



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Abschlussbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen

Projektnummer: 80095213, altes Aktenzeichen: TH0101/2008

Technische Hilfe

Frankfurt, Dezember 2014



Impressum

Der vorliegende Abschlussbericht besteht aus zwei Teilen: während Teil A die ausführlichen Ergebnisse der begleitend durchgeführten Evaluation der Qualifizierungsschecks in Hessen für das Jahr 2014 darstellt, fasst Teil B die Ergebnisse des Projekts „Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen“ zusammen. Das Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen wurde gefördert vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und durch Mittel aus den Europäischen Sozialfonds Hessen. Die Projektdauer umfasste den Zeitraum vom 1.8.2008 bis zum 31.12.2014.

Die Studie wurde durchgeführt von



Autor: Daniel Kahnert

Statistische Auswertungen Qualifizierungsschecks 2014: Daniel Kahnert

Statistische Auswertungen der Vorjahre: Chris Baden, Oliver Nüchter, Birgit Wagner

Dateneingabe im Rahmen des Projekts: Christoph Lange, Lena Rinder

Wissenschaftliche Beratung: Alfons Schmid

CATI-Befragungen: aproxima - Gesellschaft für Marktforschung und Sozialforschung, Weimar

Datenbank der Teilnehmer/innen zur Verfügung gestellt von: Weiterbildung Hessen e.V., Frankfurt/Main

Ansprechpartner: Oliver Nüchter, ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de, 069/798-23843

2014 Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur - Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt/M.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung Teil A: Das Instrument „Qualifizierungsschecks“	5
2.	Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer	7
2.1.	Teilnehmerpotenziale.....	7
2.2.	Teilnehmerzahl und -struktur seit Förderbeginn	7
2.3.	Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen.....	11
2.4.	Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund.....	15
2.5.	Anerkannter Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis	19
2.6.	Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführte Weiterbildung	21
3.	Das Instrument Qualifizierungsschecks aus Teilnehmer/innensicht	24
3.1.	Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample	24
3.2.	Informationswege und das Instrument Qualifizierungsschecks	28
3.3.	Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsschecks.....	33
4.	Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen.....	39
4.1.	Information und Qualität der Beratung	39
4.2.	Berücksichtigung der individuellen Situation und der Bedürfnisse der Teilnehmer/innen ..	44
4.3.	Zusammenfassende Bewertung der Beratung.....	53
4.4.	Organisation und zeitlicher Aufwand.....	57
4.5.	Zufriedenheit mit der Umsetzung	59
5.	Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse	61
5.1.	Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme.....	62
5.2.	Änderung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck.....	64
5.3.	Verbesserung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck	65
5.4.	Vorschläge zur Verbesserung des Instruments	68
6.	Zusammenfassung und Fazit	72

7.	Einleitung Teil B – Endbericht Informationssystem berufliche Weiterbildung	75
8.	Bedeutung beruflicher Weiterbildung	76
9.	Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen.....	78
10.	Zentrale Ergebnisse aus den Daten des Informationssystems.....	81
10.1.	Auswertung bestehender Datenquellen	81
10.1.1.	Auswertung Mikrozensus	81
10.1.2.	Auswertung IAB-Betriebspanel	82
10.2.	Formelle betriebliche Weiterbildung in Hessen.....	83
10.2.1.	Ergebnisse der Betriebsbefragungen	83
10.2.2.	Ergebnisse der Betriebsrätebefragung.....	84
10.2.3.	Fazit	85
10.3.	Geförderte individuelle Weiterbildung in Hessen.....	86
10.3.1.	Ergebnisse Qualifizierungsschecks	87
10.3.2.	Ergebnisse aus WeGebAU	91
10.3.3.	Fazit	92
10.4.	Individuelle nicht geförderte Weiterbildung in Hessen	93
10.4.1.	Ergebnisse Befragung Weiterbildungsanbieter.....	94
10.4.2.	Fazit	95
10.5.	Sonderberichte	96
10.5.1.	Betriebliche Weiterbildung von Älteren und Geringqualifizierten	96
10.5.2.	Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften	99
11.	Fazit	102
11.1.	Ausgangslage und Problemstellung	102
11.2.	Ziele des Informationssystems und der begleitenden Evaluation	102
11.3.	Zusammenfassung der Ergebnisse	103
11.4.	Einordnung, Diskussion und Ausblick.....	104
12.	Literatur	107
13.	Abbildungsverzeichnis.....	108
14.	Tabellenverzeichnis	109
15.	Anhänge.....	110

1. Einleitung Teil A: Das Instrument „Qualifizierungsschecks“

Um ältere und geringqualifizierte Beschäftigte, die unterdurchschnittlich häufig an beruflichen Weiterbildungen partizipieren (Bellmann et al. 2007), gezielt zu fördern, wurde mit den „Qualifizierungsschecks Hessen“ 2008 ein durch das Land Hessen finanziertes Instrument eingeführt. Dieses Instrument soll Anreize zur Weiterbildung dieser Beschäftigtengruppen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) geben. Angesprochen wurden ursprünglich Beschäftigte ab 45 Jahren oder ohne Berufsausbildung in der ausgeübten Tätigkeit. 2010 wurde die Förderung durch das Instrument dann auch für Teilzeitbeschäftigte (unter 30 Stunden/Woche) in KMU, sowie für Ausbilderinnen und Ausbilder geöffnet. Insgesamt stellte das Land Hessen im Rahmen des Programms „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU“ in der Förderperiode 2007-2013 des Europäischen Sozialfonds acht Millionen Euro zur Verfügung, mit denen etwa 11.200 Qualifizierungsschecks gefördert werden sollten.

Jedem ausgestellten Qualifizierungsscheck geht eine persönliche, kostenlose Bildungsberatung voraus. Protokolle dieser Bildungsberatungen werden erstellt und an den mit der Abwicklung und Verwaltung beauftragten Weiterbildung Hessen e.V. gesendet. Die Qualifizierungsschecks werden dann von Weiterbildung Hessen e.V. ausgestellt, die Weiterbildungsmaßnahmen bei zertifizierten Anbietern durchgeführt. Einzulösen sind die Qualifizierungsschecks spätestens sechs Monate nach der Ausstellung. Dabei wurden 50% der Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme übernommen, allerdings maximal 500 Euro pro Person und Förderjahr.

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

- Begleitende Analyse des Programmablaufs, Zahl und Struktur der Teilnehmer/innen (Zielgruppenerreichung) sowie der Bewertung der Beratung aus deren Sicht.
- Begleitende Analyse, welche Auswirkungen sich auf die berufliche Situation der Teilnehmer/innen ergeben inkl. Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme aus deren Sicht.
- Aufzeigen von Nachsteuerungsmöglichkeiten und Problemfeldern. Überprüfung von Mitnahmeeffekten.
- Abschließende Kosten-Nutzenanalyse des Programms unter Berücksichtigung des Mitteleinsatzes, der mittelfristigen Wirkungen auf die Teilnehmer/innen und der möglichen Mitnahmeeffekte.

Um das zu erreichen, werden drei Datenquellen herangezogen:

- Eine Datenbank mit den Strukturdaten (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungsschecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation) der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks wird vom Weiterbildungsverein zur Verfügung gestellt. Diese Datenbank umfasst die Daten von Mai 2008 bis Oktober 2014. Sie umfasst etwa 19.600 Antragsteller/innen, wovon ca. 15.000 ihren ausgestellten Qualifizierungsscheck auch eingelöst haben. Im Jahr 2014 wurden bis zum Auslaufen des Instruments im April 2.617 Anträge gestellt, 22 weitere wurden auch danach noch bearbeitet.
- In Kooperation mit dem Weiterbildungsverein und in Absprache mit dem hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung wurde ein Fragebogen entwickelt, den

alle Teilnehmer/innen nach dem Beratungsgespräch erhielten. Hierbei wurden Informationen zur Finanzierung des Eigenanteils, zur Bewertung der Beratung und des gesamten Instruments aus Teilnehmersicht sowie zu den Informationswegen erhoben. Ergänzt wurden diese durch zusätzliche Strukturmerkmale (Migrationshintergrund, Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung, Schulabschlüsse etc.). In dem Fragebogen wurde auch erhoben, ob die jeweiligen Personen bereit wären, an einer Folgebefragung mitzuwirken und hierzu ihre Adresse und Telefonnummer anzugeben (siehe nächster Punkt). 2014 haben 985 Teilnehmer/innen diesen Fragebogen ausgefüllt. Das entspricht einer Rücklaufquote von 37% in Bezug auf alle Teilnehmer/innen und 58% in Bezug auf alle, die den ausgestellten Qualifizierungsscheck auch eingelöst haben.

- 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). 273 Personen nahmen 2014 an dieser Befragung teil.

Der Bericht gliedert sich entsprechend in den nächsten Abschnitten in die folgenden Auswertungen:

- Zunächst werden die Gesamtteilnehmerzahlen des Instruments nach spezifischen Strukturmerkmalen und Regionen (Landkreise bzw. Regierungsbezirke) differenziert dargestellt und die Entwicklung der vergangenen Jahre betrachtet.
- Dann folgt eine Analyse der Bewertung des Instruments aus der Sicht der Teilnehmer/innen auf Basis der schriftlichen Befragung. Ergänzend werden hierbei Aspekte der (Ko-)Finanzierung und des Zugangs zum Instrument behandelt. Auch hier wird ein Vergleich zu den Ergebnissen der Erhebung der Vorjahre vorgenommen.
- Eine Auswertung der telefonischen Teilnehmerbefragung und damit eine Wirkungsanalyse des Instruments folgt darauf. Hierbei geht es in erster Linie um mögliche Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme auf das berufliche Umfeld, die Arbeitsplatzsicherheit, Zukunftsperspektiven etc., wobei, wo möglich, mittels eines Vierjahresvergleichs Veränderungen aufgezeigt werden.
- Abschließend wird ein Fazit gezogen, das die zentralen Ergebnisse der drei Untersuchungsmodule zusammenträgt und diskutiert.

2. Quantitative Analyse der Qualifizierungsscheckteilnehmer

2.1. Teilnehmerpotenziale

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

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit waren in Hessen zum 30. Dezember 2013 2.316.084 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das entspricht einem Plus von 1% im Vergleich zum Vorjahresquartal. 46% der Beschäftigten sind Frauen, der Anteil der 40-jährigen und älteren liegt bei 57%. Aktuelle Daten zu Arbeitszeit und Ausbildung liegen aufgrund von Umstellungen innerhalb der Beschäftigungsstatistik nicht vor.

2.2. Teilnehmerzahl und -struktur seit Förderbeginn

Bis Oktober 2014 wurden in Hessen insgesamt 19.587 Qualifizierungsschecks ausgestellt. Auf das Jahr 2014 entfielen davon 2.639. Hier ist zu beachten, dass das Instrument im April 2014 ausgelaufen ist und bis auf einige Ausnahmen danach keine weiteren Qualifizierungsschecks ausgestellt wurden. Betrachtet man beim Vergleich zum Vorjahr nur den Zeitraum bis Ende April, ergibt sich für 2014 eine Steigerung von 45% in diesem Zeitraum. Diese erhebliche Steigerung ist sicherlich auch auf das Auslaufen des Instruments zurückzuführen, und das damit verbundene „Ergreifen der letzten Chance“ auf die damit verbundene Förderung bei vielen Teilnehmer/innen. Der Gesamtverlauf zeigt in Tabelle 1:

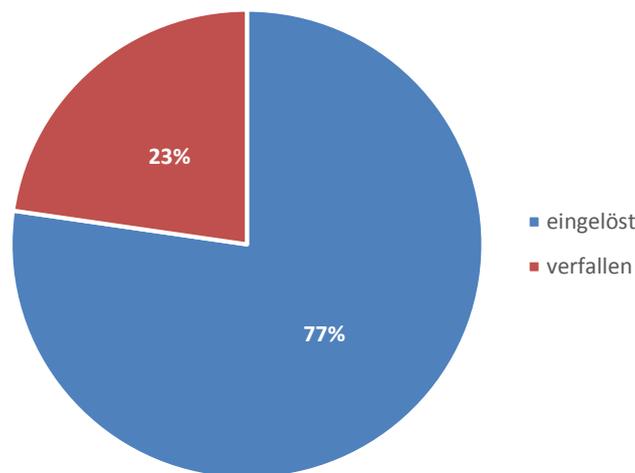
Tabelle 1: Teilnehmer/innen Qualifizierungsschecks 2008-2014

<u>Jahr</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
Teilnehmer/innen	426	1.383	2.321	3.981	4.254	4.583	2.639

Hier ist zu berücksichtigen, dass 2010 das Instrument auch auf Teilzeitkräfte erweitert wurde und somit der hohe Zuwachs in diesem Jahr überwiegend auf diese Teilnehmer/innen zurückzuführen ist; ebenso, dass, 2014 nur noch in den ersten vier Monaten Anträge gestellt werden konnten.

Von den insgesamt ausgestellten Qualifizierungsschecks wurden bis zum Oktober 2014 etwas mehr als drei Viertel eingelöst, während immerhin fast ein Viertel verfiel (Vgl. Abb 1). In absoluten Zahlen sind das 14.999 eingelöste und 4.588 verfallene Gutscheine. Für dieses Jahr gilt die Besonderheit, dass diese Aussagen nicht als vorläufig zu betrachten sind wie in den Vorjahren: Zum Oktober 2014 verstrich auch für die letzten ausgestellten Qualifizierungsschecks die Frist zur Einlösung. Mit Nachzügler/innen kann somit also nicht mehr gerechnet werden.

