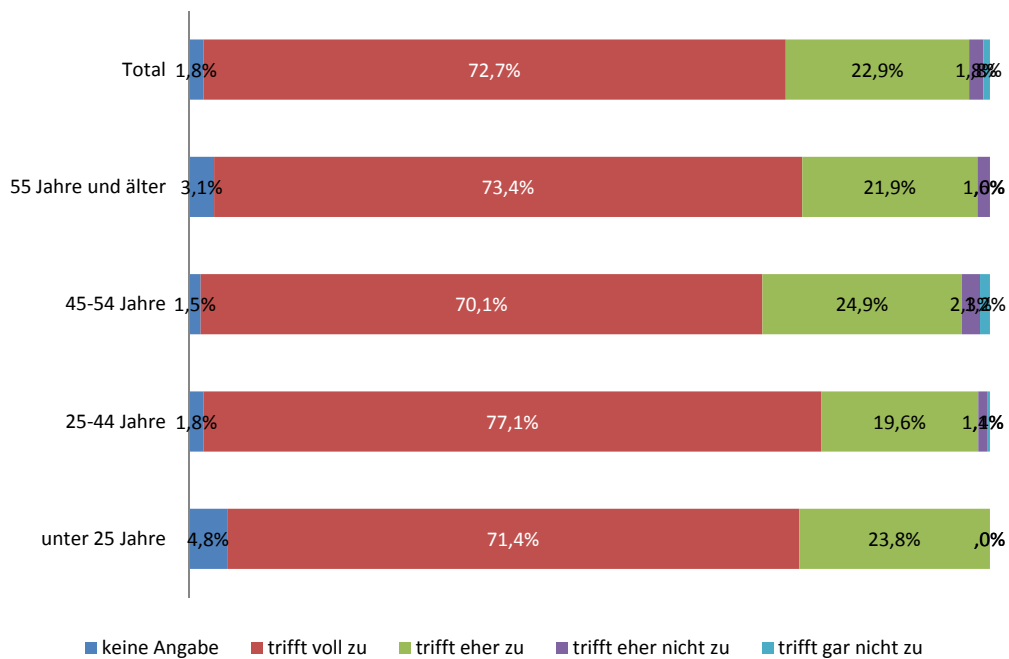
**"gute Beratung erhalten" nach Geschlecht**



N = 846 Fälle

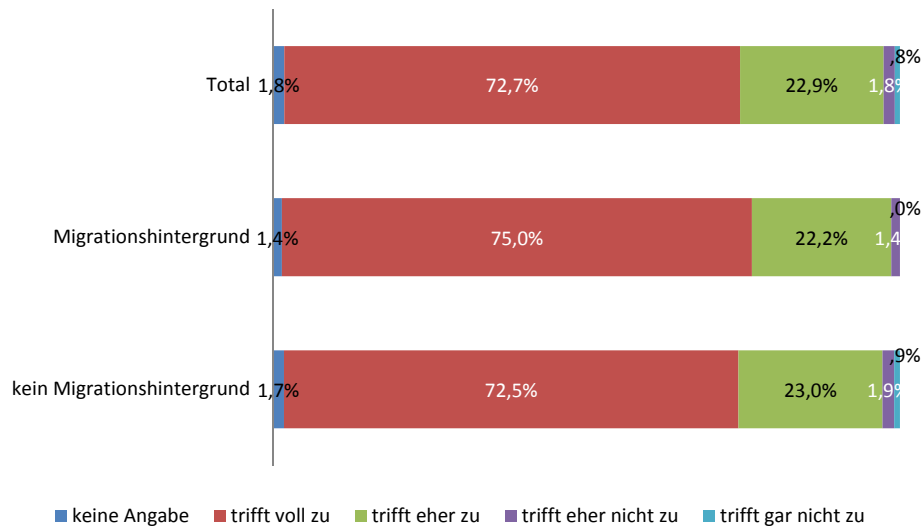
Differenzierungen nach Altersgruppen ergeben kaum Unterschiede in den Einschätzungen, die Werte liegen für alle Gruppen nahe den Durchschnittswerten auf Basis aller Teilnehmer:

**„gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen**



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

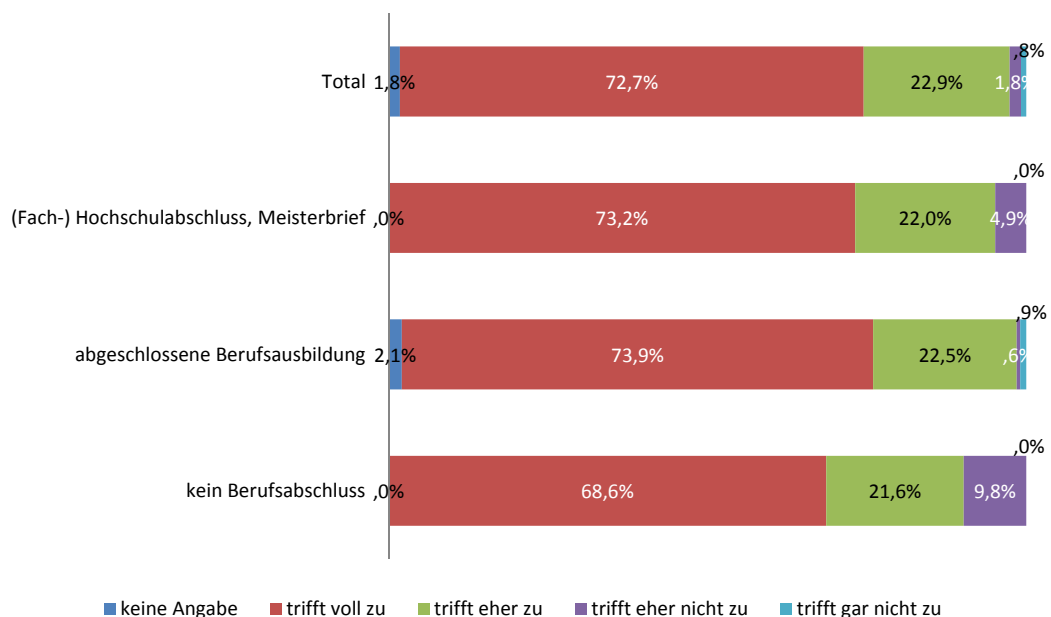
### „gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund



N = 846 Fälle

Wiederum auffällig ist dagegen, dass der Gesamtberatungsprozess von den Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss vergleichsweise schlechter bewertet wurde als von den anderen Qualifikationsgruppen.

### "gute Beratung erhalten" nach Qualifikation

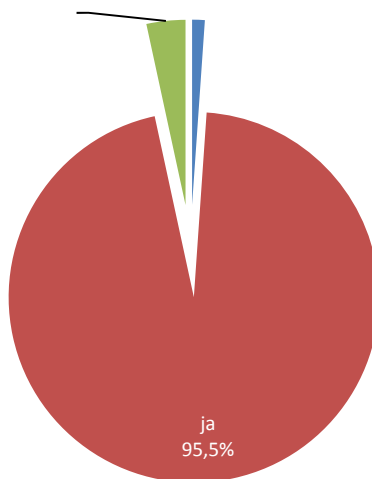


N = 846 Fälle

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

Abschließend wurden die Teilnehmer/innen gefragt, ob sie mit dem Instrument insgesamt und seiner Umsetzung zufrieden waren. Über 95% bejahte dies, nur 3,4% kam zu einer negativen Bewertung. Hier ist somit nochmals festzustellen, dass sich das Instrument bei den Teilnehmer/innen einer sehr hohen Akzeptanz erfreut.

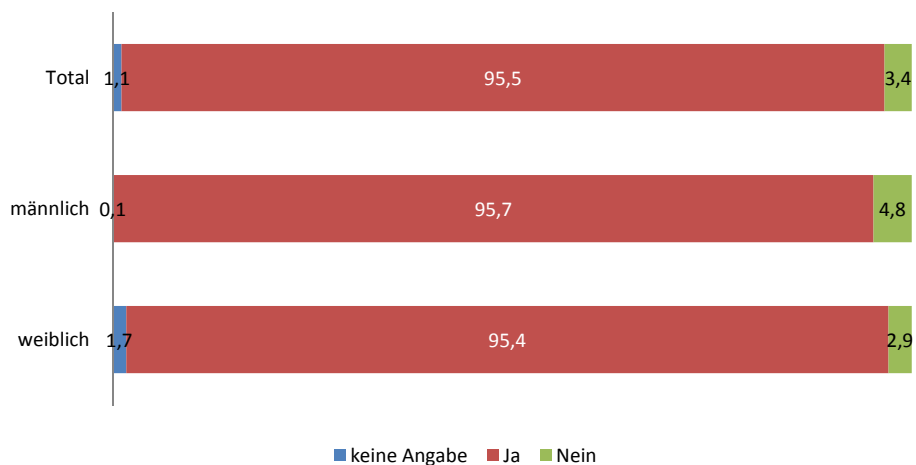
zufrieden mit der Umsetzung



N = 846 Fälle

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

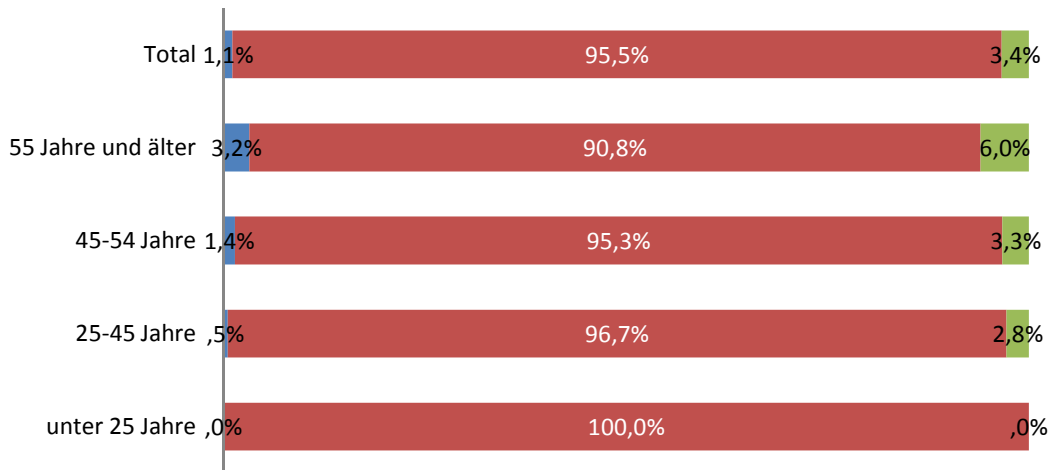
"zufrieden mit der Umsetzung" nach Geschlecht



N = 846 Fälle

Mit zunehmendem Alter der Teilnehmer/innen nimmt die Zufriedenheit ab und erreicht bei den über 55-Jährigen den schlechtesten Wert (knapp 91%). Bei den unter 25-Jährigen gab es dagegen keine einzige negative Bewertung des Instruments.

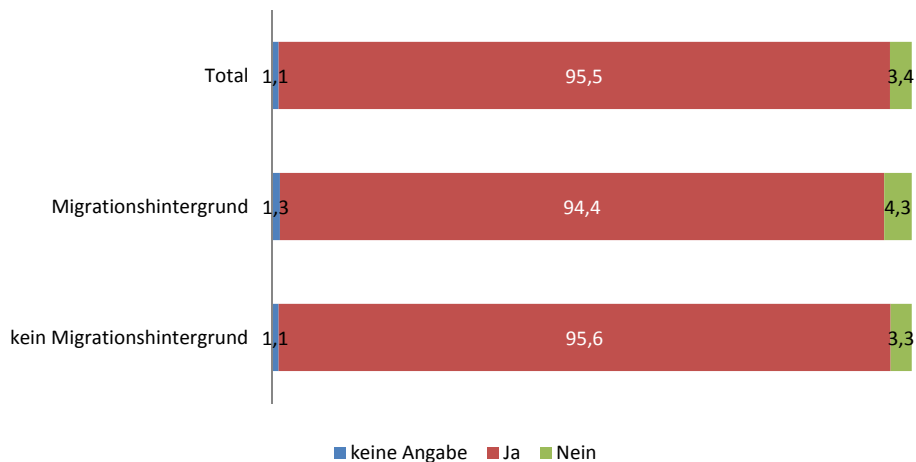
### "zufrieden mit der Umsetzung" nach Altersgruppen



N = 846 Fälle

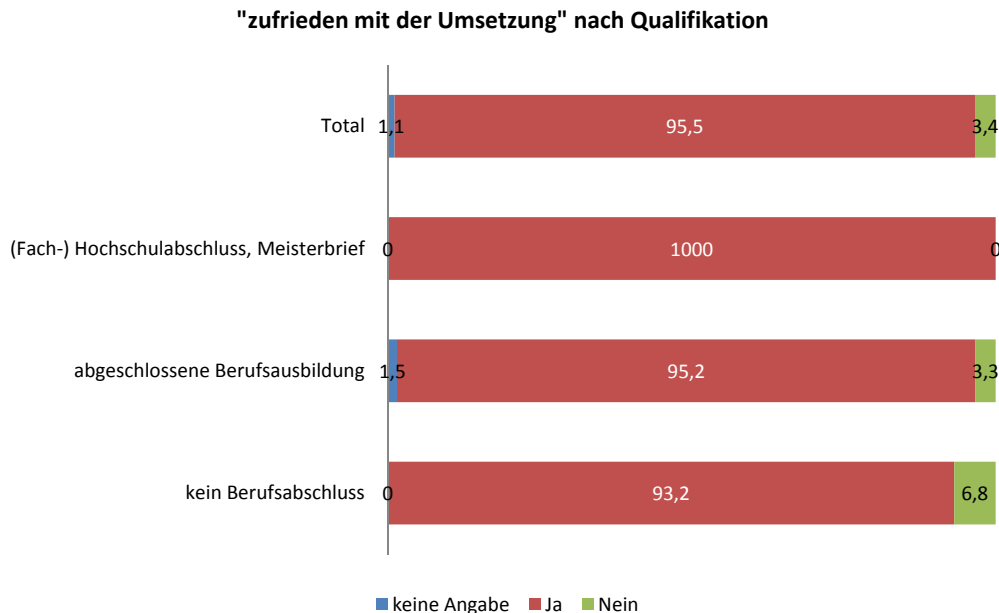
Bezüglich einer Differenzierung nach Migrationshintergrund ergeben sich wiederum keine Unterschiede in der Bewertung des Instruments. In Teilbereichen wurde es wie beschrieben von Migrant/innen sogar besser bewertet als von Nicht-Migrant/innen. Bei der Gesamtbewertung bestehen nur minimale Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

### zufrieden mit der Umsetzung nach Migrationshintergrund



N = 846 Fälle

Wie nach den bisherigen Ergebnissen zu erwarten, zeigte sich die Gruppe der Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss am wenigsten zufrieden mit der Umsetzung des Instruments. Dennoch ist auch bei dieser Gruppe der Anteil der mit dem Instrument Zufriedenen mit über 93% noch sehr hoch. Bei den Hochqualifizierten wurde keine einzige negative Bewertung abgegeben.



N = 846 Fälle

## Fazit

In allen abgefragten Kategorien wurde das Instrument überwiegend sehr gut bewertet. Im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen fielen die Bewertungen durch die Geringqualifizierten vergleichsweise schlechter aus, wobei auch hier gilt, dass diese Gruppe zu einer insgesamt positiven Beurteilung des Instruments kommt. Dennoch ist zu prüfen, ob gerade bei dieser Gruppe nicht noch mehr Anstrengungen u.a. im Hinblick auf die Berücksichtigung der individuellen Situation unternommen werden können. Zum einen sind Geringqualifizierte schwer durch das Instrument zu erreichen, zum anderen hat die Analyse der Zugangswege zum Instrument gezeigt, dass diese Gruppe besonders häufig über Freunde, Bekannte, andere Teilnehmer/innen etc. von der Fördermöglichkeit erfährt. Absolventen des Instruments als Informationsträger zu nutzen, um vermehrt Geringqualifizierte zur Teilnahme zu motivieren, scheint ein sinnvoller Weg. Dabei sind die gemachten Erfahrungen und Beurteilungen natürlich von besonderer Bedeutung.

Zwischen Männern und Frauen bestehen bezüglich der Bewertung nur geringe Unterschiede in einzelnen Teilbereichen. Personen mit Migrationshintergrund bewerteten es mindestens gleich gut – in Teilen sogar besser- als Nicht-Migranten. Auch bei den Alters-

gruppen zeigten sich keine gravierenden Unterschiede in den einzelnen Bewertungskategorien.

#### **4 Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse**

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

- a) bereits an der schriftlichen Befragung teilgenommen hatten und sich dort zu einer weiteren telefonischen Erhebung bereit erklärten;
- b) deren Genehmigung des Qualifizierungsschecks bereits 6-12 Monate zurückliegt.

Die Befragungsteilnehmer/innen sollten die Weiterbildungsmaßnahme bereits abgeschlossen haben. Hauptsächlichste 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.).

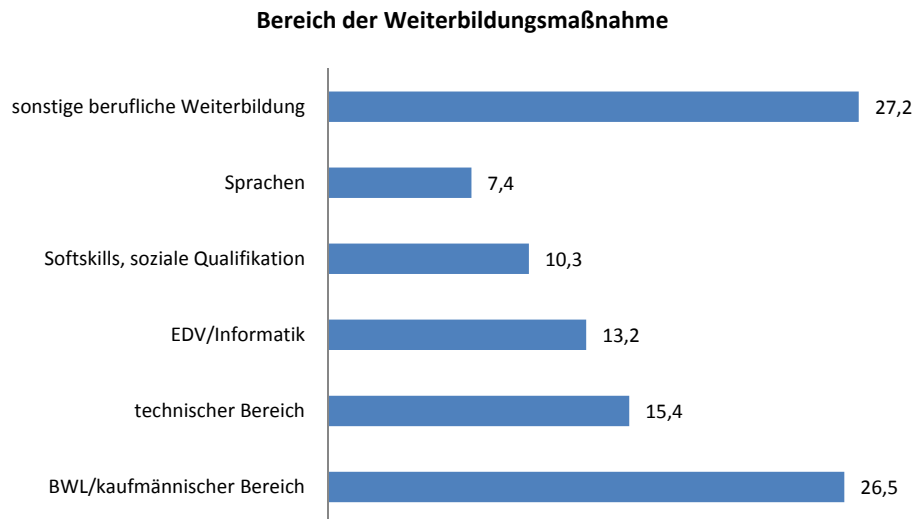
Die Befragung erfolgt künftig etwa halbjährlich, die Auswertung jährlich. Einbezogen in die folgende Auswertung wurden Teilnehmer/innen, die entweder 2008 oder bis Juni 2009 einen Qualifizierungsscheck erhalten hatten. Wie oben beschrieben sind in der ersten Welle 218 Teilnehmerinterviews geplant, wovon zum Zeitpunkt der Berichterstellung 136 bereits abgeschlossen sind.

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

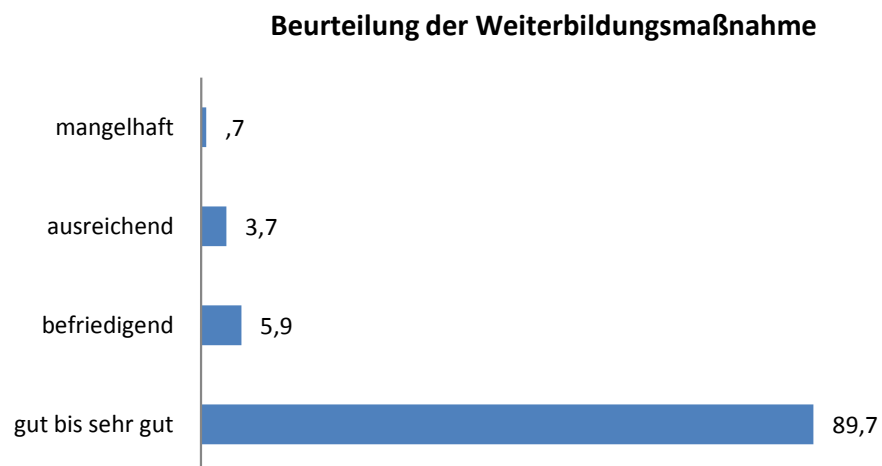
Auf eine differenzierte Analyse der Ergebnisse nach Teilnehmermerkmalen wird im Folgenden weitgehend verzichtet, da die Zahl der Fälle hierfür noch nicht ausreichend ist und bei Teilaspekten entsprechend nur sehr kleine Zellenbesetzungen zu Stande kämen.

## 4.1 Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme

Knapp 27% der Befragungsteilnehmer bildeten sich im betriebswirtschaftlichen bzw. kaufmännischen Bereich weiter. Es folgten Maßnahmen aus dem technischen Bereich (15,4%) EDV/Informatik (13,2) und Softskills bzw. soziale Qualifikationen (10,3%)



Die Weiterbildungsmaßnahme wurde von dem überwiegenden Teil der Befragten mit gut oder sehr gut bewertet (fast 90%). Nur in absoluten Ausnahmefällen (unter 1%) kam es zu einer negativen Beurteilung der Maßnahme.

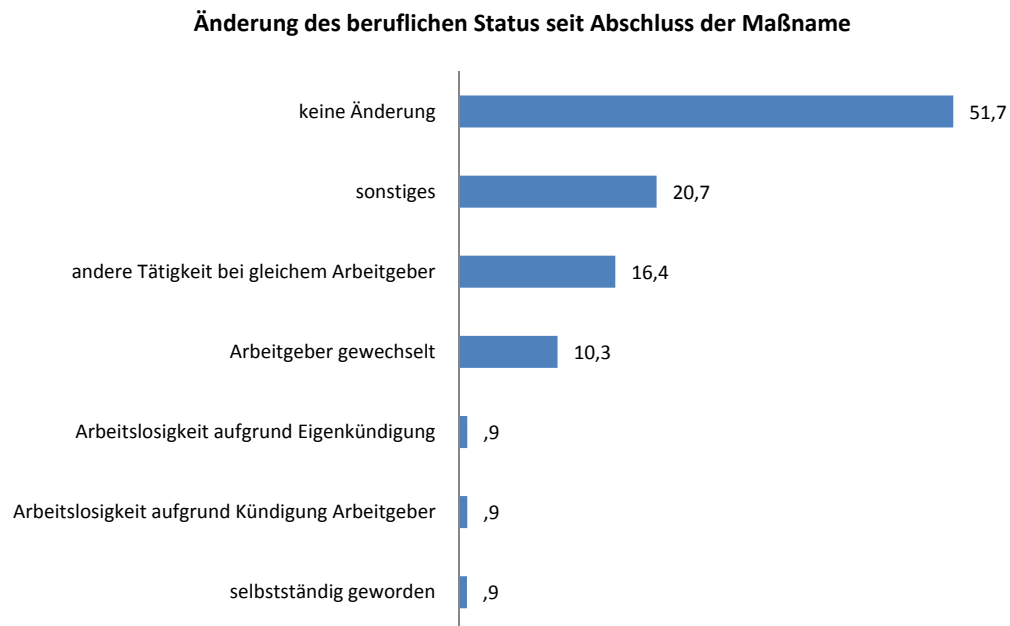




## 4.2 Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme

Fast die Hälfte der Befragten gab an, dass sich ihr beruflicher Status seit Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme verändert hat. Etwa 16% hat seitdem eine andere Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber aufgenommen, ca. 10% haben den Arbeitgeber gewechselt.

Nur ein minimaler Anteil (<2%) der Befragten ist seitdem arbeitslos geworden, sei es aufgrund von Eigenkündigung oder aufgrund der Kündigung durch den Arbeitgeber.



Über 20% gaben auf die Frage nach der Änderung des beruflichen Status „Sonstiges“ an. Im Rahmen der Befragung konnten sie dies weiter ausführen. Hierunter fielen zumeist erwartete Veränderungen, die aber noch nicht stattgefunden haben, wie Vorbereitung der Selbstständigkeit, erwartete Tätigkeitsveränderungen inklusive höherem Lohn oder Gehalt, breitere und anspruchsvollere Tätigkeitsfelder etc.

## 4.3 Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck

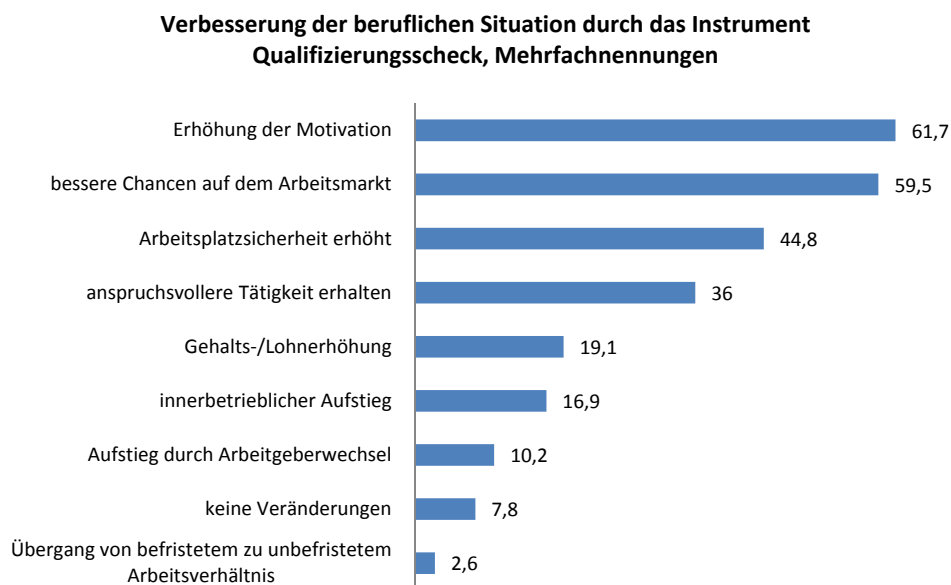
Die Teilnehmer/innen wurden gefragt, ob und inwieweit sich ihre berufliche Situation (objektiv oder subjektiv) verändert hat und ob diese Veränderung durch das Förderinstrument Qualifizierungsscheck geprägt oder beeinflusst wurde. Nur knapp 8% der Befragten sahen keine Veränderung ihrer beruflichen Situation. Ein erstaunlich geringer Wert, angesichts der doch recht zeitnahen Befragung.

Über 60% der Befragten sagte aus, dass sich ihre Arbeitsmotivation durch die Maßnahme erhöht habe. Dies ist ein wichtiges Argument auch gegenüber den Betrieben und ihrer fi-

nanziellen Beteiligung, da hiermit in der Regel eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität einhergeht und die Maßnahme damit auch den aktuellen Arbeitgebern zu Gute kommt.

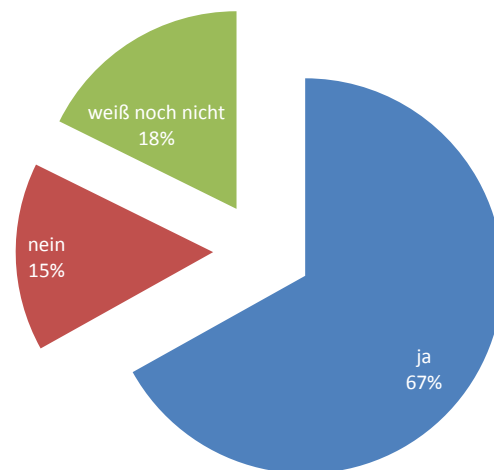
Knapp 60% der Teilnehmer/innen erwarten für sich nun bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, immerhin 45% sehen ihre Arbeitsplatzsicherheit erhöht. 36% haben eine anspruchsvollere Tätigkeit erhalten, bei 19% spiegelte sich dies in einer Lohn- bzw. Gehalts-erhöhung wieder. Weitere 27% gaben an beruflich aufgestiegen zu sein, entweder innerbetrieblich oder durch einen Arbeitgeberwechsel.

Insgesamt sind diese Veränderungen sehr positiv zu bewerten und waren in ihrer Häufigkeit so nicht zu erwarten. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass das Sample der telefonischen Befragung noch relativ klein ist. Im weiteren Programmverlauf ist zu überprüfen, ob sich diese Entwicklungen gerade auch für die „Problemgruppen“ der Geringqualifizierten und über 55-Jährigen bestätigen werden.



Bei dieser überwiegend positiven Beurteilung der Wirkungen des Instruments ist es nicht verwunderlich, dass etwa 2/3 der Befragten angaben, auch im nächsten Jahr wieder an dem Instrument teilnehmen zu wollen. Etwa 18% war sich diesbezüglich noch unsicher, lediglich 15% verneinten eine weitere Teilnahme.

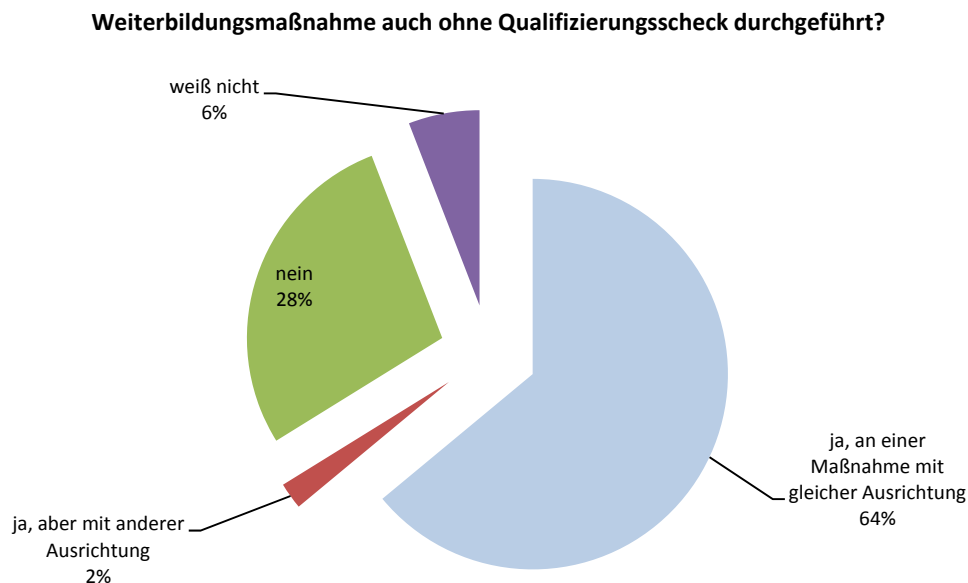
**Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?**



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 aber die Frage, ob diese Wirkungen auch tatsächlich durch das Instrument hervorgerufen wurden, oder ob es hierbei zu Mitnahmeeffekten kam. Eine genaue Überprüfung dieser Frage ließe sich nur durch eine Vergleichsgruppenanalyse erreichen, d.h. es müsste eine Gruppe von Personen über den Programmzeitraum beobachtet werden, die bezüglich aller relevanten Merkmale identisch mit den Teilnehmer/innen ist und nicht am Förderinstrument teilnimmt. Eine solche Analyse würde den zeitlichen und finanziellen Rahmen des Informationssystems Weiterbildung sprengen. Daher wurden die Teilnehmer/innen direkt gefragt, ob sie auch ohne die Förderung an der Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hätten. Das Antwortverhalten ist hierbei vermutlich etwas verzerrt, da es von den gemachten Erfahrungen und Wirkungen der Weiterbildungsmaßnahme beeinflusst wird. Es ist davon auszugehen, dass Personen, die positive Erfahrungen mit einer solchen Maßnahme gemacht haben, eher einräumen, sich auch ohne Förderung weitergebildet zu haben, als wenn sie diese Erfahrung nicht gemacht hätten.

Trotz dieser Einschränkungen gibt eine solche Frage Hinweise auf mögliche Mitnahmeeffekte und dies ist auch bei dem Instrument Qualifizierungsscheck scheinbar der Fall: Etwa 2/3 der Teilnehmer gab an, dass sie auch ohne die Förderung an einer Weiterbildungs-

maßnahme teilgenommen hätten, nur 28% verneinten dies, weitere 6% waren sich nicht sicher.



Solche Mitnahmeeffekte sind in der Regel unvermeidbar, das Antwortverhalten deutet allerdings auf ein hohes Mitnahmeniveau hin. Falls sich dies im weiteren Programmverlauf und bei zunehmenden Fallzahlen im Befragungssample bestätigen sollte, ist genau zu analysieren, welche Personengruppe mit welchen Merkmalen die Frage bejahten und das Instrument gegebenenfalls entsprechend anzupassen.

#### 4.4 Verbesserungsvorschläge seitens der Teilnehmer

Trotz der insgesamt sehr guten Bewertungen sehen die meisten der befragten weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks. Nur 20% sagten, dass keinerlei Verbesserungen nötig seien, 80% sahen Verbesserungsmöglichkeiten.

Besonders häufig wurde hierbei erklärt, dass die Informationen über die Angebote im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks verbessert bzw. verbreitert werden sollten. Über 2/3 der Befragten sahen hier Verbesserungsmöglichkeiten.

Was die Beratung an sich betrifft, sah hier nur eine Minderheit der Befragten Änderungsbedarf (18%), 82% waren hier mit dem Status quo zufrieden.

Die Antwortmöglichkeiten auf diese Frage wurden 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.

### *Erweiterung/Verbesserung der Weiterbildungsangebote*

*„Auf einem der Gebiete, für das ich mich interessiere, fehlen mir noch die passenden Angebote. Ich habe den Scheck hier liegen und kann ihn nicht für das einsetzen, was ich gern lernen würde. Ich habe eine Maßnahme in Buchhaltung gemacht, das mache ich sehr gerne. Aber ein Buchhalter ohne Datev-Kenntnisse ist nur halber Buchhalter. Einen passenden Datev-Kurs (der anspruchsvoll genug ist und für das Berufsleben wirklich hilfreich) gibt es nicht berufsbegleitend. Ich mache jetzt einen Datev-Kurs bei der VHS, aber da lerne ich nicht so viel wie in einem 6 Monate dauernden Vollzeit-Kurs. Den Weiterbildungsscheck nutze ich nun zur Erweiterung meiner Englischkenntnisse, was ein weiteres Weiterbildungsinteresse von mir ist. Er ist also nicht "verschwendet", den Eindruck möchte ich ausdrücklich nicht erwecken.“*

*„Weiterbildung ist oft, gerade in Spezialgebieten, teuer, da sind 500 € zu wenig“*

*„Der Weiterbildungsscheck gilt nicht, wenn die WB im gleichen Bereich wie das Erststudium stattfindet (z.B. Aufbaustudium). Es wäre schön, wenn das Angebot dahingehend ausgeweitet würde, weil viele ja nach einem Diplom- oder Magisterstudium ihre Situation nicht als zufriedenstellend empfinden oder diese verbessern möchten. Gerade im Bereich Master/ Lehramt gibt es immer mehr sinnvolle Angebote. Vielleicht auch, dass man den Qualifizierungsscheck entsprechend dem Umfang der Weiterbildung staffelt/ anpasst (weiß aber nicht, ob es schon Staffelung gibt).“*

*„Das Angebot der Maßnahmen, die mit dem Qualifizierungsscheck gefördert werden, sollte erweitert werden. Außerdem muss die Bekanntheit des Qualifizierungsschecks erhöht werden.“*

*„Zu wenig gute Angebote“*

*„das Angebot sollte erweitert werden“*

### *Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, Bekanntheitsgrad des Instruments*

*„Der Qualifizierungsscheck muss stärker beworben werden.“*

*„Die Personen, die bereits einen Qualifizierungsscheck erhalten haben, sollten angeschrieben werden, wenn es die Möglichkeit gibt, einen solchen Scheck zu beantragen.“*

*„Man sollte von den Qualifizierungsschecks nicht nur durch Zufall erfahren können.“*

*„Ich würde die Möglichkeit des Qualifizierungsschecks besser bewerben. Es war gut beworben, aber nicht umfangreich genug.“*

„die Werbung sollte verbessert werden, oftmals weiß man gar nicht, dass es sowas wie den Qualifizierungscheck gibt“

„Informationen sollten vielleicht über Arbeitgeber vermittelt werden“

„Keiner weiß was von Qualifizierungsschecks. Sind nur durch Zufall darauf gestoßen.“  
„Werbemaßnahmen verstärken, auch an ausbildenden Betrieben“

„mehr Infos zu Qualifizierungsschecks, viele kennen das gar nicht.“

„Die Bekanntheit des Qualifizierungsschecks muss erhöht werden.“

„Der Qualifizierungsscheck sollte mehr in die Öffentlichkeit getragen werden. Außerdem muss darüber aufgeklärt werden, dass nur Betriebe mit einer Größe von weniger als 200 Mitarbeitern einen Anspruch auf Förderung durch den Qualifizierungsscheck haben.“

„Mehr Informationen, der Weg zu dieser Förderung war schwierig.“

„Grundsätzlich sollte mehr für den Qualifizierungsscheck geworben werden, die Öffentlichkeit muss darüber verstärkt informiert werden.“

## Auswertung der Förderung

„Außerdem würde ich empfehlen, die Altersgrenze herunterzusetzen auf 30 Jahre, denn 30 ist so ein Alter, wo man sich noch einmal weiterqualifizieren könnte und sich in seiner Berufswahl festigt.“

„Man kann den erst bekommen, wenn man erst 45 ist. Ab 40 wäre besser: wenn man früher unterstützt wird, und früher qualifiziert ist, ist man langfristig und früher und besser für den Arbeitsmarkt verfügbar. Außerdem: Dass der Qualifizierungsscheck auch wirklich gut einsetzbar ist, die Angebote an sich sind defizitär. Es sollte mehr Angebote geben für den Fall, wenn man bereits im Beruf ist; z.B. für Fortbildungen und Vertiefungen im eigenen Beruf, die wären von Nöten, damit man sich besser platzieren kann. Je mehr Spezialwissen Sie haben, desto besser ist es. Außerdem: Die Verbindung von Information über Instrument Qualifizierungsscheck und der Information über Institutionen, die Angebote durchführen und welche Angebote das sind.“

„Meiner Meinung nach sollte der Weiterbildungsgutschein auch auf höherwertige Maßnahmen ausgeweitet werden, auf teure Maßnahmen, wo qualifiziertere Abschlüsse noch möglich sind. Außerdem sind nicht wirklich 50% der Maßnahme erstattet worden: Die Prüfungsgebühr und Arbeitsmaterialien sind zu 100% von mir getragen worden. Ich bin davon ausgegangen, dass sich die 50% EUR auf alle Kosten (ich empfinde Maßnahme, Materialien und Prüfungsgebühr als Gesamtheit) beziehen. Ich hätte trotzdem teilgenommen, aber ich würde es besser finden (das wäre mein Vorschlag), wenn die zusätzlichen Kosten mit in die Förderung integriert würden. Oder man müsste es so publik machen, von vornherein so gesagt bekommen, dass sich die 50% nur auf die Maßnahme beziehen.“

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

*„Ich habe drei Module einer Maßnahme gemacht und zwei der Stufen musste ich selber bezahlen. Ich würde den Qualifizierungsschein für alle drei Module gelten lassen, aber man kann ja nur einmal im Jahr einen bekommen. Natürlich machen die das nicht, das würde ja viel zu viel Geld kosten.*

*Im Moment ist es ja so, dass pro Jahr und Person eine Maßnahme gefördert wird. Aber die Maßnahmen sind alle unterschiedlich lang, und nicht jeder kann aus unterschiedlichen Gründen eine Weiterbildung machen, die mehrere Wochen oder Monate am Stück geht. Wenn dieselbe Maßnahme (z.B. aus diesem Grund oder auch aus Gründen, die beim Kursträger liegen) aufgeteilt wird in mehrere kleine (eigenständige) Kurse, dann wird aber durch den Gutschein nur einer der kleinen Kurse gefördert, die der großen Maßnahme nicht gleichwertig ist. Es sollte darüber nachgedacht werden, ob man nicht vielleicht einen Maximalbetrag für die Förderung ansetzt. Dann könnten die Förderwilligen, die wissen, was für sie gut ist, selbst entscheiden, welche Maßnahmen für ihn geeignet sind.“*

## 5 Fazit

Nach dem für das Instrument zur Verfügung stehenden Gesamtvolumen sollte die Zahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks monatlich etwa 200-220 betragen. Diese Anzahl wurde bislang lediglich im Monat November 2009 erreicht. Vom Teilnehmervolumen her wurden damit die bislang angestrebten Soll-Zahlen verfehlt. Allerdings ist im Zeitablauf eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Die jeweiligen Monatszahlen für 2009 lagen zum Teil deutlich über denen des Jahres 2008. Zudem ist in der zweiten Jahreshälfte 2009 ein spürbarer Anstieg der Teilnehmerzahlen beobachtbar.