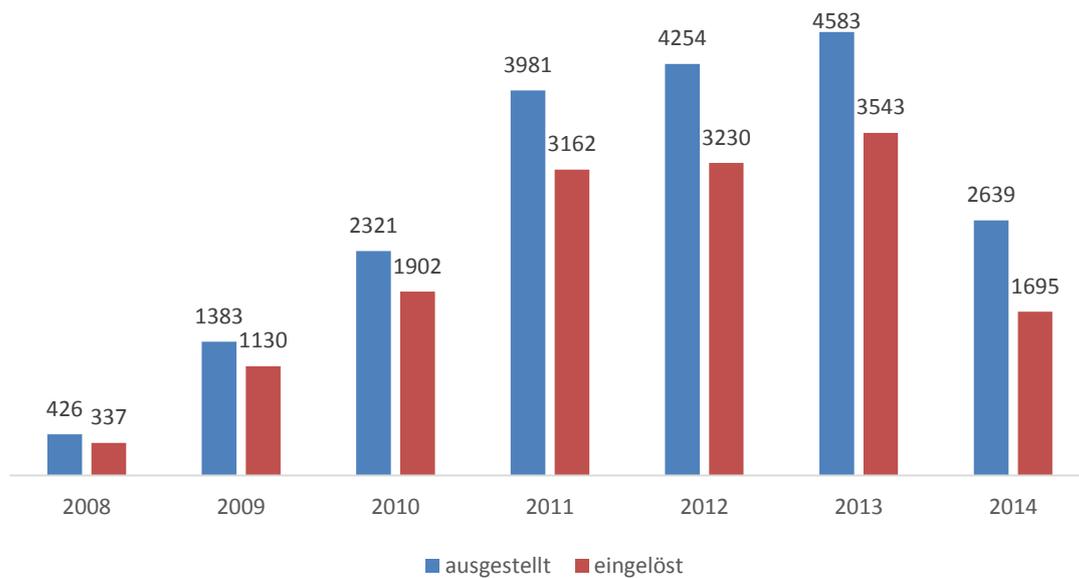
Abbildung 1: Eingelöste und verfallene Qualifizierungsschecks 2008 bis 2014*, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks



*Stand Oktober 2014; n=14.999

Während insgesamt etwa drei Viertel der Gutscheine eingelöst wurden, zeigt sich für 2014 die niedrigste bisher erfasste Quote. Nur knapp zwei Drittel der ausgestellten Qualifizierungsschecks wurden 2014 auch eingelöst. Über den Ursprung dieser sehr niedrigen Quote kann spekuliert werden, dass viele derjenigen, die sich kurz vor Ende des Instruments noch überlegt hatten, die Förderung noch „mitzunehmen“, schließlich doch keine Weiterbildungsmaßnahme besuchten und entsprechend den ausgestellten Gutscheine nicht einlösten. Sicher geklärt werden kann dieser Umstand jedoch nicht. Für das im letzten Bericht noch nicht vollständig erfasste Jahr 2013 liegt die Quote mit 77% exakt im Durchschnitt des gesamten Zeitraums (Vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen, 2008-2014*



*Ausstellen von Qualifizierungsschecks ist seit dem 01. April 2014 nicht mehr möglich.

Im operationellen Programm Hessens wurde eine Sollzahl von ca. 11.200 Qualifizierungsschecks angestrebt. Verteilt auf die ursprünglich geplante Laufzeit des Instruments begleitend zur gesamten ESF-Förderperiode ergibt sich damit eine monatliche Sollzahl von rund 133 Qualifizierungsschecks. Da das Programm durch den notwendigen Aufbau einer Infrastruktur (Einrichtung von Umsetzungs- und Beratungsstrukturen) jedoch erst im April 2008 starten konnte, würde sich die monatliche Soll-Zahl auf 165 Qualifizierungsschecks erhöhen, wenn man die ursprüngliche Gesamtzahl an Förderungen erreichen möchte. Um die Qualifizierungsschecks nach einem langsamen Start bekannter zu machen, 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. In der folgenden Tabelle 2 sind die ausgestellten und eingelösten Qualifizierungsschecks für jeden Monat seit Programmbeginn aufgeführt. Die ausgestellten Qualifizierungsschecks wurden den Sollzahlen gegenübergestellt.

Tabelle 2: Monatliche Teilnehmerzahlen Qualifizierungscheck, 2008-2014

Monat	ausgestellt	eingelöst	Soll (Ziel 11.200)	Soll verkürz. Laufzeit	Abweichung vom urspr. Soll	Abweichung bei kurzer Laufzeit
Mai/Juni 08	43	22	133	165	-111	-143
Jul 08	40	31	133	165	-102	-134
Aug 08	67	61	133	165	-72	-104
Sep 08	130	101	133	165	-32	-64
Okt 08	60	50	133	165	-83	-115
Nov 08	39	33	133	165	-100	-132
Dez 08	47	39	133	165	-94	-126
Summe 2008	426	337	931	1155	-594	-818
Jan 09	86	71	133	165	-62	-94
Feb 09	120	101	133	165	-32	-64
Mrz 09	117	102	133	165	-31	-63
Apr 09	72	56	133	165	-77	-109
Mai 09	88	72	133	165	-61	-93
Jun 09	90	71	133	165	-62	-94
Jul 09	107	83	133	165	-50	-82
Aug 09	93	81	133	165	-52	-84
Sep 09	157	129	133	165	-4	-36
Okt 09	161	126	133	165	-7	-39
Nov 09	216	176	133	165	43	11
Dez 09	76	62	133	165	-71	-103
Summe 2009	1.383	1.130	1.596	1.980	-466	-850
Jan 10	178	159	133	165	26	-6
Feb 10	197	153	133	165	20	-12
Mrz 10	169	140	133	165	7	-25
Apr 10	141	115	133	165	-18	-50
Mai 10	93	80	133	165	-53	-85
Jun 10	187	148	133	165	15	-17
Jul 10	117	102	133	165	-31	-63
Aug 10	159	139	133	165	6	-26
Sep 10	388	323	133	165	190	158
Okt 10	253	207	133	165	74	42
Nov 10	253	194	133	165	61	29
Dez 10	186	142	133	165	9	-23
Summe 2010	2.321	1.902	1.596	1.980	306	-78
Jan 11	391	334	133	165	201	169
Feb 11	439	354	133	165	221	189
Mrz 11	505	402	133	165	269	237
Apr 11	283	223	133	165	90	58
Mai 11	275	207	133	165	74	42
Jun 11	212	181	133	165	48	16
Jul 11	285	230	133	165	97	65
Aug 11	351	291	133	165	158	126
Sep 11	378	279	133	165	146	114
Okt 11	283	211	133	165	78	46
Nov 11	365	284	133	165	151	119
Dez 11	214	166	133	165	33	1
Summe 2011	3.981	3.162	1.596	1.980	1.566	1.182
Jan 12	503	420	133	165	287	255
Feb 12	501	384	133	165	251	219
Mrz 12	488	368	133	165	235	203
Apr 12	371	279	133	165	146	114
Mai 12	252	187	133	165	54	22
Jun 12	213	151	133	165	18	-14
Jul 12	291	208	133	165	75	43

Monat	ausgestellt	eingelöst	Soll (Ziel 11.200)	Soll verkürz. Laufzeit	Abweichung vom urspr. Soll	Abweichung bei kurzer Laufzeit
Aug 12	298	234	133	165	101	69
Sep 12	335	253	133	165	120	88
Okt 12	373	296	133	165	163	131
Nov 12	365	273	133	165	140	108
Dez 12	264	177	133	165	44	12
Summe 2012	4.254	3.230	1.596	1.980	1.634	1.250
Jan 13	442	353	133	165	220	188
Feb 13	472	388	133	165	255	223
Mrz 13	434	350	133	165	217	185
Apr 13	463	338	133	165	205	173
Mai 13	371	292	133	165	159	127
Jun 13	392	305	133	165	172	140
Jul 13	308	239	133	165	106	74
Aug 13	160	121	133	165	-12	-44
Sep 13	622	453	133	165	320	288
Okt 13	335	269	133	165	136	104
Nov 13	324	237	133	165	104	72
Dez 13	260	198	133	165	65	33
Summe 2013	4.583	3.543	1.596	1.980	1.947	1.563
Jan 14	563	411	133	165	278	246
Feb 14	797	562	133	165	429	397
Mrz 14	895	488	133	165	355	323
Apr 14	362	217	133	165	84	52
Mai 14	15	12				
Jun 14	5	5				
Jul 14	1	0				
Aug 14						
Sep 14	1	0				
Okt 14						
Nov 14						
Dez 14						
Summe 2014	2639	1695	532	660	1146	1018
Insgesamt	19.587	14.999	9.443	11.715	5.539	3.267

Betrachtet man das gesamte Ergebnis an ausgestellten Qualifizierungsschecks, liegt man zum Ende des Instruments mit knapp unter 8.000 über dem Soll. Wie bereits gezeigt, werden allerdings nicht alle ausgestellten Gutscheine auch eingelöst. Deswegen lohnt der Blick auf die tatsächlich eingelösten Gutscheine im Vergleich zum Gesamtsoll besonders. 2011 war das erste Jahr, das über dem Jahressoll abgeschlossen werden konnte. Am Ende des Jahres 2012 lag man zum ersten Mal auch über dem Gesamtsoll. 2013 konnte dann noch einmal besser abgeschlossen werden und zum Oktober 2014 lag man nur von den eingelösten Gutscheinen ausgehend 3.267 über dem Gesamtsoll. Der positive Trend hat sich demnach fortgesetzt. Die Anlaufschwierigkeiten der ersten Jahre konnten überwunden und das angestrebte Ergebnis schließlich weit übertroffen werden.

2.3. Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen

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

an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen insgesamt dargestellt. Berücksichtigt werden dabei nur die eingelösten Qualifizierungsschecks. In der Tabelle 3 sind die Landkreise fett markiert, in denen die Anteile 2014 um mindestens einen Prozentpunkt höher liegen als im Gesamtdurchschnitt. Rot markiert sind diejenigen, die mindestens einen Prozentpunkt darunter liegen.

Anteilig die meisten Gutscheine eingelöst wurden 2014 in den Landkreisen Fulda (16,4%), Darmstadt-Dieburg (6,3%), im Wetteraukreis (6,2%), Landkreis Gießen und im Main-Kinzig-Kreis. Diese lagen auch schon 2013 an der Spitze dieser Statistik. Die größten Zuwächse im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt gibt es im Landkreis Fulda und im Wetteraukreis zu verzeichnen. Die geringsten Anteile an eingelösten Gutscheinen haben Limburg-Weilburg (1,2%), die Stadt Offenbach (1,3%), der Main-Taunus-Kreis (1,7%), Waldeck-Frankenberg (1,8%) und der Hochtaunuskreis (1,8). Limburg-Weilburg und die Stadt Offenbach waren auch im Vorjahr am Ende der Statistik zu finden. Die niedrigsten Werte im Vergleich zu ihrem jeweiligen Gesamtdurchschnitt haben im Jahr 2014 der Kreis Waldeck-Frankenberg und die Stadt Frankfurt sowie der Kreis Offenbach zu vermelden.

Tabelle 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2014 und 2008-2014, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen

Landkreise bzw. kreisfreie Städte	2014	2008-2014
LK Kassel	4,9	5,1
Kassel	4,5	5,1
Waldeck-Frankenberg	1,8	3,7
Werra-Meißner-Kreis	2,2	3,2
Schwalm-Eder-Kreis	3,9	3,7
Hersfeld-Rotenburg	2,5	2,5
Marburg-Biedenkopf	4,0	3,8
Vogelsberg	3,4	3,9
LK Fulda	16,4	9,6
Lahn-Dill-Kreis	2,7	3,0
LK Gießen	5,6	5,2
Limburg-Weilburg	1,2	1,3
Wetteraukreis	6,2	5,0
Main-Kinzig-Kreis	5,2	5,7
Hochtaunuskreis	1,8	2,1
Rheingau-Taunus	2,3	2,0
Main-Taunus-Kreis	1,7	2,2
Frankfurt	4,0	5,2
Wiesbaden	2,0	2,0
Offenbach	1,3	1,3
Kreis Offenbach	3,1	4,3
Groß-Gerau	3,1	3,3
Darmstadt-Dieburg	6,3	6,5
Darmstadt	2,8	2,3
Odenwaldkreis	3,4	3,0
Bergstraße	3,4	4,3

Die regionale Verteilung der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen sagt jedoch ohne Bezug zur Größe der Region bzw. zum regionalen Teilnehmerpotenzial wenig aus. Deswegen werden im Folgenden die regionalen Anteile der Qualifizierungsscheckteilnehmer in Relation zu den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen gesetzt (Maßstab für die Größe der Region). Im

Fall einer regionalen Gleichverteilung würden sich die Anteile entsprechen, d.h. der Anteil an Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen läge genauso hoch wie der regionale Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens.

Die erste Spalte in der folgenden Tabelle 4 zeigt die tatsächlichen Verhältnisse seit Programmbeginn, in der zweiten Spalte findet sich die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.12.2013. Die grün markierten Zahlen bedeuten, dass der regionale Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen über 1,5% höher liegt als der regionale Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das entspricht einer überdurchschnittlichen (positiven) regionalen Teilnahme an dem Instrument. In den Kreisen mit rot markierten Zahlen liegt der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen über 1,5% niedriger als der regionale Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und entspricht damit einer unterdurchschnittlichen (negativen) regionalen Teilnahme an dem Instrument. In den Regionen mit schwarzen Zahlen weicht der Anteil der Qualifizierungsscheckteilnehmer um höchstens 1,5% nach oben oder unten von dem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab (durchschnittliche Beteiligung am Instrument).

Tabelle 4: Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2008-2014

	2008-2014	Sozialverspfl. Beschäftigte
LK Kassel	5,1	2,9
Kassel	5,1	4,4
Waldeck-Frankenberg	3,7	2,5
Werra-Meißner-Kreis	3,2	1,2
Schwalm-Eder-Kreis	3,7	2,1
Hersfeld-Rotenburg	2,5	2
Marburg-Biedenkopf	3,8	3,6
Vogelsberg	3,9	1,2
LK Fulda	9,6	3,6
Lahn-Dill-Kreis	3,0	3,8
LK Gießen	5,2	3,8
Limburg-Weilburg	1,3	2
Wetteraukreis	5,0	3,3
Main-Kinzig-Kreis	5,7	5,1
Hochtaunuskreis	2,1	3,6
Rheingau-Taunus	2,0	1,7
Main-Taunus-Kreis	2,2	3,8
Frankfurt	5,2	22,6
Wiesbaden	2,0	5,4
Offenbach	1,3	1,9
Kreis Offenbach	4,3	4,7
Groß-Gerau	3,3	3,7
Darmstadt-Dieburg	6,5	2,9
Darmstadt	2,3	4,1
Odenwaldkreis	3,0	1,1
Bergstraße	4,3	2,8

Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Dieser so bereinigte Blick auf die Anteile an eingelösten Qualifizierungsschecks relativiert die oben gezeigten Ergebnisse zum Teil erheblich. So zeigt sich, dass insbesondere in Frankfurt, aber auch in Wiesbaden, in Darmstadt und im Main-Taunus-Kreis das Instrument schlecht angenommen wird. Insbesondere der absolut betrachtet recht hohe Anteil von Qualifizierungsschecks, die in Frankfurt eingelöst wurden, entpuppt sich so als anteilig an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen in der Stadt als sehr gering. In umgekehrter Weise zeigen die Zahlen besonders für den Landkreis Fulda, aber auch den Landkreis Kassel und den Werra-Meißner Kreis, dass die Qualifizierungsschecks hier besonders gut angenommen werden. Für die niedrigen Zahlen aus dem Kreis Limburg-Weilburg und der Stadt Offenbach gilt, dass diese in etwa auch der Verteilung an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Hier ist eigentlich von einer durchschnittlichen Beteiligung an dem Instrument zu sprechen.

Insgesamt zeigt sich, dass tendenziell in den nördlichen Landkreisen Hessens das Instrument der Qualifizierungsschecks besser angenommen wird als in den eher südlichen Landkreisen. Im Wesentlichen bestätigt sich damit das Ergebnis aus dem Vorjahr.

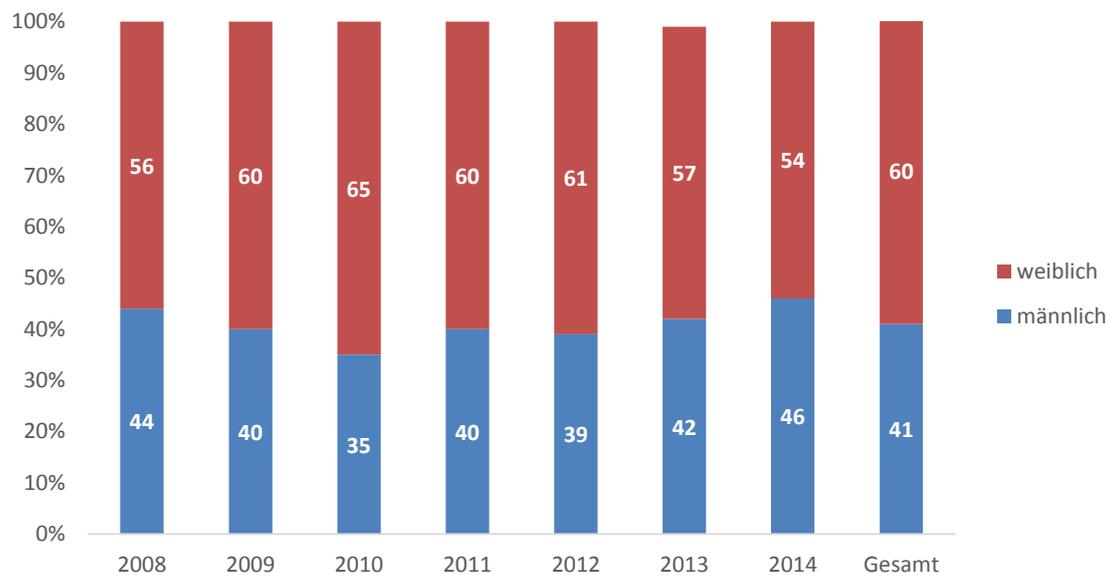
Da sich das Instrument Qualifizierungsscheck allerdings nicht an alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten richtet, sondern eben nur an spezifische Beschäftigtengruppen, bietet auch diese Darstellung kein exaktes Ergebnis über die Teilnehmer/innen nach regionaler Verteilung. Die obige Darstellung würde nur dann zu exakten Ergebnissen führen, wenn die Beschäftigtengruppen, die angesprochen werden, regional gleich verteilt wären. Dies ist aber nicht der Fall. Idealerweise müsste ein Vergleich zwischen den regionalen Anteilen an Teilnehmer/innen und dem regionalen Teilnehmerpotenzial erfolgen. Hierbei stellt sich allerdings das in 2.1 beschriebene Problem, dass das Teilnehmerpotenzial nicht eindeutig bestimmt 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 Jahren), den Beschäftigten ohne Berufsausbildung sowie den Teilzeitkräften nicht bekannt ist. Das tatsächliche Potenzial an Teilnehmer/innen lässt sich somit kaum identifizieren.

2.4. Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund

Geschlecht

2014 waren 46% der Teilnehmer/innen Männer. Damit ist deren Anteil so hoch wie noch nie. Andererseits beträgt der Anteil von Männern an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen 54%. Damit sind Männer im Instrument Qualifizierungsschecks nach wie vor unterrepräsentiert. Allerdings ist der Anteil nach zunächst sinkenden Werten zu Beginn des Instruments in den letzten Jahren stetig gestiegen. Über die Gesamtlaufzeit betrug der Anteil rund 41%.

Abbildung 3: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht, 2008-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Alter

Eine der Kernzielgruppen des Instruments sind Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahren. Wie schon in den meisten Jahren zuvor, machte diese Gruppe auch 2014 den größeren Anteil an Teilnehmer/innen aus. Die größte Gruppe stellen die 45-55-Jährigen mit 43%. Nur 12% machen diejenigen aus, die älter als 55 Jahre sind. Allerdings bedeutet das für die 45-55-Jährigen die Einstellung des bisherigen Tiefstwertes aus den Jahren 2011 und 2012 und für die ältesten die Einstellung des letztjährigen Höchstwertes. Die 25-44-Jährigen machen einen Anteil von 37% aus. Auch das stellt den niedrigsten bisher gemessenen Wert dar. Der Anteil an unter 25-Jährigen ist mit 8% auch in diesem Jahr recht gering, liegt aber deutlich über dem Durchschnitt von 5%. An den beiden Polen des Altersspektrums haben die Teilnehmer/innen somit 2014 zugelegt, in den mittleren Altersgruppen, die bisherigen Tiefstwerte eingestellt. Die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ist allerdings gering.

Abbildung 4: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Altersgruppen, 2008-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

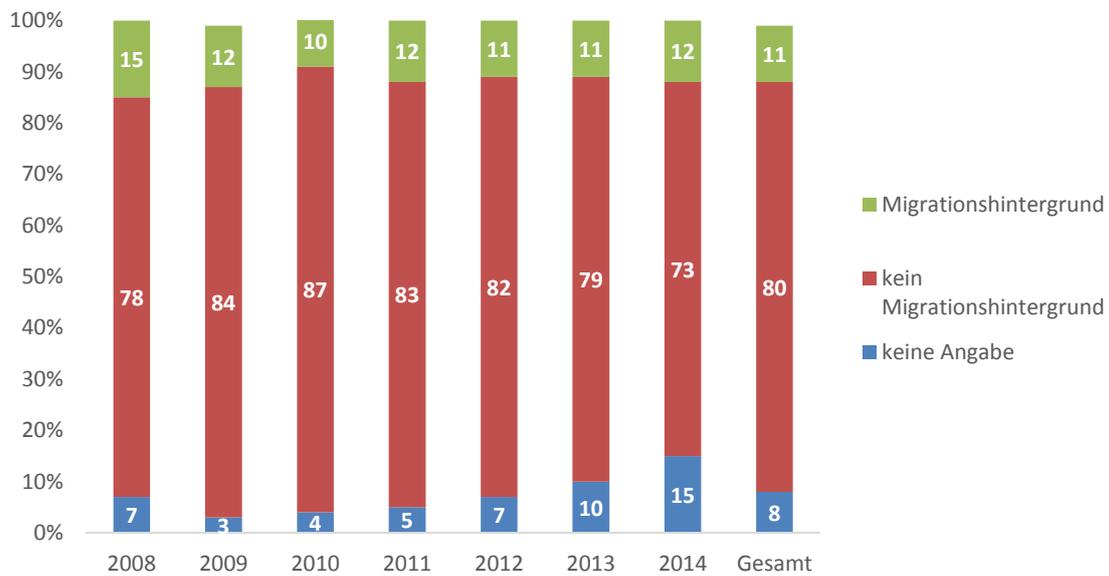
Migrationshintergrund

Zwar zählen Menschen mit Migrationshintergrund nicht zu der Kernzielgruppe des Instruments, interessant sind sie für die Auswertung aber dennoch. Sie machen gut 25% der hessischen Bevölkerung aus. Allerdings ist ihre Bildungsbeteiligung weit unterdurchschnittlich: Für ganz Hessen gesehen, sind sie in den Gruppen derjenigen ohne Schulabschluss und ohne Ausbildung deutlich überrepräsentiert. Insofern ist die Teilnahme an einem Weiterbildungsangebot, wie dem hier untersuchten, als besonders positiv zu bewerten.

Die auffälligste Entwicklung für 2014 ist der stark gestiegene Anteil derjenigen Teilnehmer/innen, die keine Angabe zur Frage nach dem Migrationshintergrund machen wollten. Auf sie verfallen nun 15%, das ist noch einmal die Hälfte mehr als 2013 und fast doppelt so viel, wie im Gesamtdurchschnitt. Gleichzeitig blieb der Anteil an Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund auf dem Niveau der letzten Jahre und legte einen Prozentpunkt im Vergleich zu 2013 zu. Knapp jede/r Achte gab an, einen Migrationshintergrund zu haben. Der Anteil derjenigen ohne Migrationshintergrund macht 2014 zum ersten Mal weniger als drei Viertel aus.

Insgesamt setzt sich die Entwicklung fort, dass der Anteil an nicht gemachten Angaben stetig größer wird und der Anteil an Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund in ähnlichem Maß abnimmt, während der Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund auf einem konstant ähnlichen Level verharrt.

Abbildung 5: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund, 2008-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

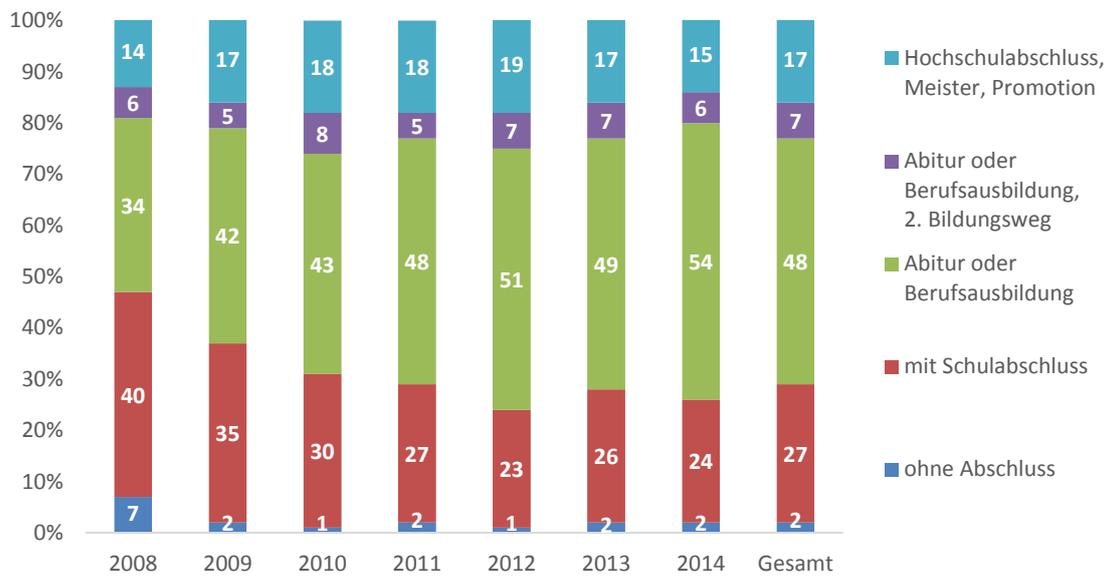
Qualifikation

Eine Kernzielgruppe des Instruments sind Beschäftigte ohne Ausbildung, also Bildungsferne bzw. Geringqualifizierte. Keinen Abschluss hatten 2014 lediglich 2% der Teilnehmer/innen. Einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene Ausbildung hatte etwas mehr als ein Viertel (27%), 60% verfügten über abgeschlossene Berufsausbildung oder Abitur, während 6% ihr Abitur oder ihre Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg erlangten. In etwa jede/r sechste hatte einen Hochschulabschluss, Meisterbrief oder eine Promotion.

Insgesamt zeigt sich, dass über die Jahre der Anteil an Teilnehmer/innen mit Schulabschluss, aber ohne abgeschlossene Ausbildung stark gesunken ist. Gleichzeitig ist seit 2008 die Gruppe derjenigen mit Abitur oder Berufsausbildung stark gewachsen und ist mit 60% so groß wie noch nie. Die Zahl für die Gruppe mit höchstem Bildungsabschluss ist in den letzten Jahren rückläufig und liegt 2014 etwas unter dem Gesamtdurchschnitt.