Festzuhalten ist, dass das Instrument – gemessen an den Teilnehmerzahlen- regional unterschiedlich gut angenommen wird. Nach den obigen Darstellungen zeichnen sich Teilregionen ab, die nach allen vorgenommenen Vergleichsanalysen positive Ergebnisse zu verzeichnen haben, solche die je nach Analyseinheit zu wechselnden Ergebnissen kommen und schließlich Regionen, die immer negative Ergebnisse liefern.

Zu ersteren gehören Waldeck-Frankenberg, Kassel Stadt und Kassel Kreis, Werra-Meißner-Kreis, der Odenwaldkreis, Darmstadt-Dieburg und Bergstraße. Zu letzteren die Städte Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt und der Kreis Marburg-Biedenkopf.

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

Falls sich diese Unterschiede im weiteren Programmverlauf bestätigen und verfestigen, müssen sie zumindest hinsichtlich der möglichen Differenzen in der Umsetzung des Instruments überprüft werden. Dies wird dann durch Interviews mit (aus Instrumentensicht) strategischen regionalen Akteuren herausgearbeitet und Teil des nächsten Evaluationszwischenberichts sein.

Bezüglich der Teilnehmerstruktur ist festzuhalten, dass sich Frauen, Migranten und Teilzeitbeschäftigte überdurchschnittlich häufig an dem Instrument beteiligen. Insbesondere für die letzten beiden Gruppen ist dies als positiver Nebeneffekt zu vermerken, da sie zwar nicht Hauptzielgruppe des Instruments sind, in der Regel aber nur in unterdurchschnittlichen Maße an Weiterbildungsaktivitäten partizipieren. Die Gruppe der Älteren wird in ausreichendem Maße über das Instrument angesprochen. Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss trifft dies nur bedingt zu. Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen verfügt bereits mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung.



Eine nicht unerhebliche Anzahl an Qualifizierungsschecks wurde zwar ausgestellt, aber von den Teilnehmer/innen letztendlich nicht fristgerecht eingelöst. Die Ursachen hierfür konnten bislang noch nicht eruiert werden.

Zugangswege und Informationskanäle zum Instrument verlaufen häufig über die Betriebe. Diese sind bislang der wichtigste Multiplikator wenn es um Informationen über das Instrument geht. Geringqualifizierte sind nach den bisherigen Ergebnissen besonders durch informelle Wege (Freunde, Verwandte) über das Instrument informiert worden. Auch wenn solche Kommunikationswege schwer beeinflussbar sind, sollte dies wenn möglich genutzt werden, um weitere Personen aus dieser Zielgruppe zu erreichen (Beispielsweise könnten Teilnehmer/innen des Programms gezielt aufgefordert werden, ihr Umfeld zu informieren, die Erfahrungen weiter zu tragen etc.). Auch das Internet spielt für die Gruppe eine wichtige Rolle und sollte weiterhin als Informationsplattform dienen. Des Weiteren sind hier die Betriebe verstärkt einzuschalten, und es sollte darauf hingewirkt werden, dass sie auch diese Gruppe verstärkt ansprechen/informieren.

Frauen sind offensichtlich gut über Informationsveranstaltungen und Beratungsleistungen zu informieren. Auch bei ihnen erfolgt die Kommunikation und Einbindung über Betriebe bislang nur in unterdurchschnittlichem Maße. Gleiches gilt für Migranten. Bei diesen ist noch die besondere Rolle des Internets hervorzuheben, gleiches gilt ebenfalls für die Gruppe der über 55-jährigen. Insgesamt ist die Rolle der Weiterbildungsanbieter und Beratungsstellen weiter zu stärken. Betriebe sind gezielt in Bezug auf spezifische Zielgruppen (Geringqualifizierte, Frauen) des Programms anzusprechen und einzubinden.

Knapp 60% der Teilnehmer/innen finanzierte den nicht förderungsfähigen Teil der Weiterbildungskosten selber, in 35% der Fälle wurde die Restfinanzierung komplett vom jeweiligen Betrieb übernommen. Eine verstärkte Beteiligung der Betriebe könnte hier sicherlich anreize setzen um die Teilnehmerzahlen an dem Programm zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für die bislang unterdurchschnittlich betrieblich unterstützten Gruppen der Geringqualifizierten sowie der 45-55-Jährigen. Bei der recht hohen betrieblichen Beteiligung bezüglich der unter 25-Jährigen ist zu prüfen, ob und inwieweit hier Mitnahmeeffekte existieren. Dies gilt insbesondere dann wenn diese Gruppe bereits über eine berufliche Qualifikation verfügt. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe diese Gruppe weiterzubilden ist recht hoch. Es könnte daher sein, dass die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen auch ohne das Instrument durchgeführt worden wären.

Die Teilnehmer/innen bewerten das Instrument bezüglich Information, Beratungsqualität, Berücksichtigung der individuellen Situation und auch den organisatorischen Ablauf und Aufwand ausgesprochen gut. Im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen fielen die Bewertungen durch die Geringqualifizierten vergleichsweise schlechter aus, wobei auch hier gilt, dass diese Gruppe insgesamt zu einer positiven Beurteilung des Instruments kommt. Dennoch ist zu prüfen ob gerade bei dieser Gruppe nicht noch mehr Anstrengungen, u.a. im Hinblick auf die Berücksichtigung der individuellen Situation, un-

ternommen werden können. Zum einen sind Geringqualifizierte schwer durch das Instrument zu erreichen, zum anderen hat die Analyse der Zugangswege zum Instrument gezeigt, dass diese Gruppe besonders häufig über Freunde, Bekannte, andere Teilnehmer/innen etc. von diesem erfährt. Absolventen des Instruments als Informationsträger zu nutzen, um vermehrt Geringqualifizierte zur Teilnahme zu motivieren scheint ein sinnvoller Weg. Dabei sind die gemachten Erfahrungen und Beurteilungen natürlich von besonderer Bedeutung.

Zwischen Männern und Frauen bestehen bezüglich der Bewertung nur geringe Unterschiede in einzelnen Teilbereichen. Personen mit Migrationshintergrund bewerteten es mindestens genauso gut – in Teilen sogar besser- als Nicht-Migranten. Auch bei den Altersgruppen zeigten sich keine gravierenden Unterschiede in den einzelnen Bewertungskategorien.

Die Wirkungsanalyse anhand der telefonischen Befragung ca. 6-12 Monate nach der Scheckausstellung hat ebenfalls überraschend positive Effekte gezeigt. Über 90% der Befragten gaben an, dass sich ihre berufliche Situation seit der Weiterbildungsmaßnahme (subjektiv oder objektiv) verbessert habe. Die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme selber wird von den Teilnehmer/innen in der Regel ebenfalls als sehr gut oder gut bewertet. Diese positiven Einschätzungen führen dazu, dass etwa 2/3 der Teilnehmer/innen künftig nochmals an dem Instrument teilnehmen will.

Bei allen Unsicherheiten und möglichen Verzerrungen im Antwortverhalten ist davon auszugehen, dass bei einem Teil der Personen Mitnahmeeffekte zu verzeichnen sind. Über 60% der telefonisch Befragten gab an, dass sie die Weiterbildungsmaßnahme auch ohne den Qualifizierungsscheck durchgeführt hätten.

## 6 Die Instrumente „Qualifizierungschecks“ und „WeGebAU“ im Vergleich

Im Folgenden wird ein kurzer Vergleich der Teilnehmer/innen an den beiden Programmen „Qualifizierungscheck“ und „WeGebAU“ vorgenommen. Hierbei werden die Teilnehmerzahlen, die Geschlechterquote und die Verteilung der Teilnehmer auf die Altersklassen dargestellt. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung ist eine ausführliche Gegenüberstellung noch nicht sinnvoll, da für das Programm „WeGebAU“ zum Zeitpunkt der Berichterstellung nur Daten bis zum Juli 2009 vorlagen und das Instrument „Qualifizierungschecks“ erst im Mai 2008 begann. Weder für 2008 noch für 2009 liegen damit komplette Vergleichsdaten vor.

Von den beiden staatlich geförderten Programmen Qualifizierungschecks und WeGebAU konnte im Jahr 2008 das WeGebAU-Programm mit über 2.100 Teilnehmer/innen erheblich höhere Teilnehmerzahlen verzeichnen als das Programm der Qualifizierungschecks, an dem rund 450 Personen teilnahmen. Nach den für das erste Halbjahr 2009 vorliegenden Zahlen der beiden Programme kam es jedoch zu einer Angleichung der Teilnehmerzahlen. Während am WeGebAU-Projekt etwa 780 Personen teilnahmen, waren es bei den Qualifizierungschecks rund 600 Personen. Die Zahlen verdeutlichen zudem, dass kein Regierungsbezirk konstant den Großteil der Teilnehmer/innen an einem der Weiterbildungsprogramme stellte.

**Teilnehmerzahlen der Programme Qualifizierungschecks und WeGebAU 2008 und 1. Halbjahr 2009 im Vergleich**

	Qualifizierungschecks		WeGebAU	
	2008	1. Hj. 2009	2008	1. Hj. 2009
<b>Hessen</b>	455	602	2114	776
<b>Reg.-Bez. Darmstadt</b>	96	350	927	258
<b>Reg.-Bez. Gießen</b>	16	59	715	305
<b>Reg.-Bez. Kassel</b>	343	193	472	213

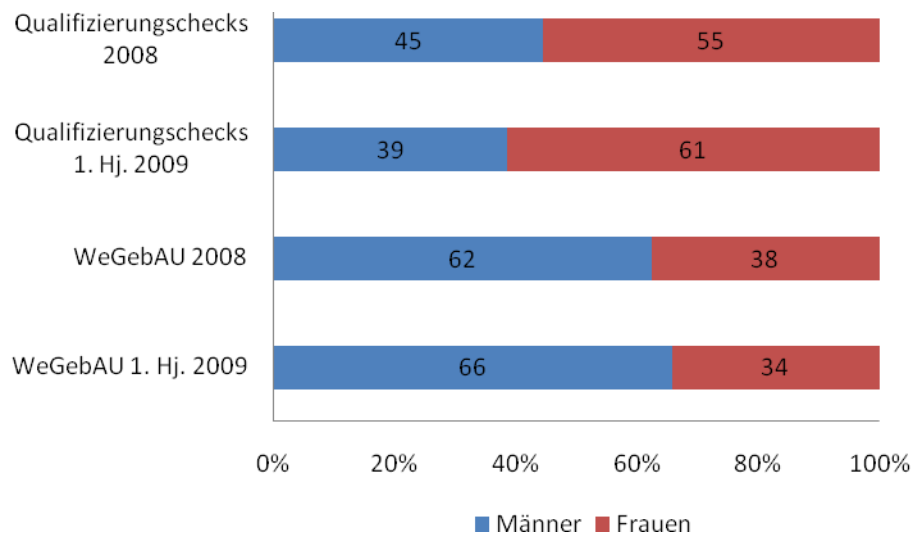
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

### 6.1 Teilnehmer/innen nach Geschlecht und Alter

Eine vergleichende Betrachtung der beiden staatlich geförderten Programme zeigt jedoch nicht nur Differenzen bei den Teilnehmerzahlen, sondern auch bei der Struktur der Teilnehmer/innen. Während sowohl 2008 als auch im ersten Halbjahr 2009 der Frauenanteil an den Teilnehmer/innen des Qualifizierungscheckprogramms in Hessen mit 55 bzw. 61 Prozent überdurchschnittlich hoch war, überwog beim Instrument WeGebAU der Anteil teilnehmender Männer. Mit 38 bzw. 34 Prozent war der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen hier erheblich niedriger.

Die Frauen- bzw. Männeranteile in den drei hessischen Regierungsbezirken zeigen in einigen Fällen starke Abweichungen vom hessischen Durchschnitt. Im ersten Halbjahr 2009 betrug der Männeranteil an den Teilnehmer/innen des WeGebAU-Programms zwischen 51 Prozent im Regierungsbezirk Gießen und 81 Prozent im Regierungsbezirk Kassel. Bei den Qualifizierungschecks fiel die Spannweite im gleichen Zeitraum mit einem Männeranteil von 37 bis 41 Prozent wesentlich geringer aus.

**Teilnehmer/innen an den Programmen Qualifizierungschecks und WeGebAU in Hessen 2008 und 1. Hj. 2009 nach Geschlecht**

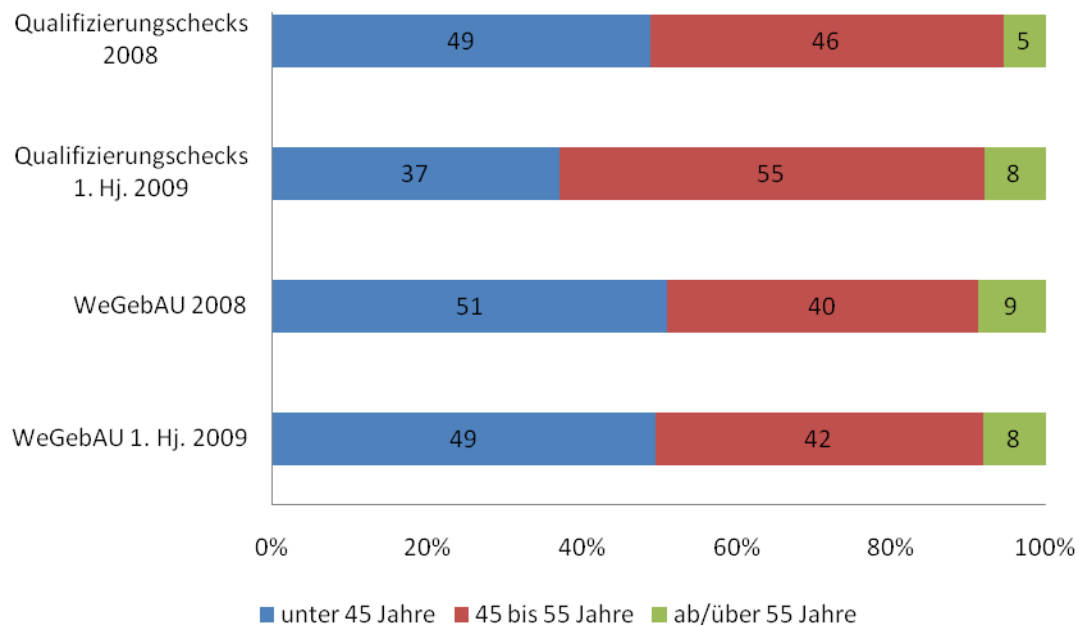


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Bei den Altersklassen überwog 2008 in beiden Instrumenten der Anteil an Personen unter 45 Jahre an den Teilnehmer/innen der Weiterbildungsprogramme. Ältere Personen über 55 Jahre stellten mit unter 10 Prozent den mit Abstand geringsten Anteil der Teilnehmer/innen. Während beim WeGebAU-Programm die Anteile der Altersgruppen an den Teilnehmer/innen im ersten Halbjahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr weitestgehend stabil geblieben sind, kam es beim Instrument der Qualifizierungschecks zu einer Verschiebung zugunsten von Personen ab 45 Jahre. Der Anteil an Personen mit einem Alter von 45 bis 55 Jahren lag hier im ersten Halbjahr 2009 bei 55 Prozent, Personen über 55 Jahre stellten nun 8 anstatt zuvor 5 Prozent. Entsprechend gesunken war der Anteil an Personen unter 45 Jahren.

Eine Betrachtung auf Ebene der einzelnen Regierungsbezirke bestätigt die aufgezeigten Tendenzen. Eine Ausnahme stellte beim Instrument der Qualifizierungschecks lediglich der Regierungsbezirk Kassen dar. Während auch hier der Anteil der Personen ab 55 Jahre an den Weiterbildungsteilnehmer/innen stieg, blieb der Anteil der Personen unter 45 Jahre im Vergleich zum Jahr 2008 identisch.

## Altersstruktur der Teilnehmer/innen an den Programmen Qualifizierungschecks und WeGebAU in Hessen 2008 und 1. Hj. 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## 6.2 Weiterbildungspotenziale

Staatlich geförderte Weiterbildungsprogramme erreichten im Jahr 2008 nur einen geringen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der relevanten Zielgruppen in Hessen. Sowohl bei den ungelerten Beschäftigten als auch bei den Personen mittleren und gehobenen Alters betrug der Anteil der Personen mit Teilnahme an einer geförderten Weiterbildungsmaßnahme weit unter 1,0 Prozent. Zudem gab es zwischen den einzelnen Regierungsbezirken Unterschiede. Die höchsten Anteile an den ungelerten Beschäftigten gab es mit 0,7 Prozent im Regierungsbezirk Gießen.

Bei den Altersgruppen gab es die höchsten Anteile an Weiterbildungsteilnehmer/innen in der Altersgruppe der 45 bis 55-Jährigen. Auch hier lag der Regierungsbezirk Gießen mit einem Anteil von 0,4 Prozent über dem hessischen Durchschnitt. Ein großer Teil des Weiterbildungspotenzials der hessischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist somit noch nicht genutzt worden.

## **Teil II: Individuelle berufliche Weiterbildung 2008/2009**

## 7 Einleitung Teil II

Neben der Erfassung der betrieblichen und der geförderten Weiterbildung für Beschäftigte (vgl. Baden, Schmid 2008 sowie den ersten Teil des vorliegenden Zwischenberichts) sollte das Informationssystem Weiterbildung eine Datenbasis schaffen, die Einschätzungen über Art, Umfang und Struktur der individuellen nicht geförderten beruflichen Weiterbildung erlauben. Zu diesem Zweck wurde 2009 eine Befragung bei den hessischen Weiterbildungsanbietern durchgeführt, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

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

Auch wenn bei Individualerhebungen Ungenauigkeiten bei der Erfassung von Weiterbildungsmaßnahmen bestehen<sup>2</sup>, erscheint eine solche das methodisch geeignete Instrument zur quantitativen Erfassung der individuellen Weiterbildungsbeteiligung. Hierdurch kann auch das Problem der Doppelzählung bei Mischfinanzierung von Weiterbildung (Betriebe und Beschäftigte teilen sich die Kosten, Beschäftigte und staatliche Organisation teilen sich die Kosten) minimiert werden. Eine repräsentativ angelegte Haushaltsbefragung würde allerdings den finanziellen Rahmen des Informationssystems Weiterbildung sprengen. Daher wurde im Rahmen dieses Projekts auf eine Totalerhebung bei den hessischen Weiterbildungsanbietern zurückgegriffen.

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

---

<sup>2</sup> Haushalte führen im Gegensatz zu vielen Betrieben nicht Buch über ihre Weiterbildungsaktivitäten. Solche Individualbefragungen haben -insbesondere wenn sie über einen längeren Zeitraum angelegt sind – immer mit dem Problem des Vergessens zu kämpfen. Zudem kann es individuell extrem verschieden sein, an welche Weiterbildungsveranstaltungen sich die Befragten erinnern (beeinflusst von positiven oder negativen Erfahrungen).