Der Anteil der Teilnehmer/innen ohne Berufsausbildung ist mit 29% eher gering. Allerdings zeigt Abb. 11, dass der Anteil derjenigen, die berufsfremd tätig sind, recht hoch ist. Insofern kann insgesamt eine recht große Zahl an Beschäftigten erreicht werden, die mit einer Weiterbildungsmaßnahme ihre momentan geringe spezifische Berufsqualifikation verbessern wollen.

Abbildung 6: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation, 2008-2014

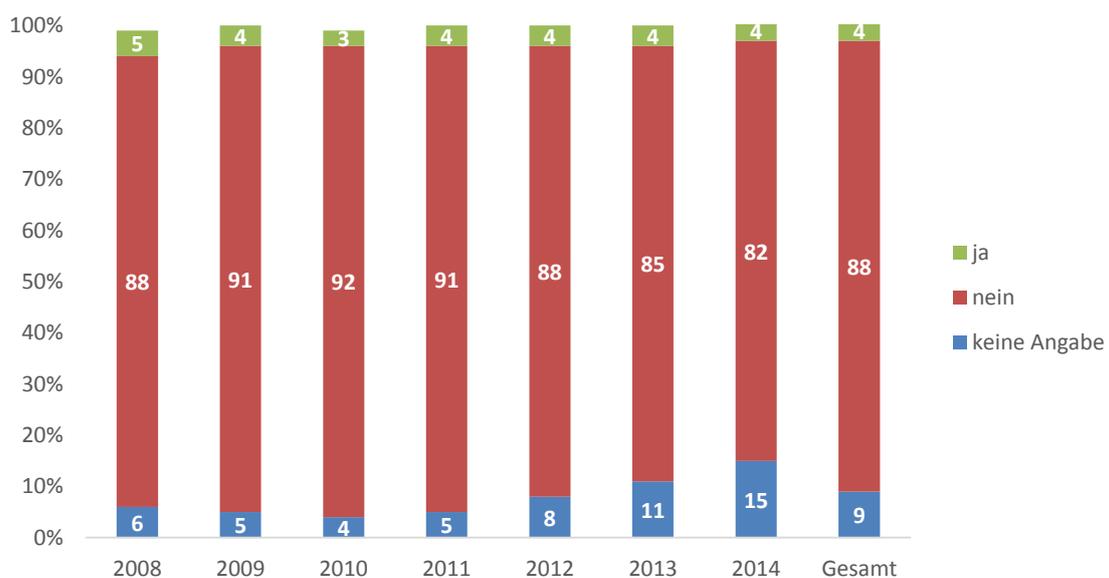


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Anerkannte Behinderung

Der Anteil an Teilnehmer/innen mit Behinderung liegt seit 2008 auf konstant ähnlichem Niveau und 2014 mit 4% im Gesamtdurchschnitt. Im Jahr 2014 machten so viele Befragte wie noch nie keine Angabe. Dieser Wert hat seit 2010 stetig zugelegt.

Abbildung 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung, 2008-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

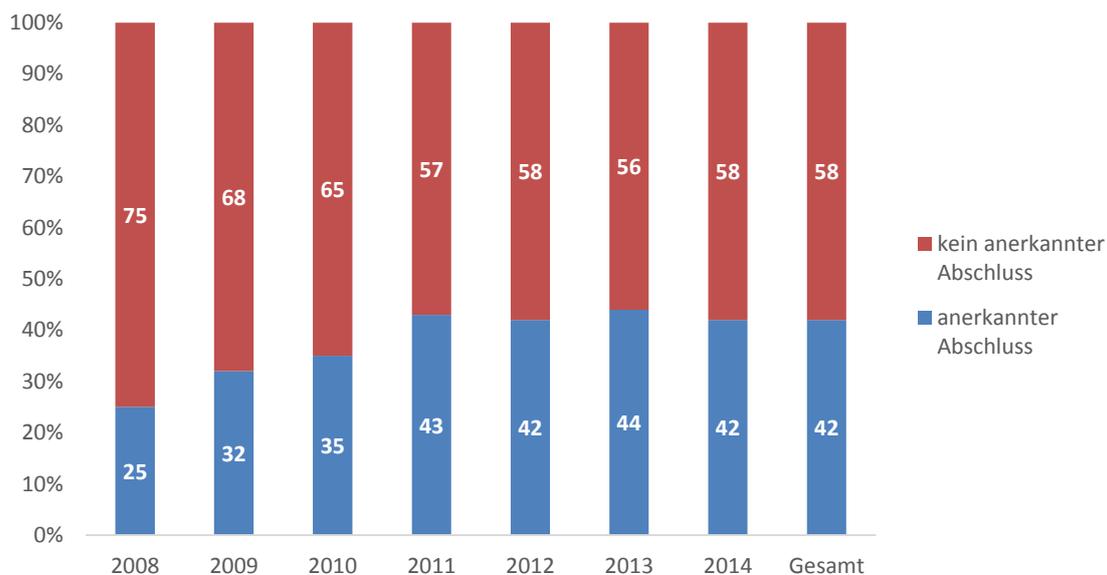
2.5. Anerkannter Abschluss, Arbeitsumfang und Ausbildungserlaubnis

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

Anerkannter Abschluss

Die Gruppe derjenigen, die in einer Tätigkeit arbeiten, in der sie über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen ist eine der Zielgruppen, für die das Instrument explizit offen steht. Die Auswertung zeigt, dass 2014 58% der Teilnehmer/innen über keinen Abschluss in ihrer Tätigkeit verfügten. Nachdem dieser Wert zunächst stark zurückging, hat er sich seit 2011 stabil auf etwa diesem Niveau eingependelt und stellt mittlerweile auch den Durchschnittswert über den Gesamtzeitraum dar.

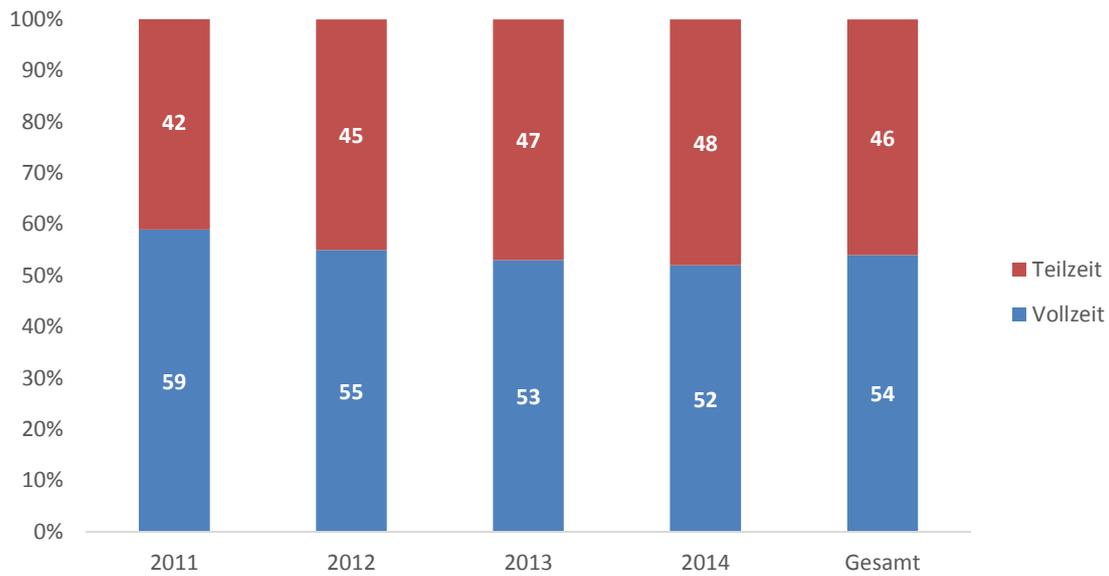
Abbildung 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit, 2008-2014



Teilzeit/Vollzeit

Seit dem 1.7.2010 wurde der Kreis der zur Förderung zugelassenen Personen für Beschäftigte in Teilzeit (maximal 30 Stunden/Woche) oder mit einer vorhandenen Ausbildungserlaubnis erweitert. Insbesondere die Ausweitung der Zielgruppen auf Teilzeitbeschäftigte kann als Erfolg gewertet werden. Seit 2011 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jedes Jahr leicht gestiegen, so auch 2014 auf nun 48%.

Abbildung 9: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck in Teilzeit, 2011-2014

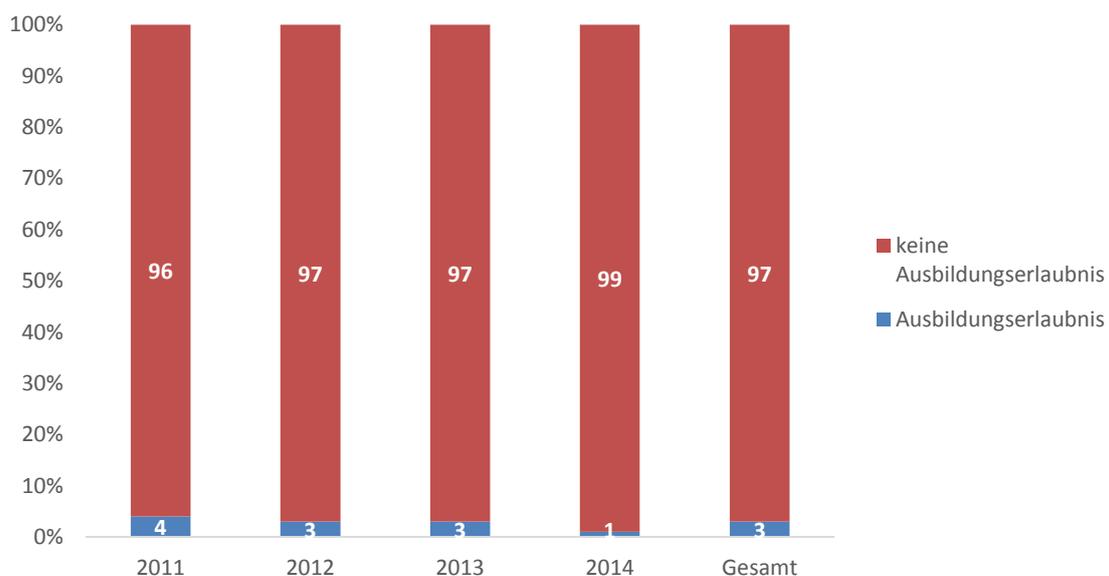


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Ausbildungserlaubnis

Die Anzahl der Teilnehmer/innen mit Ausbildungserlaubnis ist 2014 verhältnismäßig deutlich zurückgegangen. Nur noch 1% aller Teilnehmer/innen verfügen über diese Erlaubnis. Seit der Öffnung des Instruments war der Wert bis dahin recht konstant gewesen und lag im Durchschnitt bei 3%. Der Effekt der Öffnung des Instruments für diese Gruppe ist also insbesondere 2014 eher gering.

Abbildung 10: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis, 2011-2014

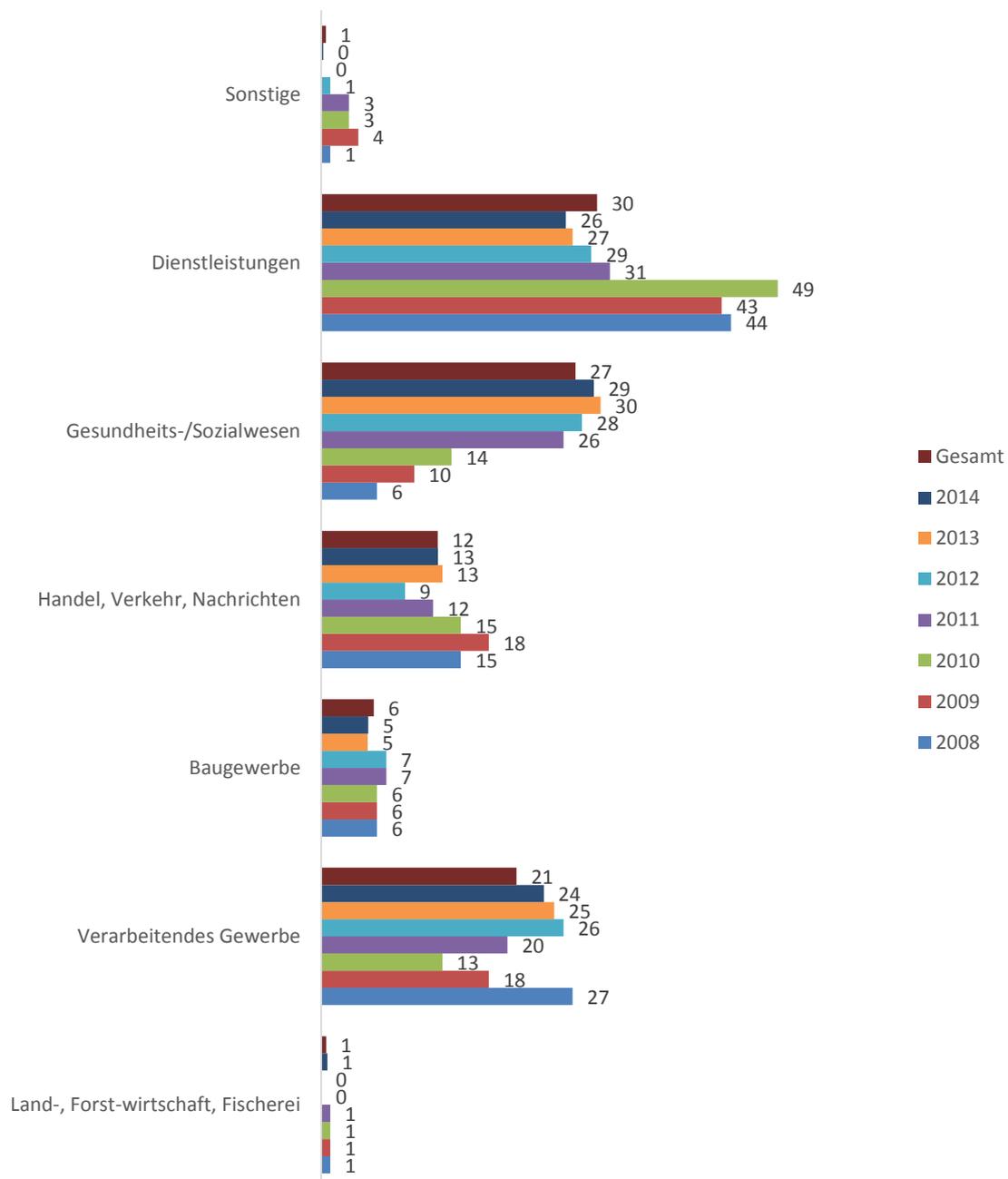


2.6. Branche, Betriebsgrößenklasse und durchgeführte Weiterbildung

Branche

Die Branche, aus der die meisten Teilnehmer/innen 2014 kamen, ist wie im Vorjahr das Gesundheits- und Sozialwesen mit 29%. Mit 26% und 24% folgen die Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe. Die Werte liegen weitgehend auf dem Niveau des Vorjahres, Abweichungen sind vor allem rundungsbedingt.