Unsicherheiten behaftet waren, wird in der folgenden Darstellung auf diese Differenzierungen verzichtet.

Im Folgenden werden zunächst kurz die Ergebnisse aus dem Mikrozensus für Hessen bezüglich der dort erhobenen Informationen zur Weiterbildung referiert. Die Aufbereitung weiterer Datenquellen zur Weiterbildung wurde im Projektantrag zum Informationssystem formuliert und auch wenn der Mikrozensus keine eindeutigen Ergebnisse über Art und Umfang individueller berufliche Weiterbildung liefern kann, erscheint der Einbezug der dort erhobenen Daten an dieser Stelle sinnvoll, da sie die individuelle Weiterbildung - im Gegensatz zu den anderen im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung herangezogenen Datenquellen, insbesondere dem IAB-Betriebspanel – zumindest beinhaltet. Die Daten liefern damit zumindest Anhaltspunkte und einen Vergleichsrahmen, auch wenn der Anteil individueller beruflicher Weiterbildung nicht heraus gerechnet und quantifiziert werden kann.

Anschließend werden noch einige begriffliche Abgrenzungen vorgenommen und mögliche Vergleichsdatenquellen referiert. Es folgt eine Darlegung der verwendeten Methodik und schließlich die Ergebnisse der Weiterbildungsanbieterbefragung.



## **8 Exkurs: Berufliche und allgemeine Weiterbildung in Hessen im Mikrozensus 2006**

Neben spezifischen Erhebungen, die sich mit der Situation von Betrieben im Allgemeinen oder dem Weiterbildungsverhalten im Speziellen beschäftigen, bieten auch andere Erhebungen mehr oder weniger extensive Informationen zum Thema Weiterbildung und können somit im Rahmen einer zusätzlichen Analyse herangezogen werden. Ein Beispiel für eine solche Erhebung ist der Mikrozensus, der jedoch nur bedingt kompatibel mit den bereits vorgestellten Datenquellen ist. Im Folgenden sollen die Ergebnisse des Mikrozensus dementsprechend helfen, Trends und Problembereiche aufzuzeigen oder bereits gewonnene Erkenntnisse zu stützen.

Beim Mikrozensus handelt es sich um eine amtliche, haushaltsrepräsentative Erhebung, die seit 1957 für Westdeutschland und seit 1991 für Gesamtdeutschland durchgeführt wird. Der Mikrozensus erfasst pro Jahr zwischen 450.000 und 500.000 Haushalte mit rund 900.000 Menschen. Dies entspricht etwas mehr als einem Prozent aller bundesdeutschen Privathaushalte. Für die meisten im Mikrozensus erhobenen Angaben besteht gemäß den gesetzlichen Regelungen eine Auskunftspflicht. Durch die hohen Fallzahlen ist eine Analyse des Mikrozensus bis auf Ebene der einzelnen Bundesländer möglich und wird im Folgenden für das Land Hessen durchgeführt. Angaben auf Ebene der drei Regierungsbezirke in Hessen, wie sie unter anderem für die staatlich geförderte und die betriebliche Weiterbildung vorliegen, sind für den Mikrozensus nicht ermittelbar.

Da es sich beim Mikrozensus um eine personenbezogene Befragung handelt, ist seine Vergleichbarkeit mit betriebsbezogenen Erhebungen wie dem IAB-Betriebspanel oder der durch das IWAK durchgeführten eigenen Unternehmensbefragung eingeschränkt. Auch ein Vergleich mit den für den Bereich der geförderten Weiterbildung vorliegenden Daten der amtlichen Statistik ist nur bedingt möglich. Ursächlich hierfür ist unter anderem die weitgreifende Definition der Gruppe der Erwerbstätigen im Mikrozensus, nach der jede Person als erwerbstätig gilt, die in der Vorwoche der Befragung eine Stunde oder länger entweder gegen Bezahlung oder als Selbstständige/r gearbeitet hat. Die Zahl der Erwerbstätigen damit im Mikrozensus wesentlich höher als in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.

Darüber hinaus erlauben die Daten des Mikrozensus keine eindeutige Unterscheidung von Personen, die in den vorherigen zwölf Monaten an einer beruflichen, einer privaten oder mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, da diese Angabe nur für die Gesamtheit der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen erfasst wird. Da diese Information zudem von den Personen und nicht den Betrieben stammt, wird nur der Zweck bzw. die Intention aus Sicht der Beschäftigten erfasst und nicht, ob es sich tatsächlich um eine betrieblich finanzierte, organisierte oder angeregte Maßnahme handelte. Die letztgenannten Angaben fehlen im Mikrozensus vollständig. Hiermit steht der Mikro-

zensus im Gegensatz zu den anderen, im vorliegenden Bericht verwendeten Datenquellen, bei denen eine klare Unterscheidung von betrieblicher Weiterbildung möglich ist.

Auch Aussagen über Form, zeitliche Einordnung, Zertifikate oder Abschlüsse der Weiterbildung sind mit den Daten des Mikrozensus nicht möglich. Die Fachrichtungen der letzten Weiterbildungsmaßnahme werden zwar erhoben, jedoch sind die Fallzahlen in Hessen für eine Analyse zu gering.<sup>3</sup>

## **8.1 Weiterbildungsquoten in Hessen**

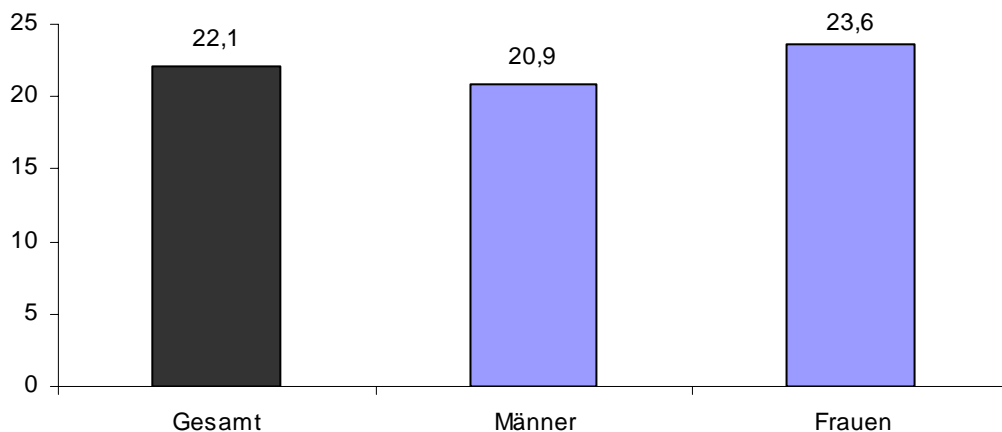
Alle Angaben des Mikrozensus werden sowohl für die Gesamtheit der Berufstätigen als auch ausdifferenziert nach Geschlecht dargestellt. Aufgrund der Datenlage findet keine Unterscheidung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung statt.

Von den rund 2,9 Mio. Erwerbstätigen, die der Mikrozensus des Jahres 2006 für Hessen erfasst hatte, nahmen etwa 22 Prozent in den zwölf Monaten zuvor an einer Veranstaltung der beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung teil. Die Weiterbildungsquote der männlichen Erwerbstätigen war hierbei unterdurchschnittlich, während mit fast 24 Prozent überproportional viele Frauen Weiterbildungsmaßnahmen besuchten. Die tendenziell höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen entspricht den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels. Angaben zu informellen Weiterbildungsformen sowie einzelnen Formen der nicht-formellen Weiterbildung wie der arbeitsplatznahen Unterweisung wurden im Mikrozensus nicht erfasst.

---

<sup>3</sup> Insgesamt werden im Mikrozensus 64 verschiedene Fachrichtungen erfasst, die in Teilen nicht trennscharf voneinander abzugrenzen sind.

### Weiterbildungsquoten der erwerbstätigen Bevölkerung in Hessen im Jahr 2006, Angaben in Prozent



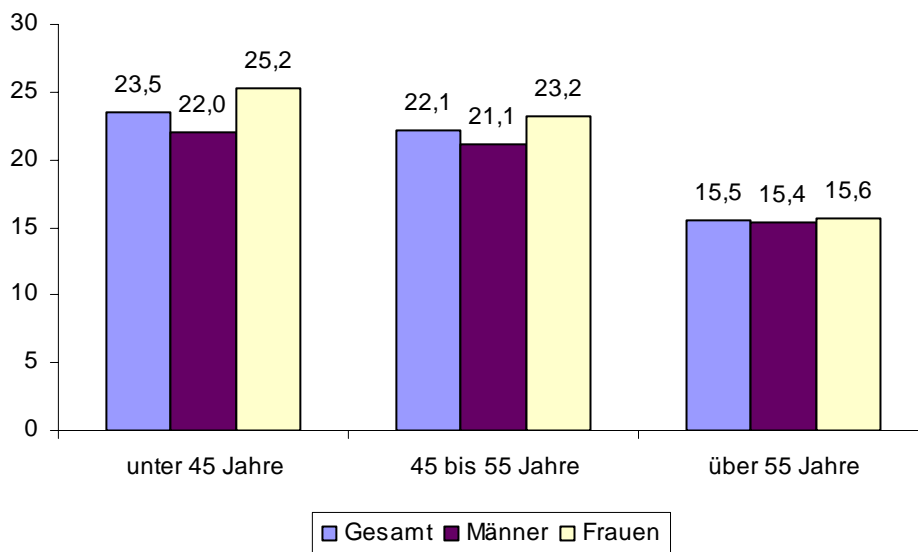
Quelle: Mikrozensus 2006

#### 8.1.1 Weiterbildungsquoten nach Alter

Während sich die Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen nur gering voneinander unterscheiden, hat das Alter einer Person einen weitaus größeren Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen. Die für die Analyse gewählten Alterskategorien der unter 45-Jährigen, 45 bis 55-Jährigen und über 55-Jährigen entsprechen den Kategorien, wie sie auch bei der Analyse der staatliche geförderten Weiterbildung und der eigenen Betriebsbefragung des IWAK verwendet wurden.

Den höchsten Anteil an Personen mit einer Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen hatte mit 23,4 Prozent die Altersgruppe der unter 45-Jährigen, bei den 45- bis 55-Jährigen war dieser Anteil etwas geringer. In beiden Altersgruppen war die Weiterbildungsquote der Frauen überdurchschnittlich hoch. Mit steigendem Alter nahm nicht nur die Weiterbildungsquote stark ab, sondern es kam zu einer Angleichung der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten. Bei der aus Förderprogrammperspektive wichtigen Gruppe der Älteren waren die Weiterbildungsquoten beider Geschlechter mit 15,4 bzw. 15,6 Prozent nicht nur nahezu identisch sondern auch wesentlich geringer als in den anderen Altersgruppen.

### Altersspezifische Weiterbildungsquoten der erwerbstätigen Bevölkerung in Hessen im Jahr 2006, Angaben in Prozent der jeweiligen Altersgruppe



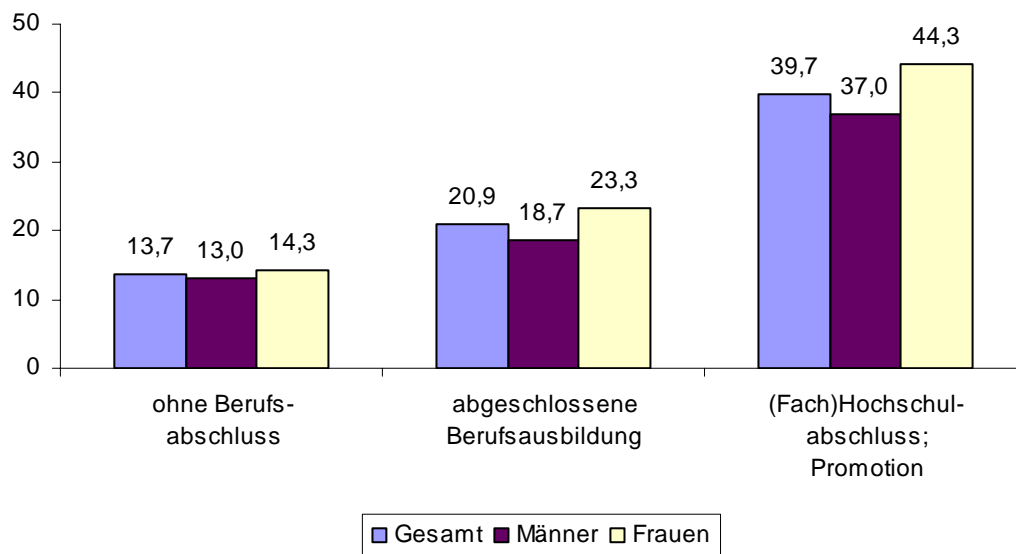
Quelle: Mikrozensus 2006

#### 8.1.2 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation

Die Ergebnisse des Mikrozensus bestätigen zudem die Annahme, dass vor allem höher qualifizierte Beschäftigte von Weiterbildungsmaßnahmen Gebrauch machen. Um eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der anderen vorliegenden Erhebungen zu ermöglichen, wurde bei der Auswertung der Qualifikation von Beschäftigten zwischen Personen ohne Berufsabschluss, Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Personen mit einem (Fach-) Hochschulabschluss bzw. einer erfolgreichen Promotion unterschieden.

Während nur etwa 12 Prozent der Beschäftigten ohne einen Berufsabschluss in den letzten zwölf Monaten an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten, betrug dieser Anteil bei den Hochqualifizierten annähernd 40 Prozent. Insbesondere bei den Personen mit einem (Fach-) Hochschulabschluss bzw. einer Promotion war der Anteil der Frauen, die an eine Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten, überdurchschnittlich hoch.

**Weiterbildungsquoten der erwerbstätigen Bevölkerung in Hessen im Jahr 2006 nach beruflicher Qualifikation, Angaben in Prozent der berufstätigen Personen mit dem jeweiligen Qualifikationsgrad**

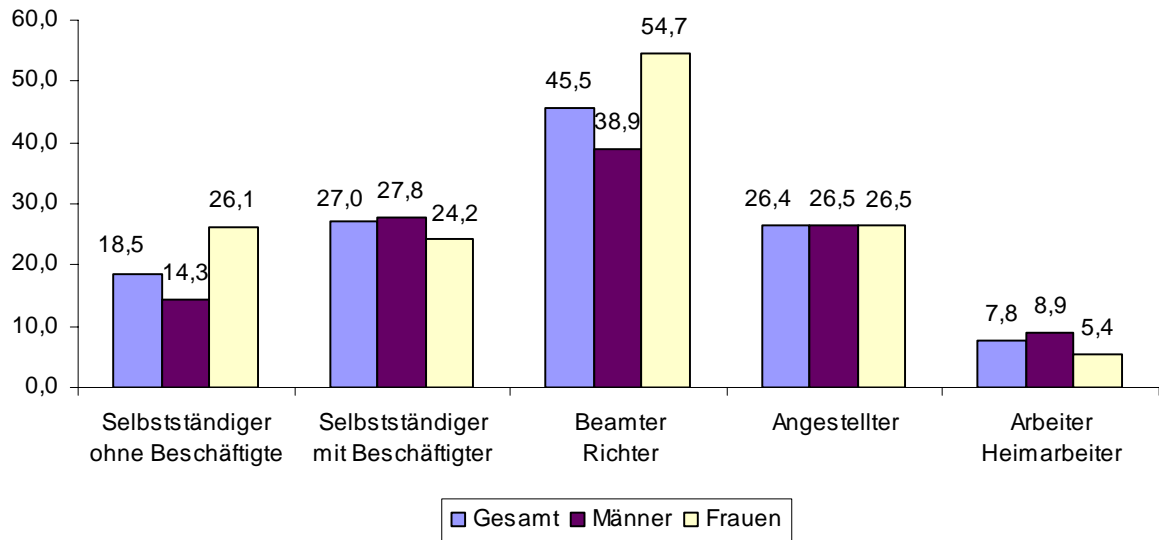


Quelle: Mikrozensus 2006

### 8.1.3 Weiterbildungsquoten nach beruflicher Stellung

Nach beruflicher Stellung betrachtet, bestätigt sich die Tendenz der qualifikationspezifischen Weiterbildungsquoten. Personen mit einer Beschäftigung, die eine hohe Qualifikation erfordert, wiesen eine weitaus höhere Partizipationsquote auf als andere Beschäftigte. So stand der Weiterbildungsquote von rund 46 Prozent bei den Beamt/innen und Richter/innen eine erheblich geringere Beteiligungsquote von unter 8 Prozent bei den (Heim-) Arbeiter/innen gegenüber.

**Weiterbildungsquoten nach beruflicher Stellung der Erwerbsperson in Hessen im Jahr 2006,  
Angaben in Prozent**

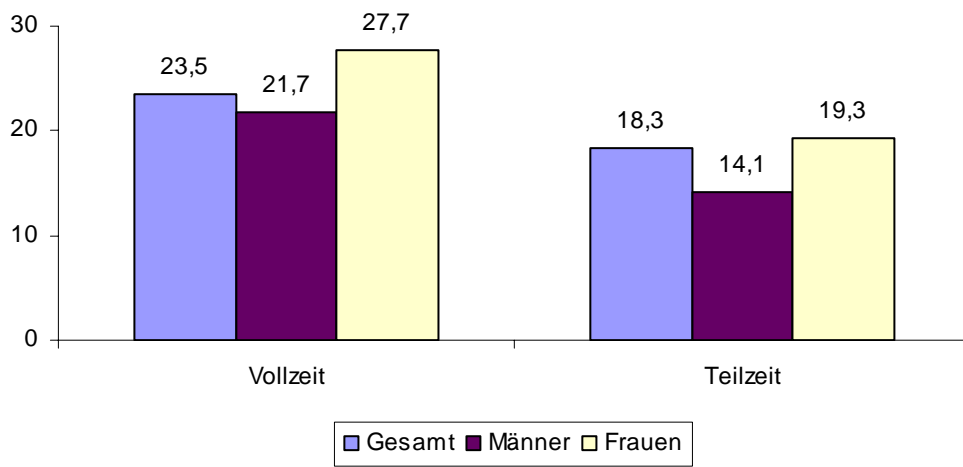


Quelle: Mikrozensus 2006

**8.1.4 Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Art des Arbeitsvertrags**

Außer bei den demographischen Merkmalen sind insbesondere bei der Art der Beschäftigung und des vorliegenden Arbeitsvertrags Unterschiede bei den Weiterbildungsquoten zu sehen. So partizipierten mit 23,5 Prozent deutlich mehr Vollzeitbeschäftigte an Weiterbildungsveranstaltungen. Sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten war die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch.

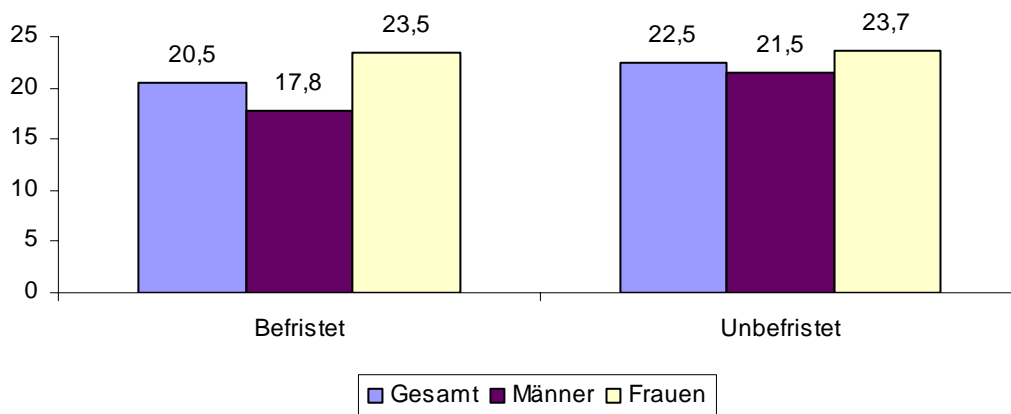
**Weiterbildungsquoten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Hessen im Jahr 2006,  
Angaben in Prozent**



Quelle: Mikrozensus 2006

Differenziert nach der Befristung des Arbeitsvertrags zeigte sich eine leicht höhere Weiterbildungsquote bei Personen mit unbefristeten Verträgen. Insbesondere bei den männlichen Beschäftigten ist eine deutliche Differenz der Weiterbildungsquoten von befristet und unbefristet Beschäftigten erkennbar. Unbefristet beschäftigte Männer bildeten sich deutlich häufiger weiter.