Abbildung 11: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Branche, 2008-2014

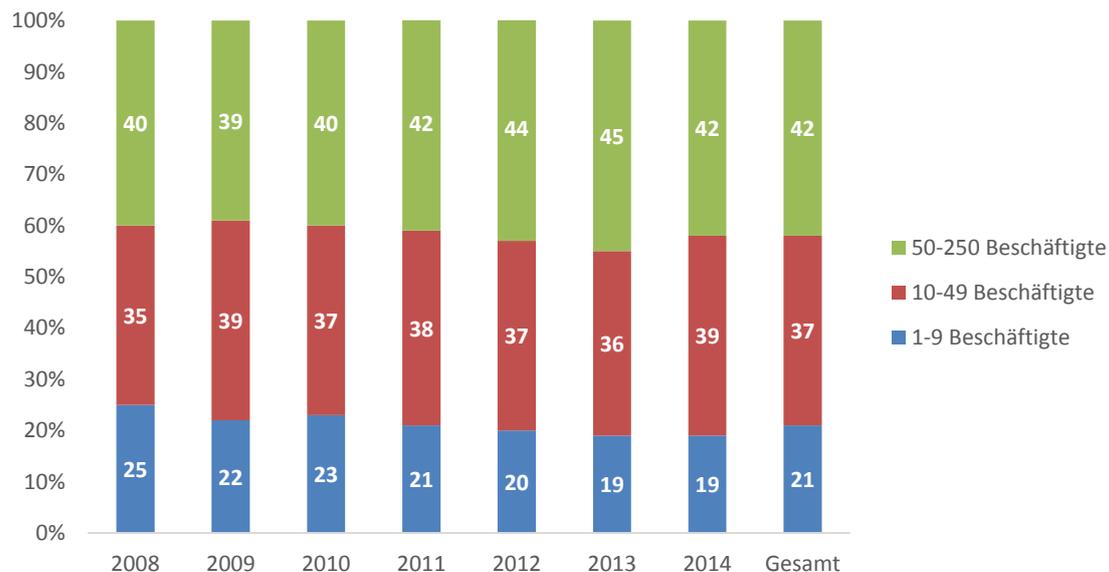


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Betriebsgröße

Erstmals seit 2009 hat der Anteil an Teilnehmer/innen aus Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten wieder abgenommen und liegt mit 42% nun genau im Gesamtdurchschnitt. Wie im letzten Jahr kommen 19% aus Betrieben mit maximal 9 Beschäftigten und stellen die kleinste Gruppe dar. Der Wert für die mittlere Gruppe ist wieder gestiegen und liegt mit 39% so hoch wie erst einmal, nämlich 2009 und damit auch erstmals seit 2011 wieder über dem Gesamtdurchschnitt.

Abbildung 12: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Betriebsgrößenklasse, 2008-2014

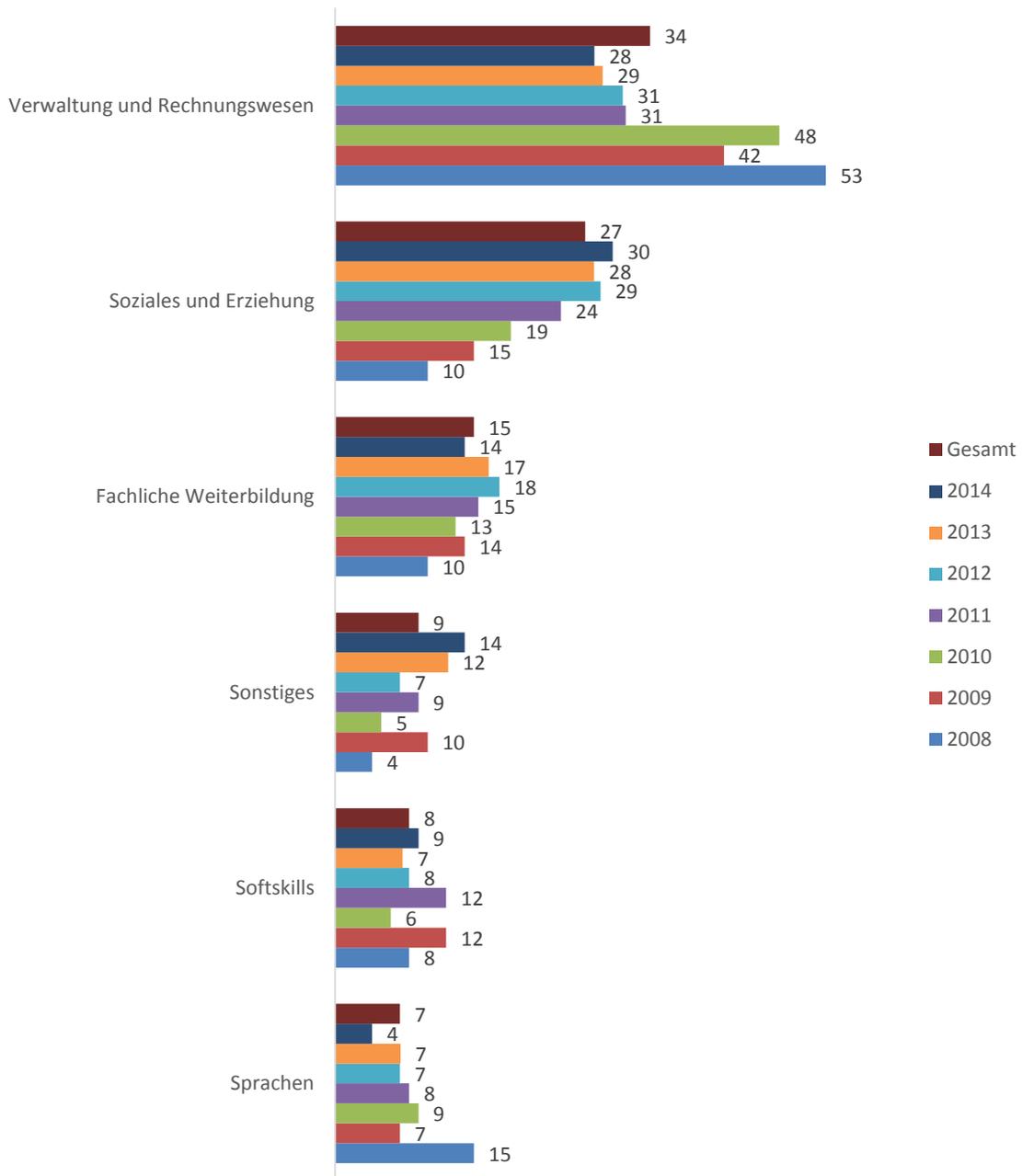


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Bereich der Weiterbildung

Wie auch in den Vorjahren wurde nicht nur die Branche, in der die Teilnehmer/innen tätig sind abgefragt, sondern auch der Bereich, in dem die Weiterbildung stattfinden sollte. Der größte Anteil von 30% fiel hier erstmals auf den Bereich Soziales und Erziehung. Damit bestätigt sich der Trend, dass dieser Bereich seit 2008 mit der Ausnahme von 2013 stetig gewachsen ist. Im Vergleich zu 2008 hat sich der Anteil der Weiterbildungen in diesem Bereich verdreifacht. Im gleichen Zeitraum deutlich kleiner geworden ist der Bereich Verwaltung und Rechnungswesen, der allerdings mit 28% immerhin noch den zweiten Rang einnimmt. Sprachen als Bereich der Weiterbildung liegen, nachdem sie 2008 noch der zweitwichtigste Bereich waren, 2014 mit einem Anteil von nur noch 4% auf dem letzten Platz.

Abbildung 13: Bereich der durchgeführten Weiterbildung, 2008-2014*



*es werden nur Qualifizierungsschecks erfasst, die bereits eingelöst wurden

3. Das Instrument Qualifizierungsschecks aus Teilnehmer/innensicht

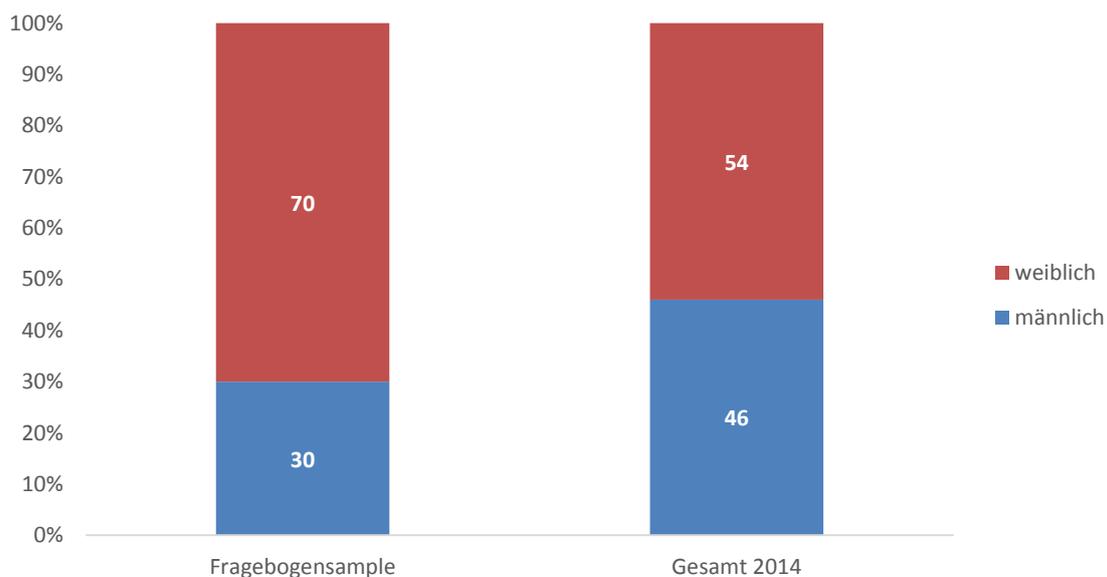
3.1. Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample

Vor der Auswertung der schriftlichen Befragung wird überprüft, ob und inwiefern das Sample der Befragten der Grundgesamtheit aller Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks entspricht. So können mögliche Verzerrungen durch das Über- oder Unterrepräsentieren verschiedener Gruppen aufgezeigt werden. 896 Fragebögen konnten 2014 zur Auswertung herangezogen werden bei 1.695 eingelösten Qualifizierungsschecks. Das entspricht einer hohen Rücklaufquote von 53% gegenüber 45% aus dem Vorjahr.

Geschlecht

Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass der Anteil der Frauen bei den Befragten viel höher liegt als unter den Gesamtteilnehmer/innen. Während insgesamt das Verhältnis zugunsten der Frauen recht ausgeglichen ist (54%/46%), waren unter den Befragten mehr als doppelt so viele Frauen, wie Männer (70%/30%). Frauen sind in der Befragung damit eindeutig überrepräsentiert.

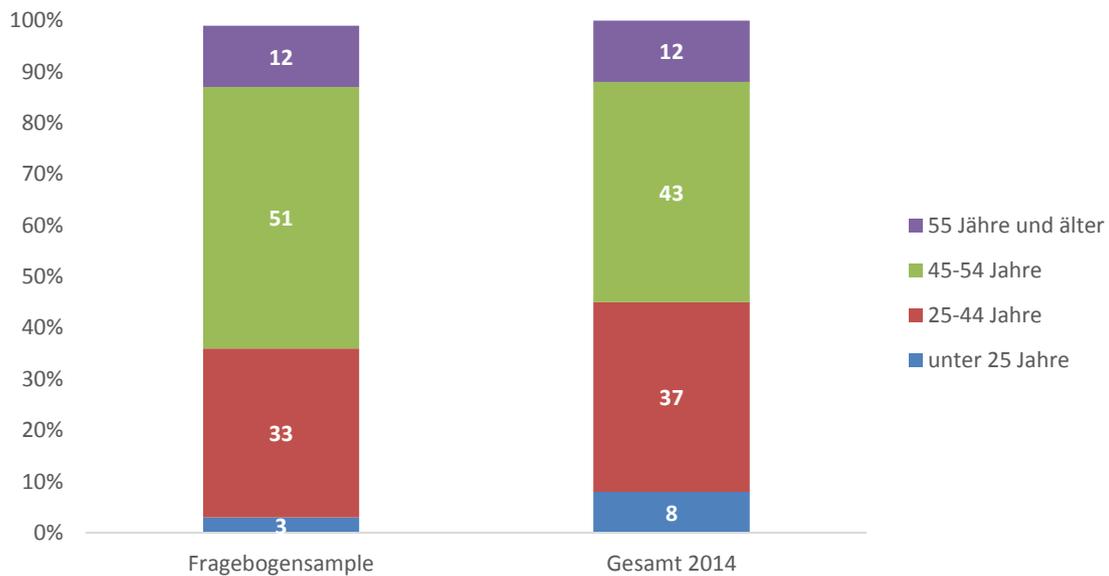
Abbildung 14: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Geschlecht, 2014



Alter

Bei der Differenzierung nach Altersgruppen sieht es nicht ganz so extrem aus. In der Tendenz sind die Altersgruppen im Fragebogensample so ähnlich verteilt wie in der Gesamtheit der Teilnehmer/innen. Unterschiede gibt es aber dennoch: Die Gruppe der 45-54-jährigen ist im Fragebogensample etwas überrepräsentiert und macht hier etwas mehr als die Hälfte aller Befragten aus – im Vergleich zu 43% insgesamt. Der Anteil der beiden jüngsten Altersgruppen ist im Sample insgesamt geringer. Besonders der, der unter 25-jährigen liegt mit 3% nicht einmal mehr auf der Hälfte des Niveaus aus der Grundgesamtheit. Diese Gruppe ist damit unterrepräsentiert.

Abbildung 15: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Altersgruppen, 2014

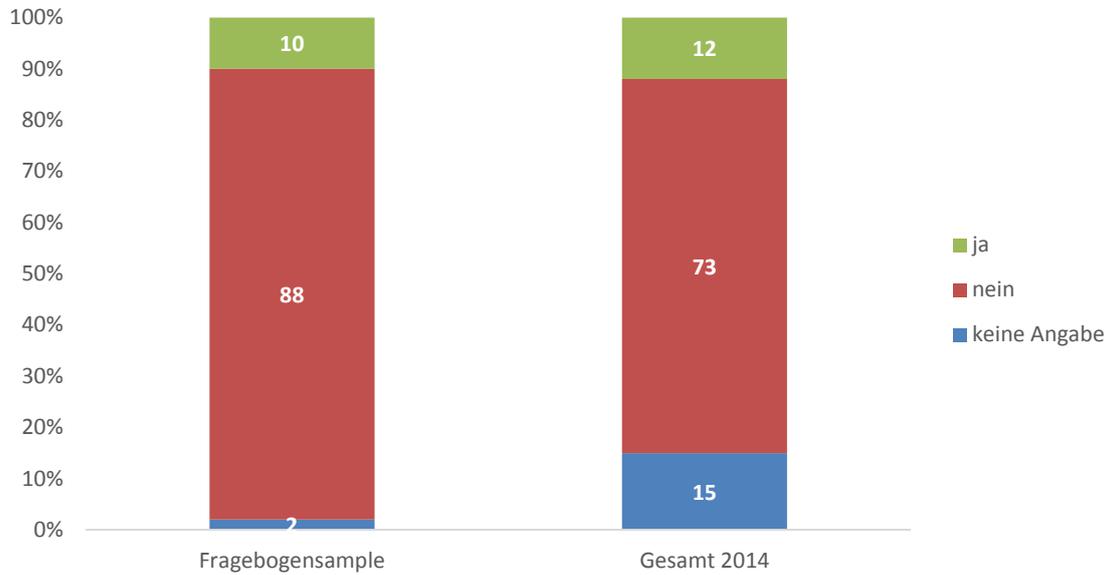


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Migrationshintergrund

Die Auswertung nach Migrationshintergrund zeigt, dass in der Grundgesamtheit vor allem mehr Menschen keine Angabe machten. Wenig überraschend waren demnach diejenigen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, auch hier deutlich auskunftsfreudiger. Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ist im Fragebogensample dagegen mit 10% nur um zwei Prozentpunkte geringer. Daher sind kaum relevante Verzerrungen zu erwarten.

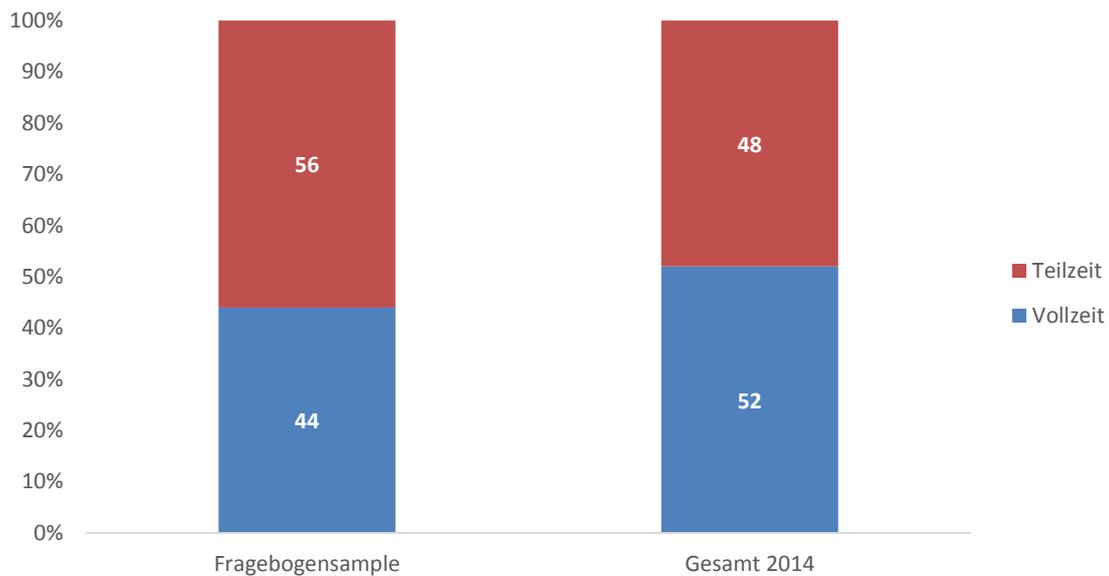
Abbildung 16: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Migrationshintergrund, 2014



Vollzeit/Teilzeit

Differenziert nach Vollzeit/Teilzeit ergibt sich, dass Teilzeitkräfte im Fragebogensample etwas überrepräsentiert sind. Gegenüber 48% in der Grundgesamtheit sind 56% im Fragebogensample teilzeitbeschäftigt.

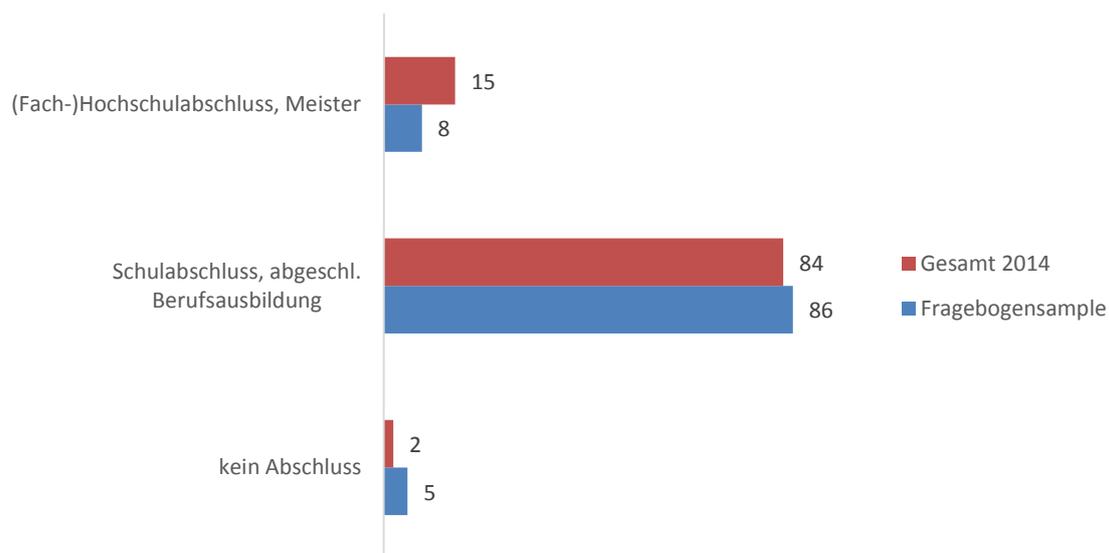
Abbildung 17: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Teilzeit/Vollzeit, 2014



Qualifikation

Bei der Betrachtung der Teilnehmer/innen differenziert nach Qualifikation zeigt sich, dass der Anteil an Hochqualifizierten im Fragebogensample deutlich geringer ist als in der Grundgesamtheit aller Teilnehmer/innen - mit 8% ist der Anteil nur gut halb so groß. Aber auch bei den Geringqualifizierten sind recht deutliche Unterschiede sichtbar. Gegenüber 2% insgesamt ist deren Anteil im Sample mit 5% mehr als doppelt so groß. Hier ist also durchaus von leichten Verzerrungen in der Beantwortung des Fragebogens gegenüber der Grundgesamtheit auszugehen.

Abbildung 18: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Qualifikation, 2014

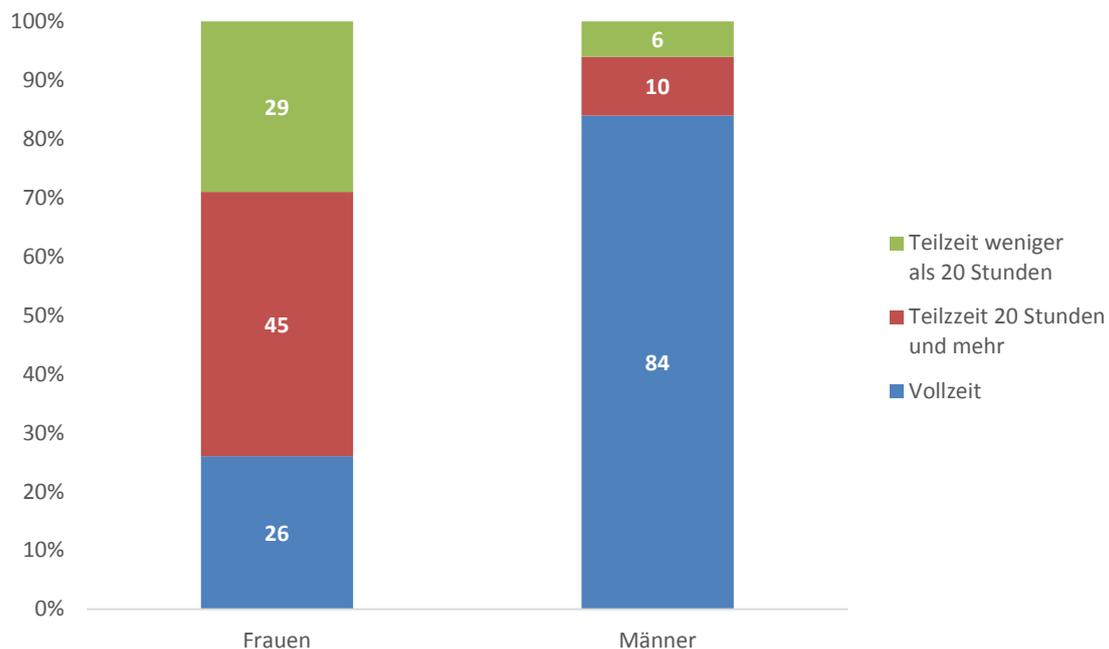


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht

Der größere Anteil an Teilzeitkräften im Fragebogensample geht mit einem überproportionalen Anteil an Frauen einher. Die folgende Auswertung zeigt, dass tatsächlich der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen deutlich größer ist als bei den Männern. Lediglich eine kleine Minderheit von 16% der Männer ist in Teilzeit beschäftigt, während der Anteil bei den Frauen bei der klaren Mehrheit von etwa drei Vierteln liegt. Insofern kann durchaus von einem Zusammenhang zwischen den jeweils überproportionalen Anteilen an Frauen und Teilzeitbeschäftigten ausgegangen werden.

Abbildung 19: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht, 2014



Zusammenfassung Vergleich zwischen Gesamtteilnehmer/innen und dem Fragebogensample

Es zeigt sich, dass Frauen und Teilzeitkräfte im Fragebogensample überrepräsentiert sind. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der hohen Präsenz von Teilzeitkräften und Frauen, da deutlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten, als das bei den Männern der Fall ist. Hochqualifizierte sind überrepräsentiert, Geringqualifizierte und die Jüngsten unterrepräsentiert, alle drei dieser Gruppen machen aber insgesamt jeweils nur einen eher kleinen Anteil aus.