**Weiterbildungsquoten nach Art des Arbeitsvertrags in Hessen im Jahr 2006,  
Angaben in Prozent**



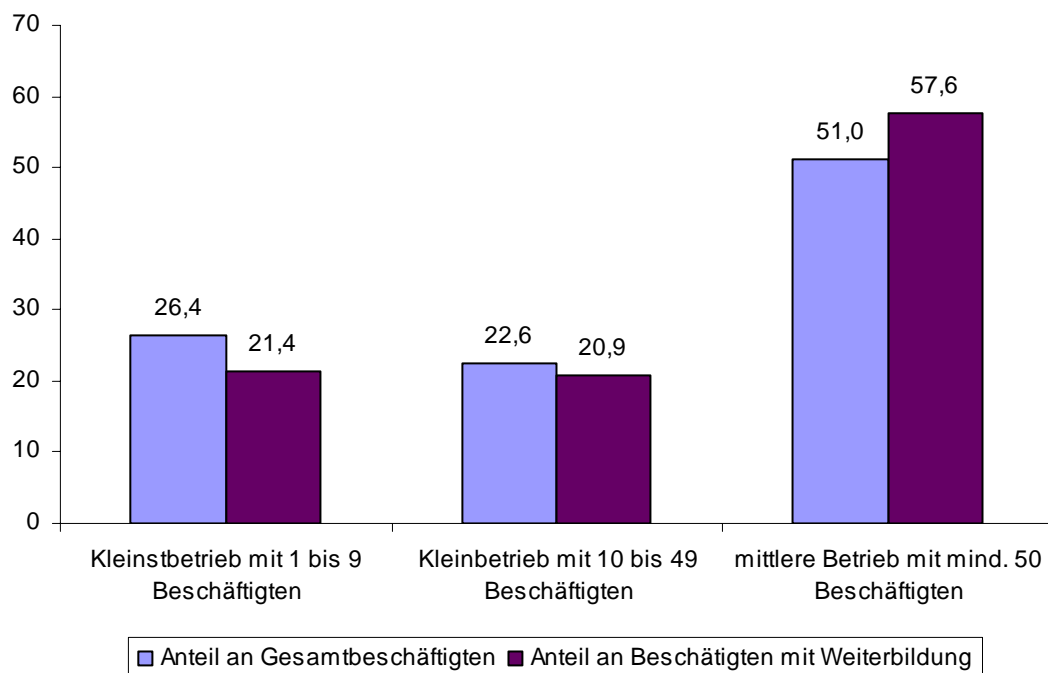
Quelle: Mikrozensus 2006

### 8.1.5 Weiterbildungsaktivitäten nach Betriebsgrößenklassen

Neben Aussagen zur Demografie und Struktur der Beschäftigten mit Weiterbildungsaktivitäten enthält der Mikrozensus auch Angaben über strukturelle Merkmale der Betriebe, in denen Personen mit Weiterbildungsaktivitäten beschäftigt sind. Im Vergleich zum IAB-Betriebspanel oder der Unternehmensbefragung des IWAK gibt es jedoch Einschränkungen bei der Aussagekraft. So sind bei der Erfassung der Betriebsgrößen im Mikrozensus nur Kleinst- und Kleinbetriebe eindeutig definiert, die Gruppen der mittleren und Großbetriebe werden hingegen in einer gemeinsamen Kategorie erfasst.

Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass größere Betriebe einen überproportional hohen Anteil an Personen mit Weiterbildungsaktivitäten aufwiesen. Während Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten 51 Prozent der erfassten Personen beschäftigten, stellten sie fast 58 Prozent der Beschäftigten mit Weiterbildungsaktivitäten. Entsprechend gegensätzlich verhielt sich die Situation bei den Kleinst- und Kleinbetrieben. In beiden Fällen war der jeweilige Anteil an den Gesamtbeschäftigten höher als der Anteil an den weitergebildeten Beschäftigten.

**Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen an den Gesamtbeschäftigten und den weitergebildeten Beschäftigten in Hessen im Jahr 2006, Angaben in Prozent der (weitergebildeten) Erwerbstätigen**



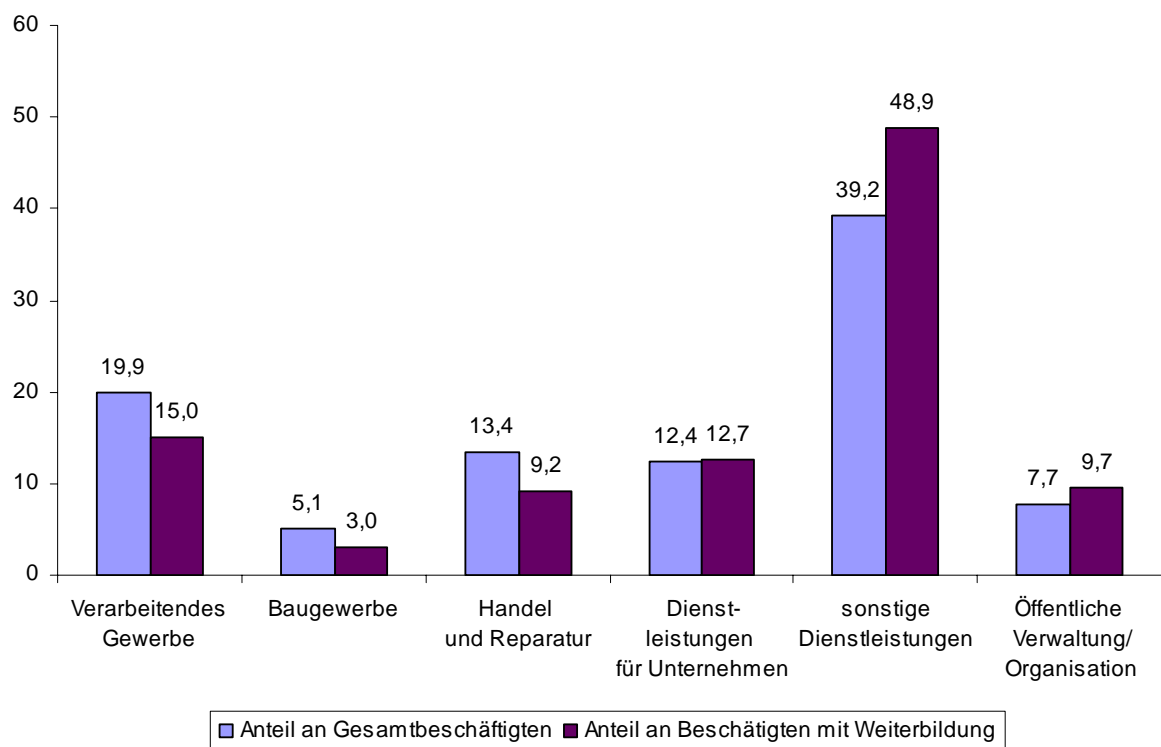
Quelle: Mikrozensus 2006



### 8.1.6 Weiterbildungsaktivitäten nach Wirtschaftsbranche

Sektoral gab es die höchste Weiterbildungsbeteiligung bei den Beschäftigten im Bereich der sonstigen Dienstleistungen. Der Sektor beschäftigte 39,2 Prozent der erfassten Erwerbstätigen und stellte dennoch fast jeden zweiten der weitergebildeten Beschäftigten. Auch im Bereich der Öffentlichen Verwaltung bzw. der Organisationen ohne Erwerbszweck lag der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten höher als der Anteil des Sektors an den Gesamtbeschäftigten. In ihrer Tendenz stimmen die Ergebnisse des Mikrozensus damit mit den Resultaten des IAB-Betriebspanels überein. Hohe Differenzen zwischen dem Anteil an den Gesamtbeschäftigten und dem Anteil an Personen mit Weiterbildungen wiesen die Branche Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe auf.

**Anteil der Betriebe der Wirtschaftsbranchen an den Gesamtbeschäftigten und den weitergebildeten Beschäftigten in Hessen im Jahr 2006, Angaben in Prozent der (weitergebildeten) Erwerbstätigen**



Quelle: Mikrozensus 2006

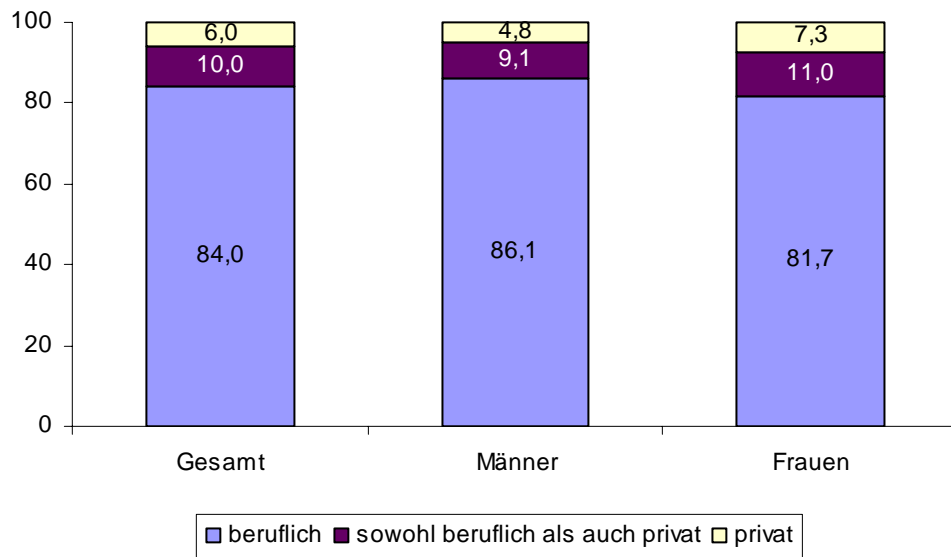
### **8.1.7 Struktur der Weiterbildungsmaßnahmen**

Der Mikrozensus enthält neben Aussagen über die strukturelle Zusammensetzung der Personen, die Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben, auch Angaben über den Zweck der Weiterbildung und deren Umfang. Angaben zur Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen fehlen jedoch genauso wie Unterscheidungen von internen oder externen Kursen bzw. Seminaren oder Angaben zum zeitlichen Rahmen der Maßnahmen. Die Daten des Mikrozensus zeigen jedoch den hohen Stellenwert der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zu privaten Weiterbildungsaktivitäten.

### **8.1.8 Berufliche und private Weiterbildung**

Während der Mikrozensus nicht die Art jeder besuchten Weiterbildungsmaßnahme eines Jahres erfasst, enthält er Angaben zur grundsätzlichen Art der besuchten Weiterbildung(en). Auf dieser Basis ist es möglich, ein ungefähres Bild der Verteilung von beruflicher und privater Weiterbildung zu erhalten. Es zeigt sich hierbei, dass die berufliche Weiterbildung mit 84 Prozent die mit Abstand dominierende Form der Weiterbildung ist. Vor allem Männer nutzten überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit einer rein beruflichen Weiterbildung, bei Frauen lag der Anteil mit nicht ganz 82 Prozent leicht unter dem Durchschnitt. Weitere 10 Prozent der Arbeitnehmer besuchten entweder mehrere Weiterbildungsmaßnahme(n) oder Maßnahmen, bei denen es sich um eine Mischform von privater und beruflicher Weiterbildung handelte. Sowohl bei den Mischformen als auch bei der rein privaten Weiterbildung war der Anteil der Frauen überdurchschnittlich hoch.

### Zweck der besuchten Weiterbildungsmaßnahme(n), Angaben in Prozent der Personen mit Weiterbildungsaktivität



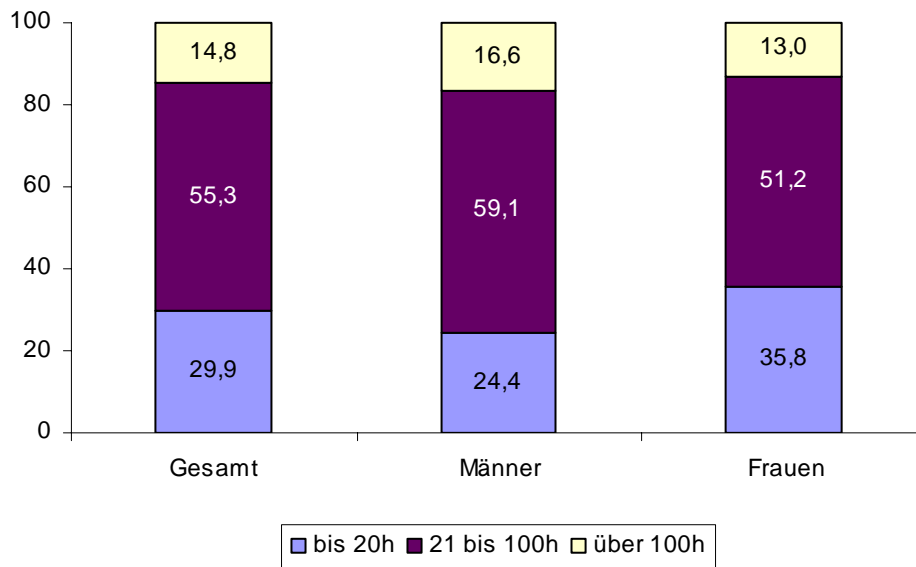
Quelle: Mikrozensus 2006

#### 8.1.9 Dauer der Weiterbildungsmaßnahme

Neben der Art der Weiterbildungsmaßnahme erlaubt auch das Volumen an Stunden, die ein einzelner Arbeitnehmer in Weiterbildungsmaßnahmen gesessen hat, Aussagen über das Ausmaß der entsprechenden Bemühungen.

Über die Hälfte der Beschäftigten saß im Vorjahr zwischen 21 und 100 Stunden in Weiterbildungen, rund 15 Prozent partizipierten an Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Volumen von über 100 Stunden. Männliche Arbeitnehmer wanden hierbei durchschnittlich einen höheren Anteil ihrer Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen auf. Während über Dreiviertel der männlichen Arbeitnehmer mindestens 20 Stunden ihrer Zeit dafür aufwenden mussten, waren es bei den Frauen nur etwa 64 Prozent.

**Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen 12 Monaten,  
Angaben in Stunden pro Person**



Quelle: Mikrozensus 2006

## 8.10 Fazit

Die Daten des Mikrozensus ergeben insgesamt sehr niedrige Anteile an weiterbildungsaktiven Beschäftigten. Die Weiterbildungsquote insgesamt liegt nur in etwa so hoch wie die im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung ermittelte betriebliche Weiterbildungsquote und deutlich niedriger als bei bundesdeutschen Vergleichsdaten.<sup>4</sup> Dies ist zum einen durch die weite Definition von Erwerbstätigen begründet, die zu einer höheren Gesamtbeschäftigtenzahl als andere Erhebungen führt, was die Teilnahmequoten nur bedingt vergleichbar macht. Des Weiteren kann dies auch an der ungenauen Abgrenzung und Definition von Weiterbildung im Mikrozensus liegen, wodurch befragte Personen bspw. eine betriebliche Weiterbildungsveranstaltung gar nicht als solche wahrgenommen haben. Auch sind die Fallzahlen bei bestimmten Ausdifferenzierungen auf Bundesländerebene teilweise zu gering. Festzuhalten bleibt, dass die Daten zwar zusätzliche Informationen über Dauer, Zweck und Struktur von Weiterbildungsaktivitäten in Hessen liefern. Hinweise über den Umfang von individueller beruflicher Weiterbildung lassen sich aber nicht finden.

Die Daten zeigen auf den ersten Blick eine deutliche Dominanz von weiblichen Beschäftigten im Bereich der Weiterbildung. Frauen aller Altersklassen nehmen deutlich häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als gleichaltrige männliche Beschäftigte. Bei einer näheren Betrachtung relativiert sich jedoch dieses Bild. Während männliche Beschäftigte seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, hat Weiterbildung bei ihnen häufi-

<sup>4</sup> Laut Berichtssystem Weiterbildung lag die gesamte Weiterbildungsbeteiligung (also betriebliche, individuell-berufliche und allgemeine Weiterbildung) der Erwerbstätigen in Deutschland 2007 bei etwa 46%.

ger einen höheren Umfang als bei Frauen. Zudem ist der Anteil an Frauen, die eine private bzw. private/berufliche Weiterbildung besucht haben deutlich höherer als der entsprechende Anteil der männlichen Beschäftigten, welche vorwiegend rein berufliche Weiterbildungsmaßnahmen besuchten. Es ist somit zu vermuten, dass eine Differenz in der Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen von weiblichen und männlichen Beschäftigten besteht, deren Ausmaß jedoch auf Basis des Mikrozensus nicht beantwortet werden kann.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Ergebnisse des Mikrozensus in großen Teilen die Resultate anderer Erhebungen stützen. Insbesondere bei der betriebsstrukturellen Analyse zeigen die Angaben des Mikrozensus eine ähnliche Tendenz wie das IAB-Betriebspanel und die Unternehmensbefragung des IWAK. Zusätzlich bietet der Mikrozensus die Möglichkeit einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Ergebnisse, die in diesem Umfang bei einer Untersuchung der Daten des IAB-Betriebspanels nicht möglich ist. Dennoch sind die Ergebnisse des Mikrozensus mit Vorbedacht zu interpretieren, da keine eindeutige Trennung von betrieblicher und privater Weiterbildung möglich ist und somit Verzerrungen wahrscheinlich sind.

## 9 Individuelle berufliche Weiterbildung: Begriffliche Abgrenzungen und Vergleichsdaten

Die größte europäische weiterbildungsbezogene Individualerhebung – der Adult Education Survey (AES) – verfolgt in erster Linie das Ziel, die heterogenen nationalen Bildungssysteme vergleichbar zu machen. Entsprechend definiert und operationalisiert den Begriff lebenslangen Lernens ohne Bezugspunkt zu nationalen Bildungssystemen und Rahmenbedingungen.

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

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

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

Die im AES vorgenommene Aufgliederung nicht formalen Lernens beinhaltet also Teilbereiche der hier zu erfassenden Weiterbildungsaktivitäten (insbesondere kurz und mittelfristige Weiterbildungsveranstaltungen, Seminare sowie Privatunterricht in der Freizeit und Fernunterricht), allerdings verlangt es noch die zusätzliche Unterteilung hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildung. Demnach wurden als die drei Subsysteme der beruflichen Weiterbildung unterschieden:

- die betriebliche Weiterbildung (vom Betrieb durchgeführt oder veranlasst und finanziert)

- die individuelle berufliche Weiterbildung (komplett individuell finanziert)
- die geförderte berufliche Weiterbildung für Beschäftigte (als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik und zumindest teilweise öffentlich finanziert).

Festzuhalten bleibt, dass - auch wenn im deutschen AES einige Modifikationen gegenüber der europäischen Befragung vorgenommen wurden – die dortigen Ergebnisse nicht völlig mit den Anforderungen des Informationssystems kompatibel sind. Dies begründet sich in erster Linie mit unterschiedlichen Zielsetzungen der beiden Befragungen: Beim AES steht der europäische Vergleich von Weiterbildungsdaten aus verschiedensten Bildungssystemen im Vordergrund. Im Informationssystem geht es um die Generierung regionaler Weiterbildungsdaten, die institutionellen Rahmenbedingungen sind hierbei für alle Teilregionen gleich und können somit einbezogen bzw. ausdifferenziert werden.