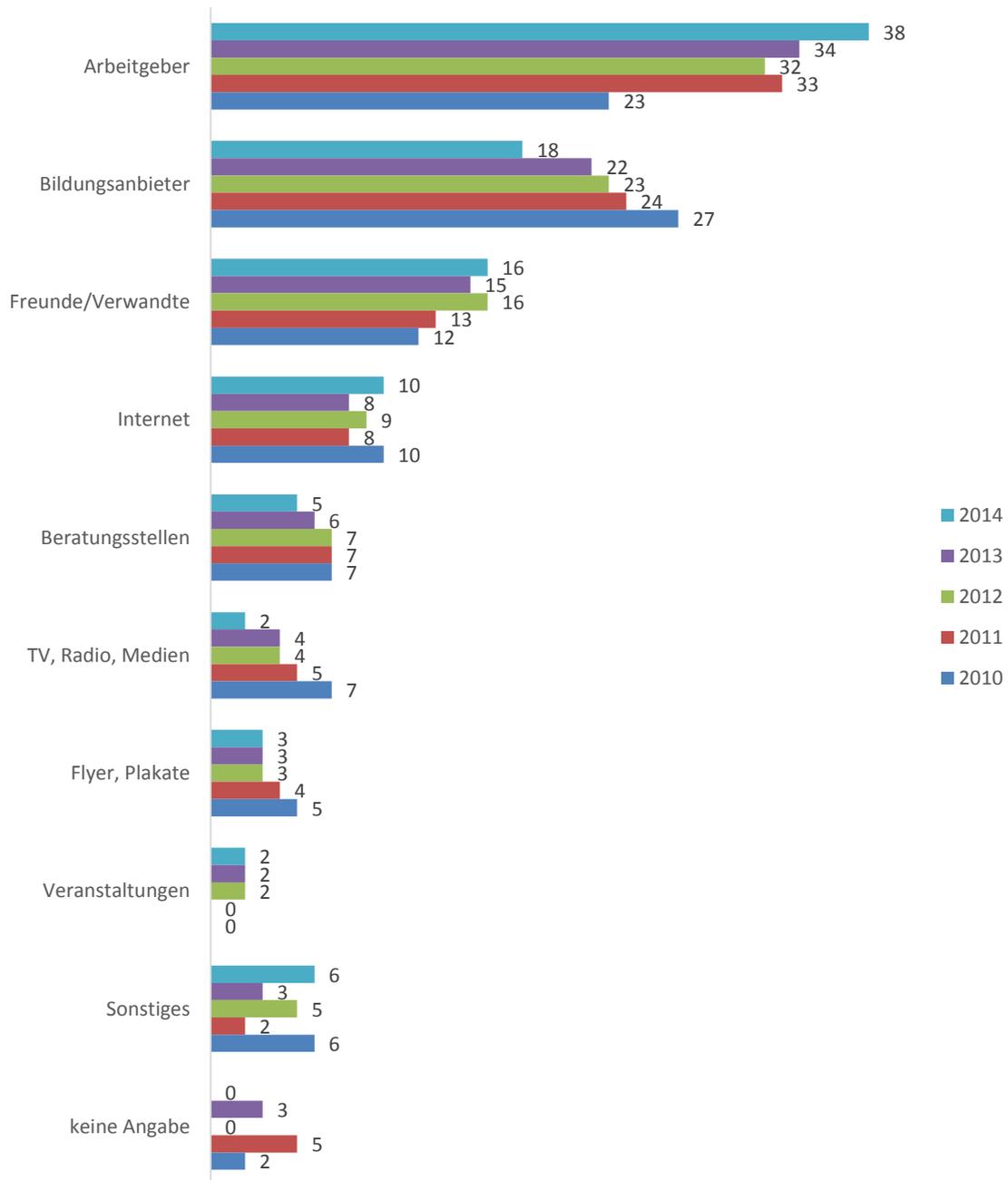
3.2. Informationswege und das Instrument Qualifizierungsschecks

Frühere Befragungen haben gezeigt, dass mangelhafte Information über Angebote, Träger und Beratungsstellen eins der zentralen Hemmnisse für ältere und geringer qualifizierte Arbeitnehmer/innen zur Teilnahme an Weiterbildungen darstellt (Baden et al. 2010). Da diese Gruppen zu den Kernzielgruppen des Instruments Qualifizierungsschecks in Hessen zählen, kommt den Informationskanälen, über die die potenziellen Teilnehmer/innen von dem Instrument erfahren, eine große Bedeutung zu. Es wurde daher untersucht, über welche Informationskanäle diese Zielgruppen von dem Instrument erfahren haben und wo noch Potenziale bestehen. Wichtig ist zudem, inwieweit sie im Rahmen der stattfindenden Beratung/Einführung wichtige Informationen und Anregungen erhalten haben bzw. ihre individuelle Situation und ihre Bedürfnisse Berücksichtigung fanden (Kapitel 4), da so Erkenntnisse darüber erlangt werden können, wie bestehende Informationsdefizite und Weiterbildungshemmnisse weiter abgebaut werden können.

Wie auch in den vergangenen Jahren stellen Arbeitgeber/innen die wichtigste Informationsquelle für die Teilnehmer/innen dar. 38% und damit so viele wie noch nie gaben an, über den/die Arbeitgeber/in von dem Instrument erfahren zu haben. Damit ist die Bedeutung der Arbeitgeber/innen als Informa-

tionsquelle seit Beginn der Erhebungen erheblich größer geworden. Die zweitwichtigste Informationsquelle stellen zwar noch immer die Bildungsanbieter dar, ihre Bedeutung hat allerdings stark abgenommen und liegt nun fast gleichauf mit der der Freunde und Verwandte. Deutlich weniger wichtig ist auch die Rolle der Medien abseits des Internets. Lediglich 2% gaben an, über TV, Radio oder Printmedien von den Qualifizierungsschecks erfahren zu haben.

Abbildung 20: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“, 2010-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Die nach Geschlecht differenzierte Auswertung zeigt, dass die Arbeitgeber/innen als Informationskanal für Männer eine wesentlich höhere Bedeutung haben als für Frauen. Mehr als die Hälfte der Männer gaben an, über ihre Arbeitgeber/innen von dem Instrument erfahren zu haben, während es bei den Frauen nur etwas weniger als ein Drittel war. Dafür sind Bildungsanbieter sowie Freunde und Verwandte für Frauen als Informationskanal deutlich wichtiger. Außerdem nutzen Frauen (11%) das Internet als Informationsquelle etwas häufiger als Männer (7%).

Tabelle 5: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Geschlecht in Prozent, 2014

	Frauen	Männer
Arbeitgeber/in	32	51
Bildungsanbieter	20	13
Freunde/Verwandte	19	11
Internet	11	7
Beratungsstellen	5	5
TV, Radio, Medien	2	1
Flyer, Plakate	3	3
Veranstaltungen	1	2
Sonstiges	6	6
keine Angabe	0	1

Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Alle untersuchten Altersgruppen gaben am häufigsten an, über den/die Arbeitgeber/in vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren zu haben. Bei der Unterscheidung ergeben sich aber dennoch deutliche Unterschiede im Nutzen verschiedener Informationskanäle. Über die Hälfte der unter 25-jährigen gab den/die Arbeitgeber/in an. Damit liegt der Anteil in dieser Altersgruppe am höchsten. Es folgen die ältesten mit 44% dann die 25-44-jährigen (41%) und schließlich die 45-54 Jahre alten Befragten (34%). Mit zunehmendem Alter nimmt die Bedeutung der Arbeitgeber/innen damit ab, um erst bei den 55-jährigen und älteren wieder stark zuzulegen. Dafür nutzen die unter 25-jährigen im Vergleich Bildungsanbieter kaum als Informationsquellen. Auch Freunde und Verwandte spielen eine geringere Rolle als bei den anderen Altersgruppen. Nur in den ältesten Altersgruppen spielen Informationsveranstaltungen eine – wenn auch geringe – Rolle. Zudem nutzen die Ältesten das Internet weniger (7%) als die anderen Altersgruppen (10% bzw. 11%).

Tabelle 6: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Altersgruppen in Prozent, 2014

	unter 25 Jahre	25-44 Jahre	45-54 Jahre	55 Jahre und älter
Arbeitgeber/in	52	41	34	44
Bildungsanbieter	6	20	18	19
Freunde/Verwandte	13	16	17	16
Internet	10	11	10	7
Beratungsstellen	6	5	6	4
TV, Radio, Medien	0	1	2	2
Flyer, Plakate	0	3	4	3
Veranstaltungen	0	0	3	1
Sonstiges	13	4	8	4

Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Eine insgesamt eher geringe Bedeutung ist dem Migrationshintergrund zuzumessen bei der Frage nach den genutzten Informationskanälen. Während die meisten Kanäle bei den Befragten mit und ohne Migrationshintergrund in etwa jeweils gleich oft genannt wurden, gibt es den einzigen bedeutsamen Unterschied in der Bedeutung von Freunden und Verwandten und dem Internet. Während für Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund Freunde und Verwandte eine durchaus gewichtige Rolle spielen (17%), nimmt diese Rolle bei denen mit Migrationshintergrund das Internet ein (20%). Freunde und Verwandte werden hier deutlich seltener als Informationsquelle genannt (8%).

Tabelle 7: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Migrationshintergrund in Prozent, 2014

	kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund
Arbeitgeber/in	38	38
Bildungsanbieter	19	16
Freunde/Verwandte	17	8
Internet	9	20
Beratungsstellen	5	5
TV, Radio, Medien	2	2
Flyer, Plakate	3	4
Veranstaltungen	2	1
Sonstiges	6	6

Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Blickt man auf die Bedeutung verschiedener Informationsquellen bei den Teilnehmer/innen unterschieden nach Arbeitszeit, sind eindeutige Tendenzen auszumachen. Während bei den Vollzeitkräften die Arbeitgeber/innen fast zur Hälfte als Informationsquelle genannt werden, nimmt dieser Anteil mit der Arbeitszeit deutlich ab, liegt bei den Teilzeitkräften mit 20 Stunden und mehr bei etwa einem Drittel und bei denen mit weniger als 20 Stunden noch bei einem Viertel. Auf der anderen Seite nimmt die

Bedeutung der Bildungsanbieter zu, je geringer die Arbeitszeit ist. Bei den Arbeitnehmer/innen mit weniger als 20 Stunden liegen sie sogar einen Prozentpunkt vor den Arbeitgeber/innen. Vollzeitkräfte geben außerdem seltener Freunde und Verwandte an als Teilzeitkräfte, während für Arbeitnehmer/innen mit weniger als 20 Stunden Beratungsstellen eine auffällig hohe Bedeutung haben (8%).

Tabelle 8: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Teilzeit/Vollzeit in Prozent, 2014

	Vollzeit	20 Stunden und mehr	weniger als 20 Stunden
Arbeitgeber/in	48	34	25
Bildungsanbieter	15	18	26
Freunde/Verwandte	12	21	17
Internet	9	11	10
Beratungsstellen	5	4	8
TV, Radio, Medien	2	2	2
Flyer, Plakate	3	3	4
Veranstaltungen	1	2	1
Sonstiges	6	6	7

Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Ausgewertet nach Qualifikation zeigen sich bei den Teilnehmer/innen interessante Unterschiede bei der Nutzung der verschiedenen Informationsquellen. Zunächst ist hier bei allen Befragten der/die Arbeitgeber/in die wichtigste Informationsquelle und die Unterschiede sind hier recht gering. Interessant ist jedoch, dass Meister nur etwa halb so oft wie die anderen Gruppen Freunde und Verwandte nennen (8%), ebenso das Internet (5%). Dafür ist bei dieser Gruppe die Bedeutung von Bildungsanbietern (24%) und von Beratungsstellen auffällig hoch (10%). Letzte werden von den Befragten ohne Berufsabschluss gar nicht und von denen mit abgeschlossener Ausbildung nur halb so oft genannt.

Tabelle 9: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Qualifikation in Prozent, 2014

	kein Berufsabschluss	abgeschl. Ausbildung	Meister
Arbeitgeber/in	38	40	40
Bildungsanbieter	15	17	24
Freunde/Verwandte	15	16	8
Internet	13	9	5
Beratungsstellen	0	5	10
TV, Radio, Medien	5	2	2
Flyer, Plakate	3	4	3
Veranstaltungen	0	3	3
Sonstiges	10	5	6

Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Zusammenfassung Informationswege

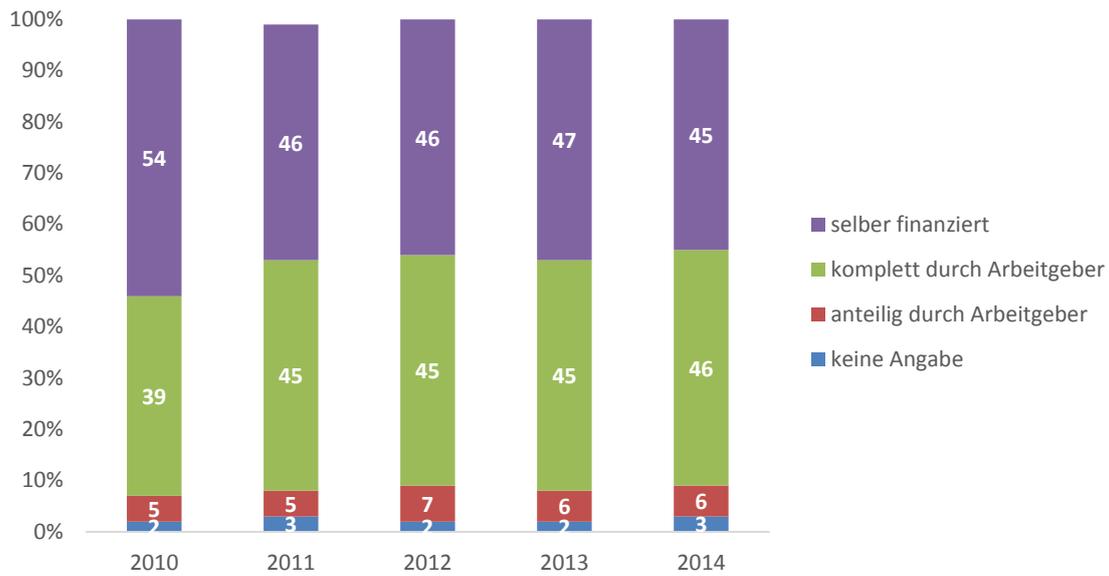
Wie auch in den letzten Jahren sind Arbeitgeber/innen die primäre Informationsquelle für das Instrument Qualifizierungsschecks. Mit 38% werden sie so oft genannt wie bisher noch nie. Die einzige Gruppe, für die Arbeitgeber/innen nicht eindeutig die wichtigste Informationsquelle darstellen, sind die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden. Während zwar ein Viertel auch hier die Arbeitgeber/innen nannten, gaben auch 26% an, von dem Instrument über Bildungsanbieter erfahren zu haben. Heraus sticht außerdem die besonders große Bedeutung des Internets als Informationsquelle für die Befragten mit Migrationshintergrund, genauso wie die häufige Nennung von Bildungsanbietern und Beratungsstellen bei den Befragten mit Meisterbrief. Insgesamt ist die Bedeutung der Bildungsanbieter allerdings weiter zurückgegangen und liegt nun noch kaum noch vor der von Freunden und Verwandten.