In der Terminologie des AES gesprochen geht es im Folgenden um die Analyse des Teilbereichs der nicht formalen Weiterbildung, der nicht betrieblich oder staatlich unterstützt bzw. gefördert wurde, d.h. im Wesentlichen kurz und mittelfristige Weiterbildungsveranstaltungen, die komplett individuell finanziert wurden. Hierzu wurde wie bereits angesprochen Mitte 2009 eine Befragung bei den hessischen Weiterbildungsanbietern durchgeführt.

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) – als Vorgänger des AES – lieferte bislang ebenfalls keine eindeutigen und differenzierten Daten zur individuellen beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Hier stehen die Unterteilungen von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung (wobei bei beruflicher Weiterbildung nicht eindeutig unterschieden wird zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung) bzw. zwischen formalisierter Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge etc.) und weichen Lernformen (informelle Weiterbildung, Selbstlernen etc.) im Vordergrund. Allerdings können hieraus Anhaltspunkte über die Bedeutung verschiedener Weiterbildungsarten gewonnen werden, wenn auch nur für Deutschland insgesamt und nicht auf Bundesländerebene.<sup>5</sup> Zudem lassen sich staatlich geförderte berufliche Weiterbildungsaktivitäten im BSW nicht heraus rechnen.

Im BSW wird die Problematik der reinen Gegenüberstellung von beruflicher vs. allgemeiner Weiterbildung - ohne eine Ausdifferenzierung von beruflicher Weiterbildung in betriebliche und individuell-berufsbezogene Weiterbildung - durchaus erkannt und für eine Neugliederung plädiert:

*„Ziel ist, den großen Bereich der betrieblichen Weiterbildung von der übrigen berufsbezogenen Weiterbildung zu trennen.(.....)Die fehlende Trennung zwischen den zwei Formen beruflicher Weiterbildung wird in der Forschungsliteratur zu Recht kritisiert“ (Rosenblatt, Bilger 2008, S. 38).*

---

<sup>5</sup> Zwar gibt es im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung auch Sonderauswertungen auf Bundesländerebene. Dies bislang aber nur für Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg, nicht für Hessen.

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

Nach der im BSW neuerdings vorgenommenen Dreiteilung der Weiterbildungsarten entfallen etwa 60% aller Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, etwa 16% sind nicht berufsbezogene (oder allgemeine) Weiterbildungsaktivitäten und schließlich 24% individuell-berufsbezogene Weiterbildungsveranstaltungen.

Hieraus ergeben sich auch spezifische Weiterbildungsquoten, bezogen auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen: Demnach nahmen in Deutschland 40% der Erwerbstätigen im Jahr 2007 an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil<sup>6</sup>, die Quote bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung lag bei 14% und die der nicht-berufsbezogener Weiterbildung bei 9%.

## **10 Ergebnisse der Weiterbildungsanbieterbefragung in Hessen**

### **10.1 Methodik und allgemeine Angaben zur Weiterbildungsanbieterstruktur**

Als Weiterbildungsanbieter wurden im Projekt in Anlehnung an das Projekt Weiterbildungskataster des BMBF (vgl. Dietrich u.a. 2008) alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter verstanden, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig und offen zugänglich anbieten. Ausgeschlossen sind dabei solche Anbieter, die ausschließlich im Bereich der Sport- oder Hobbykurse, der Berufsvorbereitung oder Berufsausbildung, im Bereich Kinder und Jugendliche (Hausaufgabenhilfe etc.) tätig sind oder die als Trainer/Dozent/Honorarkraft für bestehende Weiterbildungseinrichtungen arbeiten, aber kein eigenständiges Marktangebot haben.

Nach dieser Definition kommt das DIE für Deutschland auf eine Zahl von 16.841 Weiterbildungsanbietern, davon 1.505 in Hessen (vgl. Dietrich u.a. 2008, S.31).

Nach der Projektrecherche im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung konnten in Hessen rund 1.400 Weiterbildungsanbieter identifiziert werden, die alle telefonisch angefragt wurden. Hiervon erklärten sich 519 dazu bereit, an der Befragung teilzunehmen (37%). Die folgende Tabelle zeigt die Ausschöpfungsstatistik:

---

<sup>6</sup> Diese Quote ist deutlich höher als die Teilnahmequote im Continual Vocational Training Survey (CVTS) mit etwa 30% oder der anderer Betriebsbefragungen wie dem IAB-Betriebspanel (22%) bzw. dem Informationssystem Weiterbildung Hessen (23%).



	Anzahl	in % der Bruttostichprobe	in % der bereinigten Bruttostichprobe
<b>Bruttostichprobe</b>	<b>2440</b>		
<b>neutrale Ausfälle</b>			
kein Anschluss	236	9,7	
keine Firma	46	1,9	
kein zutreffender Weiterbildungsanbieter	602	24,7	
nicht in Hessen tätig	60	2,5	
doppelt in Stichprobe vorhanden	83	3,4	
<i>neutrale Ausfälle gesamt</i>	<i>1027</i>	<i>42,1</i>	
<b>bereinigte Bruttostichprobe</b>	<b>1413</b>	<b>57,9</b>	<b>100,0</b>
<b>nicht-neutrale Ausfälle</b>			
nicht erreicht	146	6,0	10,3
Teilnahme verweigert	512	21,0	36,2
kann keine Zahlen nennen	110	4,5	7,8
sonstige Ausfallgründe	89	3,6	6,3
Abbruch	37	1,5	2,6
<i>nicht-neutrale Ausfälle gesamt</i>	<i>894</i>	<i>36,6</i>	<i>63,3</i>
<b>Interviews</b>	<b>519</b>	<b>21,3</b>	<b>36,7</b>

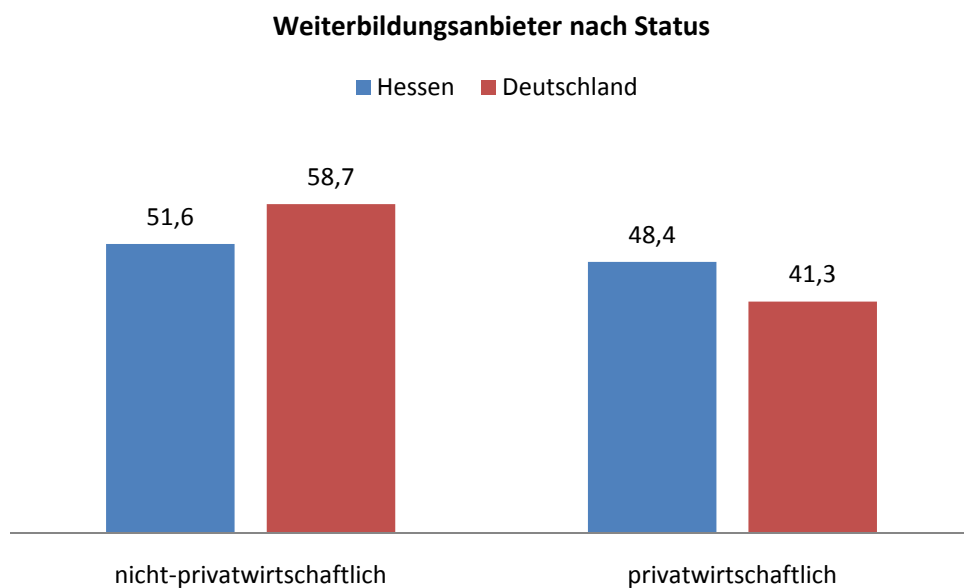
Die Befragung wurde als CATI gestützte Telefonbefragung durchgeführt. Hierbei wurde den Befragungsteilnehmern nach dem Erstkontakt per email ein Fragebogenmuster mit den bei der eigentlichen Befragung zu erhebenden Datenbedarfen zugeschickt, damit sich diese entsprechend vorbereiten und gegebenenfalls recherchieren konnten.

Vor der eigentlichen Feldphase wurde der Fragebogen in Form persönlicher Interviews vor Ort bei 10 ausgewählten Anbietern einem Pretest unterworfen und anschließend entsprechend modifiziert.

Die Fallzahl von 519 ist ausreichend groß, um repräsentative Ergebnisse für alle Weiterbildungsanbieter Hessens zu liefern. Die Frage ist allerdings, ob durch die Befragungsteilnehmer auch die Struktur der Weiterbildungsanbieter in Hessen abgebildet werden kann. Strukturdaten zu den Weiterbildungsanbietern auf Bundesländerebene liegen u.W. nicht vor. Als Referenzgröße wird daher wiederum der Weiterbildungskataster herangezogen, der solche Daten für Deutschland bereit stellt. Die dabei zugrunde liegende Hypothese ist, dass sich die Weiterbildungsanbieter in Hessen hinsichtlich ihrer Strukturmerkmale nicht wesentlich vom Gesamtdurchschnitt für Deutschland unterscheiden.

### *Status der Weiterbildungseinrichtung*

Nach den Ergebnissen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) sind in Deutschland 41,3% der Weiterbildungsanbieter privatwirtschaftlich organisiert. In der Stichprobe für Hessen lag dieser Anteil mit 48,4% etwas höher, so dass privatwirtschaftliche Anbieter leicht überrepräsentiert sind.

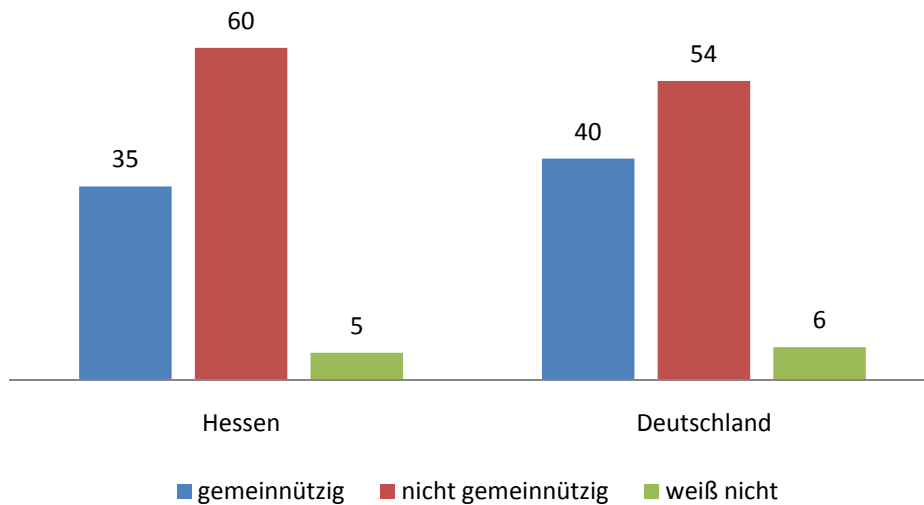


Quellen: eigene Erhebung (Hessen) und DIE (Deutschland)

### *Gemeinnützigkeit der Einrichtung*

Auch liegt der Anteil der nicht gemeinnützigen Anbieter in der hessischen Stichprobe mit 60% etwas über dem Durchschnittswert für Gesamtdeutschland (54%). Aber auch hier ist die Abweichung nicht so groß, als dass von besonderen Verzerrungen ausgegangen werden könnte.

### Gemeinnützigkeit der Anbieter

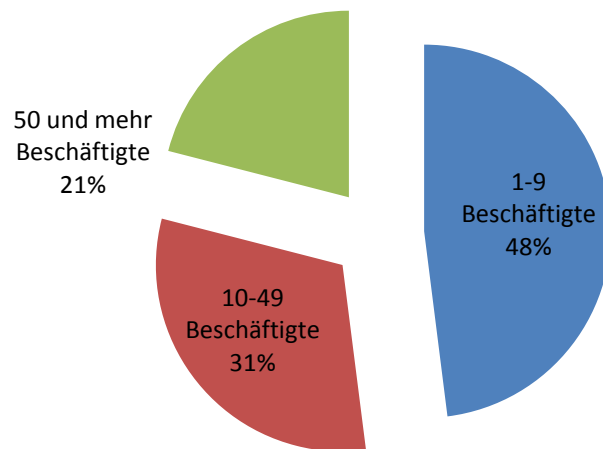


### Größe der Weiterbildungsanbieter

Bezüglich der Größe der Weiterbildungsanbieter verfolgte die DIE-Studie ein anderes Verfahren als im Projekt Informationssystem Weiterbildung. Erstere versuchte die Größe nach geleisteten Unterrichtsstunden zu messen, wir haben die Anzahl der Mitarbeiter als Bezugsgröße gewählt.<sup>7</sup> Ein direkter Vergleich ist damit nicht möglich. Folgende Graphik zeigt die Verteilung der hessischen Weiterbildungsanbieter in der Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen. Demnach sind rund 48% der Anbieter Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, ca. 21% hatten 50 oder mehr Beschäftigte. Auch wenn diese Ergebnisse nicht vergleichbar mit der DIE-Studie sind, zeigen sich hier jedoch Ähnlichkeiten: Demnach gaben 41% der Anbieter an, weniger als 1.000 Unterrichtsstunden pro Jahr durchgeführt zu haben. Ca. 24% hatten mehr als 3.000 Unterrichtsstunden geleistet und 35% lag zwischen 1.000 und 3.000 Unterrichtsstunden.

<sup>7</sup> Anzumerken ist, dass bei der Fragenach Unterrichtsstunden häufig Schätzgrößen angegeben wurden und dass nur etwa 53% der Befragten überhaupt auf diese Frage antworteten (vgl. Dietrich u.a. 2008)

## Weiterbildungsanbieter in Hessen nach Betriebsgrößenklasse



Quelle: eigene Befragung

### *Angebotsausrichtung*

Etwa 7% der befragten Weiterbildungsanbieter in Hessen gaben an, dass sie überwiegend oder ausschließlich allgemeine, politische oder kulturelle Weiterbildung anbieten. Über 90% hatten zumindest ihren Schwerpunkt auf die berufliche Weiterbildung gelegt. Laut Weiterbildungskataster bieten in Deutschland 6,2% der Anbieter ausschließlich allgemeine Weiterbildung an, 56,4% ausschließlich berufliche Weiterbildung und 37,3% gaben an, beides anzubieten.

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



Quelle: eigene Befragung

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die durch die Befragung erfassten hessischen Weiterbildungsanbieter bezüglich ihrer Struktur, denen der gesamtdeutschen Anbieter zumindest stark ähneln. Ausgehend von der Hypothese, dass sich der hessische Weiterbildungsanbietermarkt insgesamt nicht grundsätzlich von den für Deutschland ermittelten Ergebnissen unterscheidet, erscheint es plausibel anzunehmen, dass die Ergebnisse der Telefonbefragung auch repräsentativ für alle hessischen Anbieter sind und entsprechend (vorsichtig) hochgerechnet werden können.

## 10.2 Teilnehmeranzahl und Teilnehmerstruktur

### *Vorbemerkung*

Genauere (Gesamt-) Zahlen zu den nicht-staatlich oder betrieblich geförderten Teilnehmer/innen an Weiterbildungsveranstaltungen 2008 durch die Befragung der Anbieter zu ermitteln, ist äußerst schwierig. Zum einen ist die Datengrundlage und Datenaufbereitung bei den Anbietern sehr unterschiedlich. Einige verfügen über eine ausgeprägte und formalisierte Teilnehmererfassung, andere sind hier auf Schätzungen und Erfahrungswerte angewiesen. Zum anderen wissen die Anbieter – selbst wenn sie die Teilnehmergesamtszahlen kennen – nicht in jedem Fall, ob die Teilnehmer/innen die Maßnahme komplett selber finanzieren oder nicht.

Wenn im Folgenden also absolute Zahlen aufgeführt werden, sind diese mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren und als erste Näherungsgrößen bzw. Trendaussagen zu betrachten.<sup>8</sup>

Valider sind die Aussagen über die prozentuale Verteilung der Teilnehmer/innen nach spezifischen Strukturmerkmalen. Zwar sind auch diese Prozentwerte mit Ungenauigkeiten behaftet, aber es lassen sich hieraus aufgrund der Größe des Befragungssamples doch eindeutige Aussagen auf über- bzw. unterdurchschnittliche Beteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen (Ältere, Qualifizierte, Frauen etc.) treffen.

### 10.2.1 Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung

Durch die Befragung wurden Jahr 2008 etwa 95.000 erwerbstätige Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung erfasst. Vorsichtig hochgerechnet auf Gesamtessen wären dies etwa 240.000 Teilnehmer/innen, was bezogen auf die Erwerbstätigen in Hessen einer Quote von etwa 9% entspricht. Das Berichtssystem Weiterbildung kommt hier für Deutschland auf eine etwas höhere Quote von 13%. Allerdings werden dort auch Weiterbildungsformen erfasst, die hier außen vor bleiben (Fernunterricht etc.) und zudem erscheint – wie oben anhand der betrieblichen Weiterbildungsquoten gezeigt – die Weiterbildungsbeteiligung bei dieser Individualbefragung tendenziell höher auszufallen als bei Betriebs- bzw. Institutionenbefragungen.

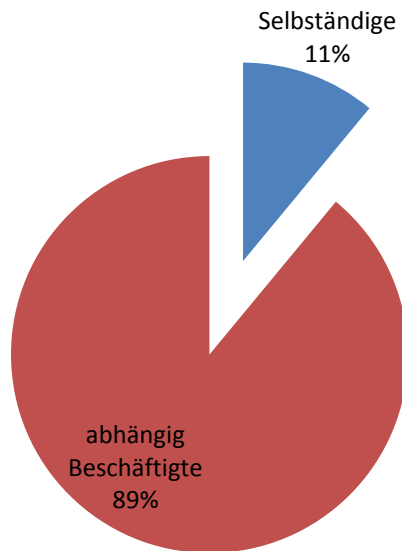
Der überwiegende Teil der Teilnehmer/innen waren abhängig Beschäftigte (89%), hiervon allerdings nur 6,5% Teilzeitbeschäftigte. Die bereits bei der Analyse der betrieblichen Weiterbildung diagnostizierte, stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung

---

<sup>8</sup> Es ist künftig zu prüfen, ob die zweite geplante Anbieterbefragung nicht durch eine repräsentative Haushaltsbefragung ersetzt werden könnte. Diese würde zwar teurer und etwas aufwendiger werden und könnte keine Informationen über die Anbieterstruktur etc. liefern, jedoch wären die Teilnehmerzahlen valider. Da die durchgeführte Anbieterbefragung preiswerter ausfiel als veranschlagt, könnte dies evtl. Durch eine Mittelumschichtung ohne finanzielle Aufstockung erreicht werden.

von Teilzeitbeschäftigten bestätigt sich damit auch für den Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung.

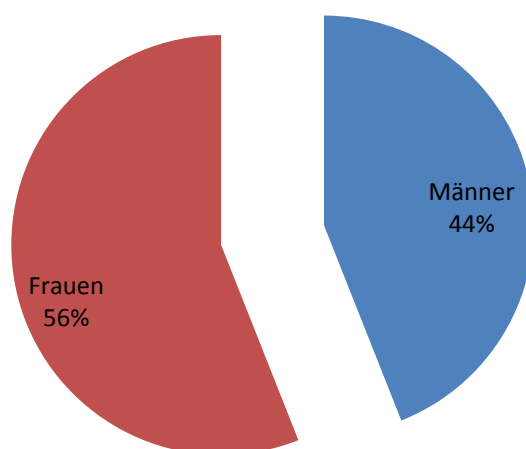
**Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung  
2008**



### 10.2.2 Individuelle beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht

Der Frauenanteil an allen Teilnehmern individueller beruflicher Weiterbildung liegt mit etwa 56% doch deutlich über ihrem Gesamtbeschäftigtenanteil in Hessen (46%).

**Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung nach  
Geschlecht**

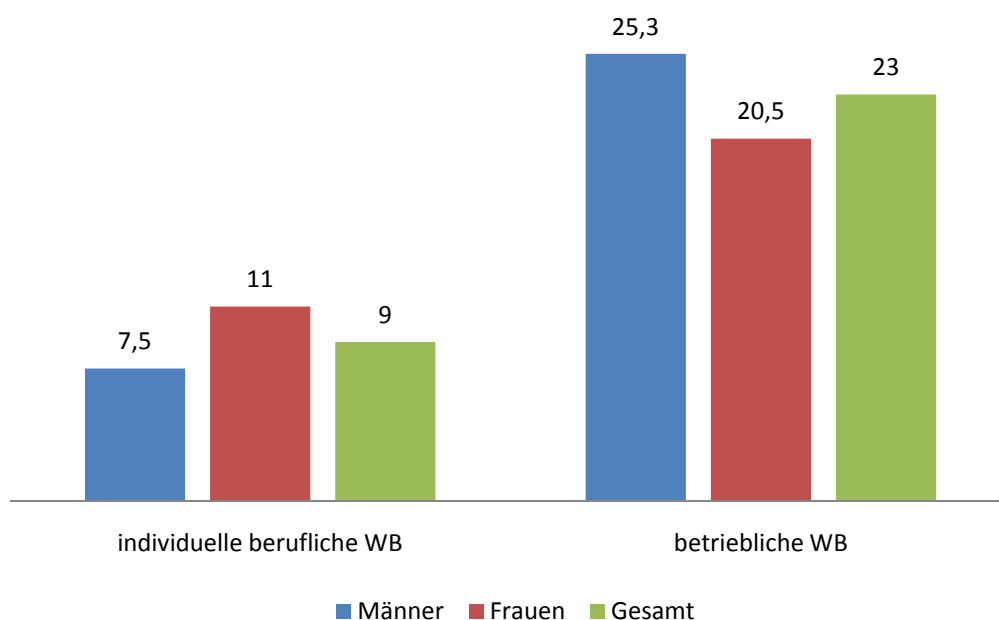


Wird wiederum die Anzahl der Frauen auf alle hessischen Anbieter hochgerechnet und in Bezug zu ihrer Beschäftigtenzahl gesetzt, ergibt sich für Frauen eine Teilnahmequote an individueller beruflicher Weiterbildung von 11%, bei Männern liegt sie nur bei 7,5%.

Während Frauen bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentiert sind, ergibt sich hier somit ein umgekehrtes Bild. Insgesamt dürften damit die beruflichen Weiterbildungsaktivitäten von Männern und Frauen fast auf dem gleichen Niveau liegen.

Die unterschiedliche geschlechtsspezifische Beteiligung an individuell-berufsbezogener Weiterbildung wird durch das BSW zumindest für Deutschland nicht bestätigt. Dort lagen für Männer und Frauen die Quoten bei jeweils 13%.

**Weiterbildungsquoten in Hessen 2008 nach Geschlecht**



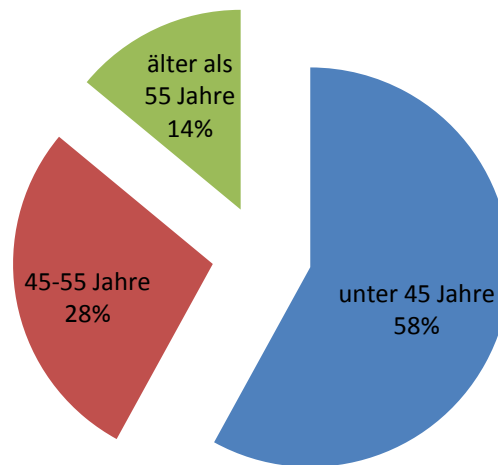
Quelle: eigene Befragungen

### 10.2.3 Individuelle berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen

Etwa 42% aller Teilnehmer/innen an individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen waren 45 Jahre oder älter. Der Anteil dieser Gruppe an den Gesamtbeschäftigten in Hessen beträgt etwa 37%, so dass bezogen auf die individuelle Weiterbildung von einer überdurchschnittlichen Beteiligung Älterer ausgegangen werden kann. Dies betrifft auch die Gruppe der über 54-Jährigen, deren Anteil an den individuellen Weiterbildungsaktivitäten bei 14% liegt, während ihr Beschäftigtenanteil nur 10% beträgt.



### Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung 2008 nach Altersgruppen

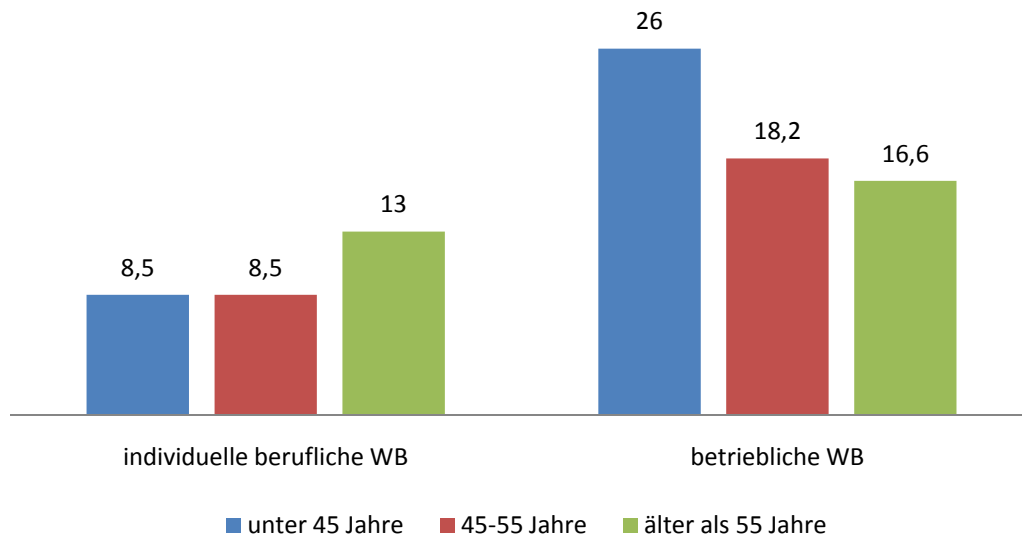


Quelle: eigene Befragung

Die Analyse betrieblicher Weiterbildung hatte gezeigt, dass Ältere nur sehr unterdurchschnittliche an solchen Aktivitäten partizipierten. Dies trifft auf die individuelle Weiterbildung nicht zu. Allerdings kann man hier auch nicht von einer nennenswerten Angleichung der beruflichen Weiterbildung sprechen, dafür ist das Volumen individueller beruflicher Weiterbildung im Vergleich zur betrieblichen Weiterbildung insgesamt zu gering und die bei letzterer bestehenden Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren zu groß. Immerhin ist festzuhalten, dass diese Unterschiede sich bei Einbezug individueller Weiterbildungsaktivitäten nicht noch verschärfen, sondern eher abmildern.

Ein direkter Vergleich mit den BSW-Daten ist hier nicht möglich, da dort andere Altersgruppen definiert wurden. Demnach steigt die Bereitschaft zur individuell-beruflichen Weiterbildung mit zunehmendem Alter zwar leicht an. Ab 45 Jahren wird aber wieder von einem Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ausgegangen.

### Weiterbildungsquoten in Hessen 2008 nach Altersgruppen

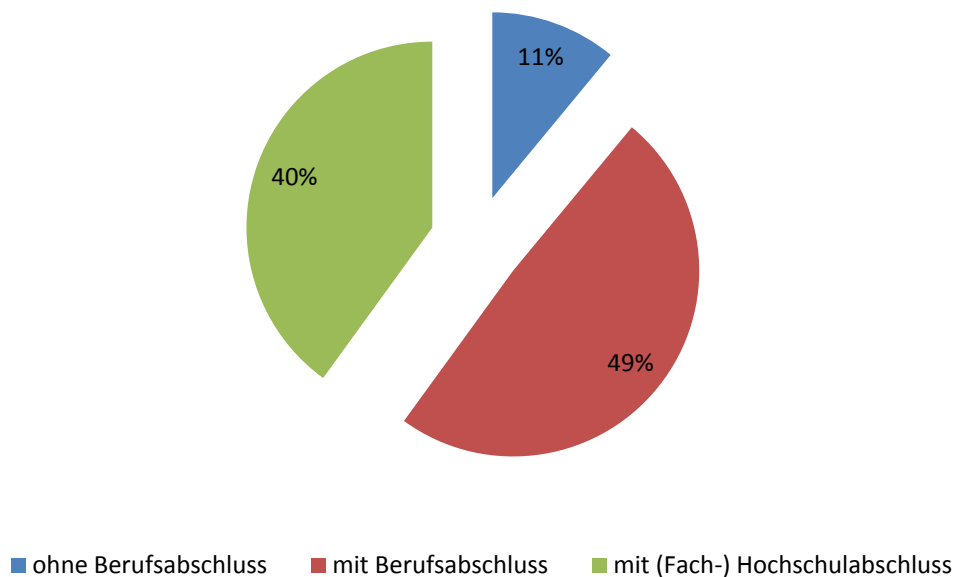


Quelle: eigene Befragung

#### 10.2.4 Individuelle berufliche Weiterbildung nach Qualifikation

Eine Differenzierung der individuellen beruflichen Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen zeigt, dass fast 90% aller Teilnehmer höher qualifizierte (abgeschlossene Berufsausbildung) oder hochqualifizierte (abgeschlossener Hochschul- oder Fachhochschulabschluss) Beschäftigte waren. Wiederum gemessen an ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in Hessen ergibt sich eine weit überdurchschnittliche Beteiligung von Hochqualifizierten (40% aller Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung aber nur 16% der Gesamtbeschäftigten), eine stark unterdurchschnittliche Beteiligung Geringqualifizierter (11% aller Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung, aber 22% der Gesamtbeschäftigten) und eine leicht unterdurchschnittliche Beteiligung von beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung (49% aller Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung und 55% der Gesamtbeschäftigten).

### individuelle berufliche Weiterbildung in Hessen 2008 nach Qualifikationsgruppen



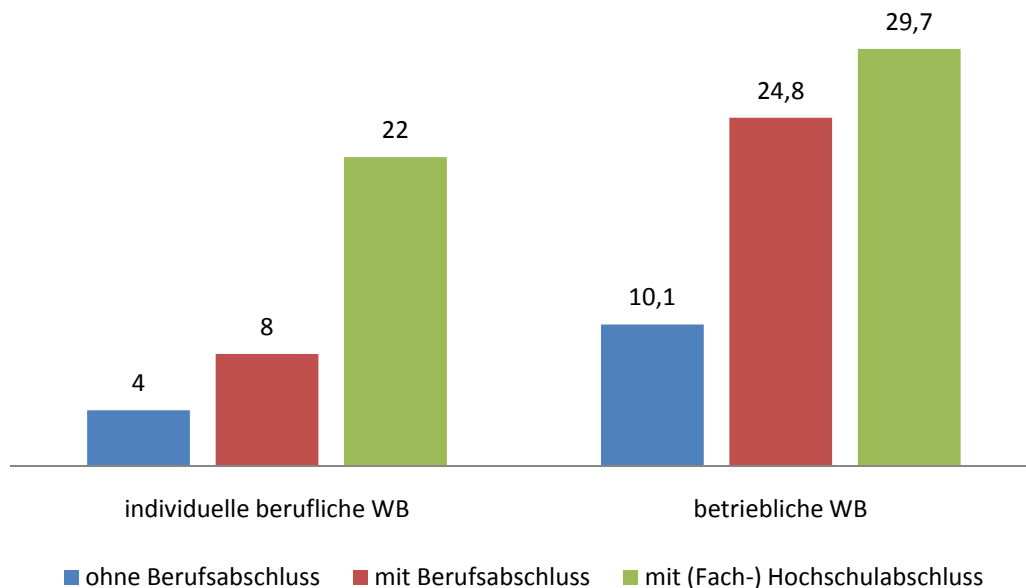
Quelle: eigene Befragung

Werden die Anteile an individueller Weiterbildungsaktivitäten wiederum auf Hessen hochgerechnet und in Bezug zu den Beschäftigtenzahlen gesetzt, ergibt sich für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine individuelle berufliche Weiterbildungsquote von etwa 4%. Bei den Hochqualifizierten liegt sie dagegen bei 22%, das heißt fast jeder Vierte Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss nahm 2008 an einer individuell finanzierten Weiterbildungsmaßnahme teil.

Geringqualifizierte Beschäftigte erweisen sich damit bezogen auf berufliche Weiterbildung insgesamt als eine zentrale Problemgruppe: Ihre Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ist stark unterdurchschnittlich, gleiches gilt für die individuelle berufliche Weiterbildung. Spezifische Programme für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigtengruppen (siehe Teil I des Zwischenberichts mit den Ergebnissen der Qualifizierungsschecks und WeGebAU-Teilnehmer/innen) sind zwar vom Volumen her zu gering, um diesen Befund zu relativieren. Sie erscheinen aber angesichts der Ergebnisse umso notwendiger.

Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen des BSW. Auch dort wird für Personen ohne Berufsabschluss eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligung an individuell-beruflicher Weiterbildung diagnostiziert, auch dort nimmt diese mit steigender Qualifikation zu und liegt bei den (Fach-) Hochschulabsolventen bei etwa 24%.

### Weiterbildungsquoten in Hessen 2008 nach Qualifikationsgruppen



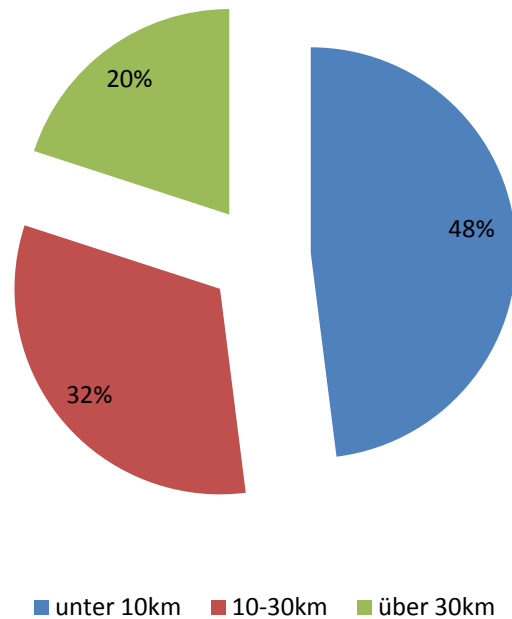
Quelle: eigene Befragungen

### 10.3 Regionale Nähe der Weiterbildungsanbieter

Nicht unerheblich für die Bereitschaft, sich individuell beruflich weiterzubilden, dürfte die regionale Nähe entsprechender Weiterbildungsangebote sein. Wir haben die Anbieter demnach gefragt aus welchem Einzugsgebiet ihre Teilnehmer an individuell-beruflicher Weiterbildung in der Regel kommen.

Fast die Hälfte der Teilnehmer/innen besuchten demnach eine Veranstaltung in ihrer unmittelbaren Nähe zum Wohnsitz (weniger als 10km Entfernung), ein Drittel wohnte in 10-30km vom Veranstaltungsort entfernt und etwa 20% nahmen eine noch weitere Anreise in Kauf (über 30km). Zusammen mit der Tatsache der kompletten Selbstfinanzierung der Maßnahme spricht eine solch weite Anreise für eine hohe Eigenmotivation zur Weiterbildung bei einem Teil der Beschäftigten.

### Entfernung zwischen Wohnsitz der Teilnehmer und Weiterbildungsort



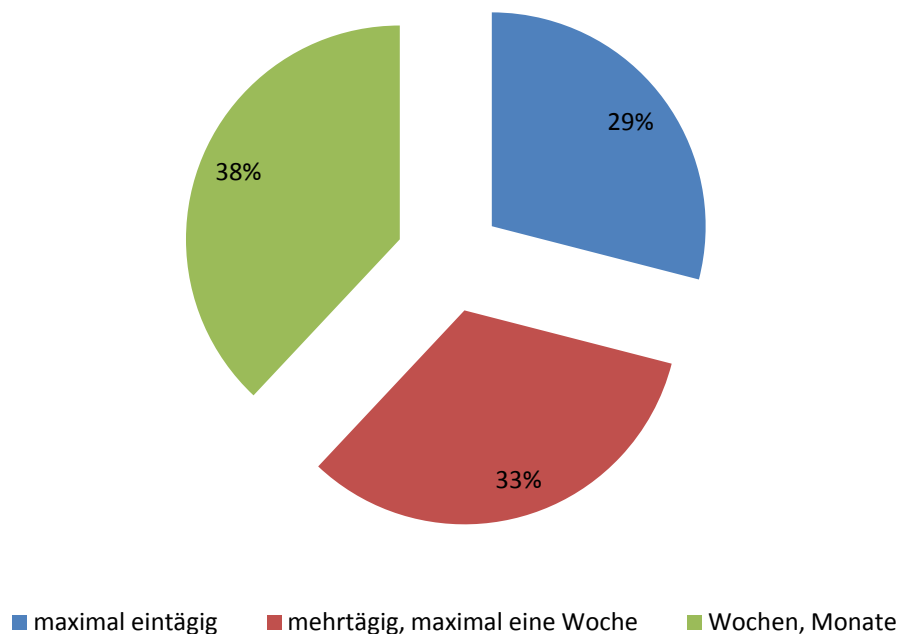
## 10.4 Dauer der individuell-beruflichen Weiterbildung

Die Ergebnisse zur Dauer der individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme unterscheiden sich doch deutlich von den vorliegenden Ergebnissen zur Dauer der beruflichen (also inklusive betrieblichen) Weiterbildung insgesamt. Demnach dominieren in Deutschland kurze Weiterbildungsmaßnahmen (maximal 1 Tag) mit einem Anteil von über 40% an allen Weiterbildungsaktivitäten, nur 21% dauerten mehr als eine Woche bzw. Monate (vgl. BSW 2007).

Bei der individuellen beruflichen Weiterbildung ergibt sich ein völlig anderes Bild: Kurzzeitmaßnahmen von maximal einem Tag machen nur einen Anteil von 29% aus, Maßnahmen mit einer Dauer von mehr als einer Woche dagegen 38%.

Diese Unterschiede sind sicherlich zum einen damit begründet, dass ein Teil der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (die hier ausgeschlossen sind) kurzzeitigen Charakter haben, zum anderen werden die Beschäftigten bei individuell-beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen per Definition nicht vom Arbeitgeber freigestellt sondern müssen in der Freizeit durchgeführt werden, so dass sich selbst Maßnahmen mit geringer Stundenzahl möglicherweise über einen langen Zeitraum strecken und nicht im Block abgehandelt werden können.

### Dauer der individuellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme



Quelle: eigene Befragung

## 10.5 Thematische Schwerpunkte der individuellen beruflichen Weiterbildung

Auch was die thematischen Weiterbildungsschwerpunkte betrifft, unterscheidet sich die Verteilung individuell-berufsbezogener Weiterbildungsschwerpunkte deutlich von den vorliegenden Ergebnissen bezüglich der gesamten beruflichen Weiterbildung. Das BIBB kommt nach der Auswertung der Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit zu einer Dominanz des Bereichs EDV/Informatik im Bereich beruflicher Weiterbildung. Demnach fielen 2004 über 35% der Weiterbildungsveranstaltungen in diesen Bereich.

Dies lässt sich bezogen auf die individuelle berufliche Weiterbildung in Hessen nicht bestätigen. Gemessen an den Teilnehmerzahlen hatte der Anteil EDV/Informatik nur einen Anteil von knapp 8%. Wesentlich bedeutsamer für diese Weiterbildungsart ist die Vermittlung von Softskills, inklusive Führungs- und Kommunikationstechniken mit einem Anteil von fast 25%.

Dies Ergebnis macht auch aus theoretischer Sicht Sinn, sind solche Fähigkeiten zumeist nicht betriebspezifischer Natur, sondern allgemein (das heißt auch in anderen Betrieben) nutzbar. Betriebe fördern solche allgemein handelbaren Qualifikationen in der Regel nur in unterdurchschnittlichem Maße, da sie dabei eine Investition tätigen, die der Beschäftigte in jedem anderen Betrieb auch nutzen kann und entsprechend für den inves-

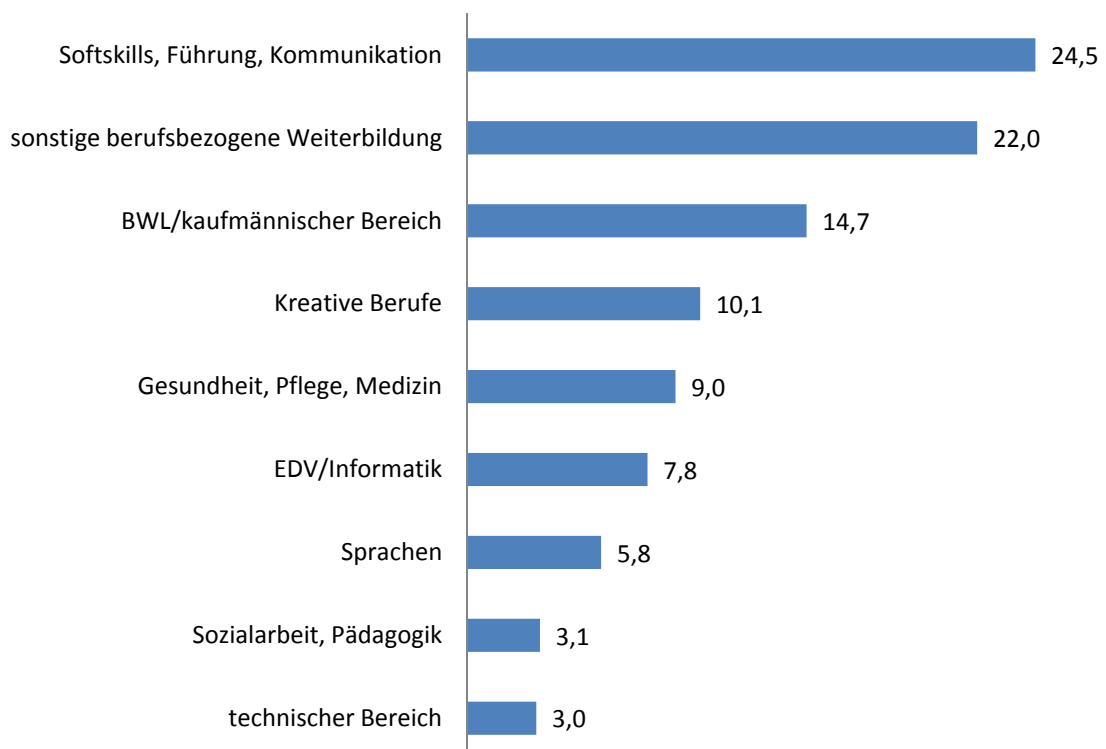
tierenden Betrieb das Risiko besteht, dass sich die Weiterbildungsinvestition nicht amortisiert (Beschäftigte wechselt den Arbeitgeber). Gefordert werden solche Qualifikationen von betrieblicher Seite dennoch, die Beschäftigten müssen sie daher teilweise außerhalb betrieblich geförderter Weiterbildungsaktivitäten erwerben.

Nach den hier als „sonstige berufsbezogene Weiterbildung“ zusammengefassten Weiterbildungsangeboten (22%) folgen Maßnahmen aus dem kaufmännischen Bereich (15%).

Auch Maßnahmen aus dem Themenfeld Pflege, Gesundheit, Medizin haben nach den Ergebnissen noch einen höheren Teilnehmeranteil als der angesprochene Bereich EDV/Informatik.

Festzuhalten bleibt, dass Weiterbildungen im technischen und im EDV/Informatik Bereich scheinbar weitgehend von den Betrieben (mit) getragen werden, die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen eher in den individuellen Weiterbildungsbereich geschoben werden und der Schwerpunkt BWL/kaufmännisches sowohl für die betriebliche als auch für die individuelle Weiterbildung von recht hoher Bedeutung ist.

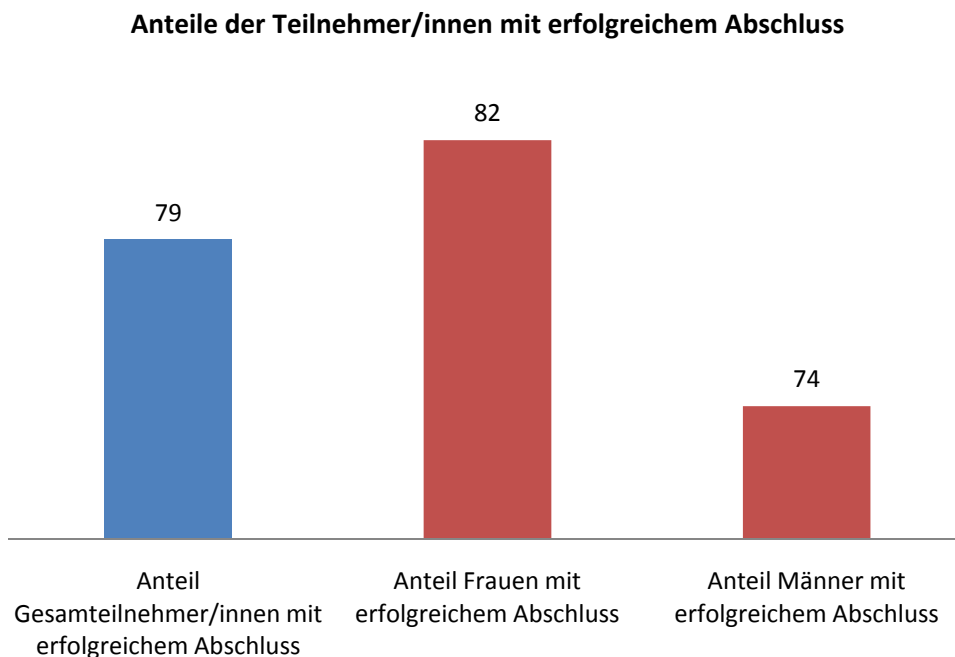
**Teilnehmer/innen individueller beruflicher Weiterbildung nach thematischen Schwerpunkten**



## 10.6 Zum Erfolg und zur Zertifizierung individueller beruflicher Weiterbildung

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

Nach den Ergebnissen der Anbieterbefragung hatten 2008 etwa 79% der Teilnehmer die Weiterbildung erfolgreich beendet. Frauen waren hierbei überdurchschnittlich erfolgreich, hier lag der Anteil Frauen mit erfolgreichem Abschluss an allen Teilnehmerinnen bei 82%, von den Männern schlossen nur etwa 74% erfolgreich ab.

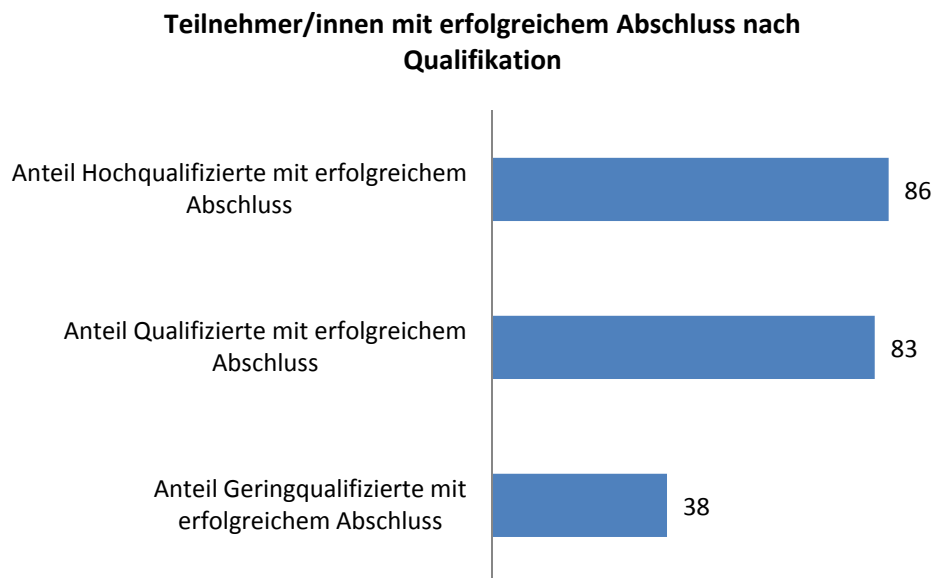


Quelle: eigene Befragung

Differenziert nach Qualifikation der Teilnehmer zeigen sich doch erhebliche Unterschiede im erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung zwischen den Geringqualifizierten einerseits und den beiden anderen Qualifikationsgruppen (mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss) andererseits: Erstere zeichnen sich nicht nur durch eine stark unterdurchschnittliche Teilnahmequote an individuellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten aus (siehe Abschnitt 4.2.4), sie schließen diese auch nur in weit unterdurchschnittlichem Maß Erfolgreich ab. Die Erfolgsquote liegt bei dieser Gruppe bei nur 38%, das heißt nur etwas mehr als jeder Dritte Geringqualifizierte, der an einer individuellen beruflichen Weiterbildung teilnahm, beendete diese auch erfolgreich. Bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss lag die Erfolgsquote dagegen bei 83% und bei den Hochqualifizierten sogar bei 86%.



Bei den Geringqualifizierten bestehen damit insgesamt erhebliche Probleme im Bereich der beruflichen Weiterbildung: Sie partizipieren nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung, sie scheinen auch nicht ausreichend motiviert oder finanziell ausgestattet, um dies durch individuelle berufliche Weiterbildung zu kompensieren und wenn sie doch an solchen Maßnahmen teilnehmen, beenden sie diese häufig nicht.



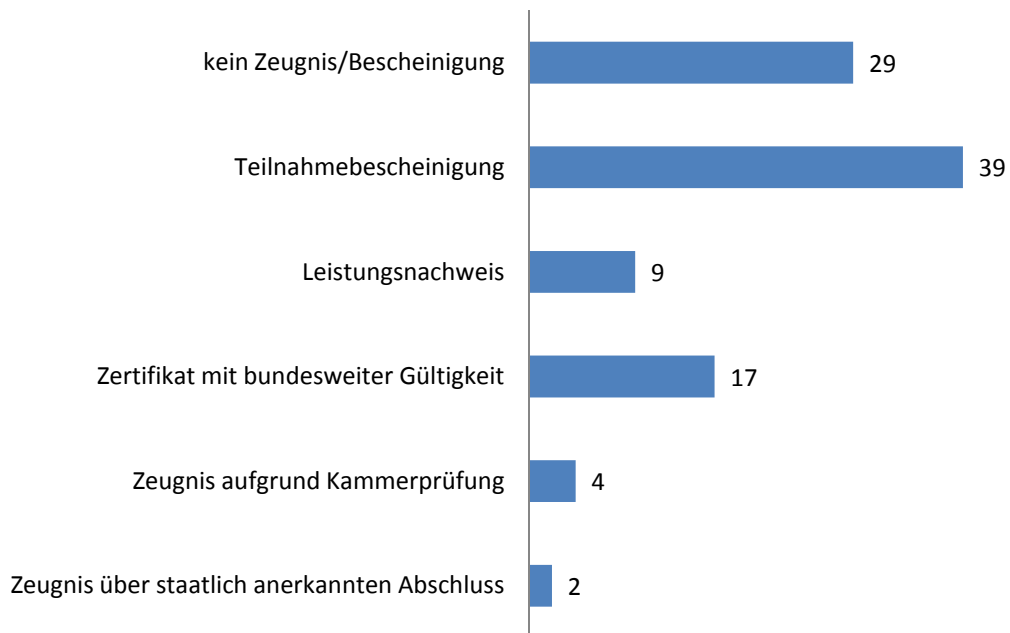
Quelle: eigene Befragung

Trotz dieser problematischen Diagnose in Bezug auf geringqualifizierte Beschäftigte, zeichnen sich die individuellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt durch eine hohe Erfolgsquote aus. Fast 4/5 aller Teilnehmerinnen schließen eine solche Weiterbildung auch erfolgreich ab. Dies ist angesichts der zusätzlichen Belastung zum Berufsleben, der häufig doch länger andauernden Weiterbildungsdauer und der teilweise nicht unerheblichen Entfernung zwischen Teilnehmerwohnsitz und Weiterbildungsanbieter ein durchaus positiv zu bewertendes Ergebnis.

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

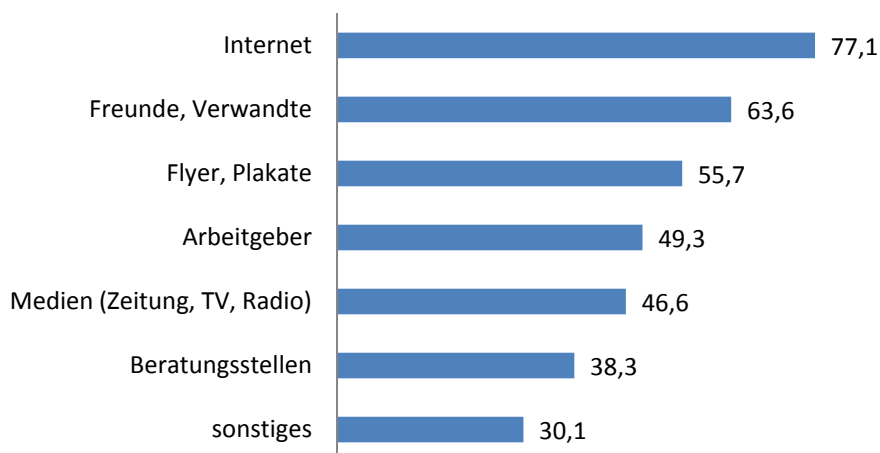
Demnach wurden 29% kein Zeugnis bzw. keine Bescheinigung ausgestellt. Etwa 39% erhielten eine Teilnahmebescheinigung und 9% einen Leistungsnachweis. 17% bekamen ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit und etwa 6% ein Zeugnis aufgrund einer Kammerprüfung bzw. über einen staatlich anerkannten Abschluss.

### Zertifizierung individueller beruflicher Weiterbildung



Abschließend wurden die Anbieter noch gefragt, über welche Informationswege die Teilnehmer/innen ihrer Einschätzung nach in der Regel zu ihnen finden. Eine zentrale Rolle spielt hierbei aus Sicht der Anbieter die Internetpräsenz. Es folgen informelle Wege über Freunde oder Bekannte sowie klassische Werbung über Flyer und Plakate.

### Informationswege zum Angebot der Weiterbildungseinrichtungen



Quelle: Eigene Befragung

## 11 Fazit

Individuelle berufliche Weiterbildung ist von nicht unerheblicher Bedeutung für das gesamte Weiterbildungsgeschehen in Hessen. Nach den Ergebnissen der Anbieterbefragung nahm fast jeder zehnte Beschäftigte 2008 an einer individuell finanzierten und nicht betrieblich oder staatlich gestützten Weiterbildungsveranstaltung teil. Die Bedeutung individueller beruflicher Weiterbildung liegt damit zwar weit unter der betrieblichen Weiterbildung, sie kann aber – bezogen auf spezifische Beschäftigtengruppen - zu Angleichung oder zur Verschärfung der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung beitragen.

Betriebliche und individuelle berufliche Weiterbildungsquoten lassen sich nicht zu einer „Gesamtweiterbildungsquote“ addieren, da die Teilnehmer/innen an individueller beruflicher Weiterbildung auch Nutzer betrieblicher Weiterbildung sein können. Aber unabhängig davon ob dieser Bereich als Ergänzung oder Ersatz zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten interpretiert wird, lassen Differenzierungen nach Teilnehmerstrukturmerkmalen und die Gegenüberstellung mit den Ergebnissen betrieblicher Weiterbildung doch Rückschlüsse auf die gesamte Weiterbildungsbereitschaft und damit auch auf die Chancen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit spezifischer Beschäftigtengruppen zu.

Nach den vorliegenden Ergebnissen nehmen Frauen überdurchschnittlich häufig an individueller beruflicher Weiterbildung teil. Die Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten hatte gezeigt, dass Frauen leicht unterdurchschnittlich an solchen Maßnahmen partizipieren. Dies begründete sich insbesondere durch die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitarbeitskräften, die zu 80% aus Frauen bestehen.

Berücksichtigt man sowohl die Ergebnisse zu betrieblicher als auch zu individuell-beruflicher Weiterbildungsbeteiligung, kann in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung in Hessen folgendes Fazit gezogen werden:

- Bei Vollzeitbeschäftigten bestehen in Hessen keine nennenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf berufliche Weiterbildungsbeteiligung insgesamt. Tendenziell ist hier von einer leicht höheren Weiterbildungsbeteiligung der Frauen auszugehen.
- Völlig anders sieht es bei Teilzeitbeschäftigten aus: Diese nehmen sowohl an betrieblicher Weiterbildung als auch an individueller beruflicher Weiterbildung nur in stark unterdurchschnittlichem Maß teil. Da dies überwiegend Frauen sind, ist dies auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten zu bewerten.

Die Analyse individueller beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen hat etwas überraschend eine leicht überdurchschnittliche Beteiligung Älterer ergeben. Dieses Ergebnis liegt damit konträr zu dem der betrieblichen Weiterbildungsanalyse. Während dort aber starke Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren zugunsten der Jüngeren bestanden, sind diese in Bezug auf die individuelle Weiterbildung geringer ausgeprägt. Insgesamt bleibt damit festzuhalten, dass die berufliche Weiterbildung für Ältere in Hessen (und dies gilt bereits ab dem 45. Lebensjahr) nur unterdurchschnittlich ist. Der Einbezug individueller beruflicher Weiterbildungsaktivitäten mildert dies etwas ab, ohne aber an diesem Befund grundsätzlich etwas zu ändern.

Die Teilnahme an individuell-berufliche Weiterbildung nimmt mit steigender Qualifikation zu. Während die Teilnahmequote bei Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung in etwa dem Durchschnitt aller Beschäftigten entspricht, liegt sie bei (Fach-) Hochschulabsolventen mit 22% weit über dem Durchschnitt.

Auf der anderen Seite beteiligen sich Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung kaum an individueller beruflicher Weiterbildung, ihre Teilnahmequote liegt bei nur 4%. Damit sind diese in Bezug auf die berufliche Weiterbildung insgesamt die zentrale Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt: Sie haben die mit Abstand geringste Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung und auch an individueller Weiterbildung. Im Hinblick auf diesen Befund ist der Einbezug und die besondere Förderung Geringqualifizierter durch staatliche Förderprogramme von zentraler Bedeutung.

Verstärkt wird dies noch durch die Ergebnisse zum erfolgreichen Abschluss individueller Weiterbildungsaktivitäten: Während hier insgesamt eine recht hohe Erfolgsquote von etwa 80% zu verzeichnen ist, liegt diese bei den Geringqualifizierten mit 38% deutlich niedriger.

Insgesamt ist festzuhalten, dass individuelle Weiterbildungsaktivitäten - ebenso wie betriebliche Weiterbildung - dazu führen, dass der Abstand zwischen bereits Qualifizierten und Geringqualifizierten weiter zunimmt, in beiden Weiterbildungsbereichen profitieren Höherqualifizierte in weit überdurchschnittlichem Maß. Um die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten ohne Berufsabschluss zu sichern, bedarf es daher solcher spezifischer Förderinstrumente.

Die nachgefragten und vermittelten Schwerpunkte individueller Weiterbildung unterscheiden sich von denen der betrieblichen Weiterbildung in einigen Bereichen erheblich: Von besonderer Bedeutung erscheint im ersteren Fall die Vermittlung von „weichen Qualifikationen“ wie Mitarbeiterführung, Kommunikation, Teamfähigkeit, Organisation etc. sowie von betriebswirtschaftlich-kaufmännischen Fähigkeiten. Gerade erstere werden

durch betriebliche Aktivitäten in weitaus geringerem Ausmaß gefördert. Die bei betrieblicher Weiterbildung im Vordergrund stehenden Schwerpunkte wie EDV/Informatik oder auch Weiterbildung im technischen Bereich spielen bei der individuellen Weiterbildung dagegen nur eine untergeordnete Rolle.