3.3. Finanzierung des Eigenanteils beim Instrument Qualifizierungsschecks

Im Rahmen der Qualifizierungsschecks werden maximal 50% der entstehenden Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme übernommen, höchstens allerdings 500 Euro pro Teilnehmer/in und Jahr. Für die durch das Instrument angesprochenen Zielgruppen der Älteren, Teilzeitarbeitskräfte und insbesondere der Geringqualifizierten könnte die Finanzierung des Eigenkostenanteils ein Problem darstellen. Insofern kommt den Arbeitgeber/innen eine Schlüsselrolle zu, da sie hier durch die Ko-Finanzierung wichtige Anreize setzen können, auch wenn das Instrument in erster Linie die Beschäftigten und nicht die Betriebe ansprechen soll.

Seit 2011 gab es bei der Finanzierung der Qualifizierungsschecks kaum Entwicklung. 2014 liegt der Anteil an komplett selber finanziertem Eigenkostenanteil beim Qualifizierungsscheck zwar erstmals niedriger als der Anteil der komplett vom/von der Arbeitgeber/in übernommenen Kosten, allerdings bewegt sich der Unterschied zu den Vorjahren im Rahmen von ein bis zwei Prozentpunkten. Bei etwas mehr als der Hälfte der Teilnehmer/innen beteiligen sich Arbeitgeber/innen an den Kosten. Angesichts der Zielgruppen des Instruments ist beides von zentraler Bedeutung, denn Teilzeitarbeitskräfte und Geringqualifizierte verfügen in der Regel über ein vergleichsweise geringes Einkommen, die eigene Finanzierung von 50% der Kosten kann hier eine hohe Hürde darstellen.

Abbildung 21: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, 2010-2014



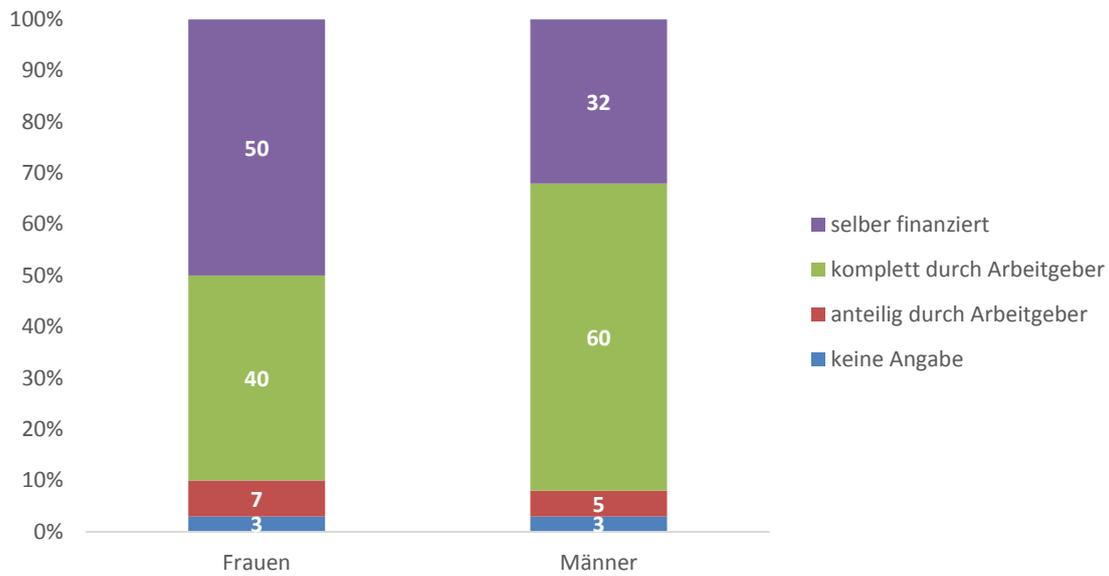
Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Zwar blieb die Finanzierung des Eigenkostenanteils in den letzten Jahren etwa gleich zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen verteilt, trotzdem lohnt ein differenzierter Blick darauf, welche Gruppen von Arbeitnehmer/innen häufiger oder seltener von einer Ko-Finanzierung durch Arbeitgeber/innen profitieren.

Geschlecht

Die Unterschiede nach Geschlecht sind doch recht deutlich. Männer profitieren viel häufiger von einer vollen Finanzierung des Eigenkostenanteils bei den Qualifizierungsschecks als Frauen. Der Anteil ist hier um 50% höher und beträgt 60% gegenüber 40% bei den Frauen. Dies war in den letzten Jahren allerdings kaum anders. Auffällig ist, dass Frauen in dem Instrument trotzdem überrepräsentiert sind.

Abbildung 22: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht, 2014

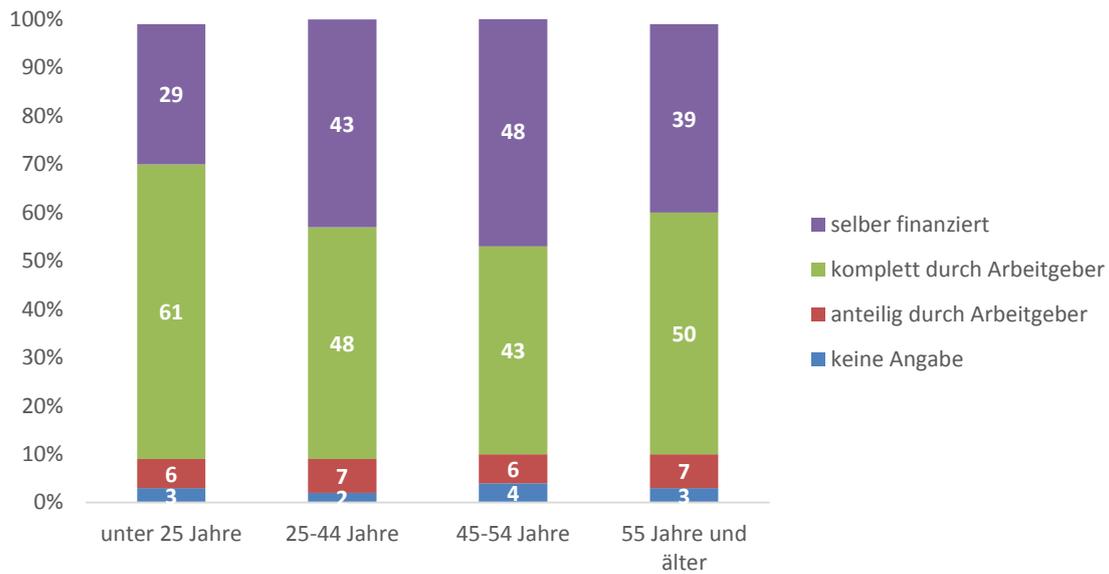


Alter

Ausdifferenziert nach Altersgruppen ergeben sich deutliche Unterschiede bei der vollen Finanzierung des Eigenkostenanteils. Die Altersgruppe, bei der am häufigsten der/die Arbeitgeber/in diesen Anteil übernimmt, ist die Gruppe der unter 25-jährigen. Während das zu Beginn des Erfassungszeitraums ähnlich aussah, ist dies in den letzten beiden Jahren nicht mehr der Fall gewesen. 2014 liegt der Wert mit 61% sogar so hoch wie bisher noch nie. Erst dahinter folgen die Ältesten, die in den letzten beiden Jahren anteilig noch die meisten von den Arbeitgeber/innen finanzierten Eigenkostenanteile verzeichnen konnten. Die größten Anteile an Selbstfinanzierungen liegen bei den mittleren Altersgruppen (43% bzw. sogar 48%), die in vielen Fällen wiederum auch die Finanzstärksten sein dürften.

Gerade für die jungen Arbeitnehmer/innen wurden hier also häufig Kosten übernommen und diese Gruppe damit besonders von den Arbeitgeber/innen gefördert.

Abbildung 23: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen, 2014

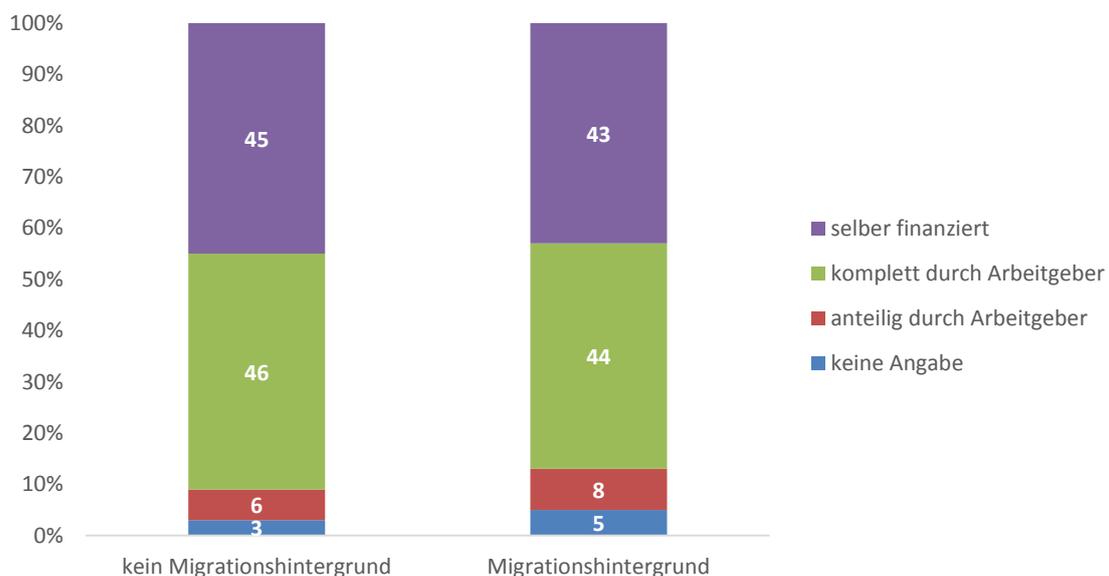


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Migrationshintergrund

Die Unterscheidung nach Migrationshintergrund bringt kaum Unterschiede. Der Anteil der vollen Übernahme der Kosten durch den/die Arbeitgeber/in ist bei den Arbeitnehmer/innen ohne Migrationshintergrund mit 45% um lediglich zwei Prozentpunkte höher als bei denen ohne. Der Migrationshintergrund scheint kein gewichtiges Kriterium für diese Frage zu sein. Das war im letzten Jahr noch deutlich anders, als der Anteil an Eigenfinanzierungen bei der Gruppe mit Migrationshintergrund noch bei 58% lag, gegenüber 47% bei der ohne.

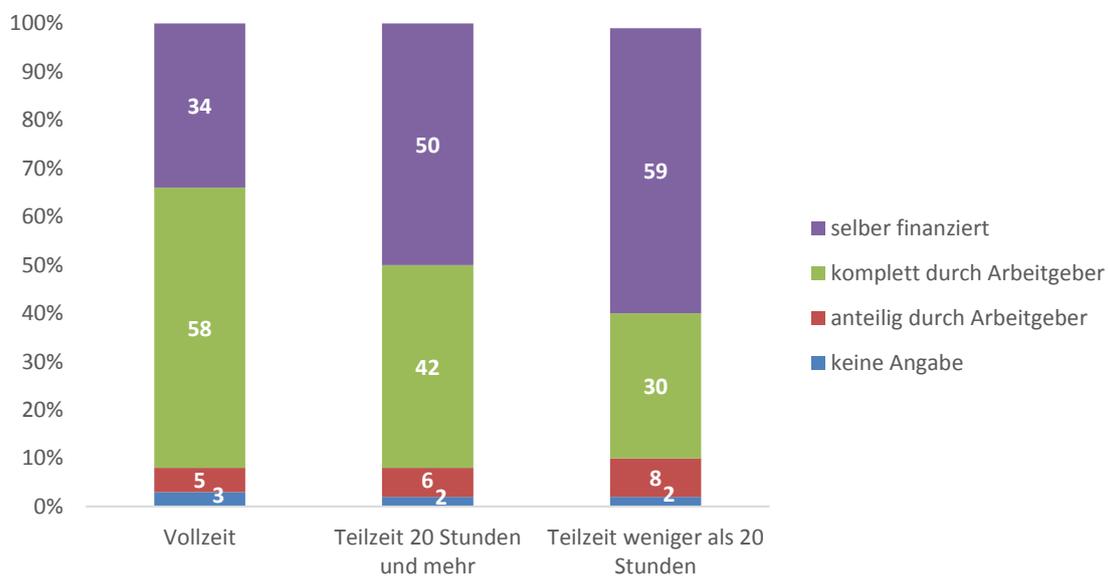
Abbildung 24: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund, 2014



Arbeitszeit

Schaut man auf die Daten, die sich aus der Differenzierung nach Arbeitszeit ergeben, fallen ganz eindeutige Tendenzen auf. Je geringer die Arbeitszeit, desto geringer auch der Anteil an von Arbeitgeber/innen finanzierten Eigenkostenanteilen und desto höher wiederum der Anteil an komplett selber übernommenen Kosten. Liegt der Anteil an Eigenfinanzierungen bei den Vollzeitkräften bei etwa einem Drittel, entspricht das in etwa dem Wert an Arbeitgeberfinanzierungen bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden. Die zu 59% angegebenen Eigenfinanzierungen bei den Teilzeitkräften unter 20 Stunden entsprechen auf der anderen Seite in etwa dem Arbeitgeberanteil bei den Vollzeitkräften. Diese unterschiedliche finanzielle Unterstützung von Voll- und Teilzeitarbeitskräften kann auch mit ursächlich für die oben beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede sein, da der überwiegende Teil der Teilzeitarbeitskräfte aus Frauen besteht.

Abbildung 25: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit, 2014

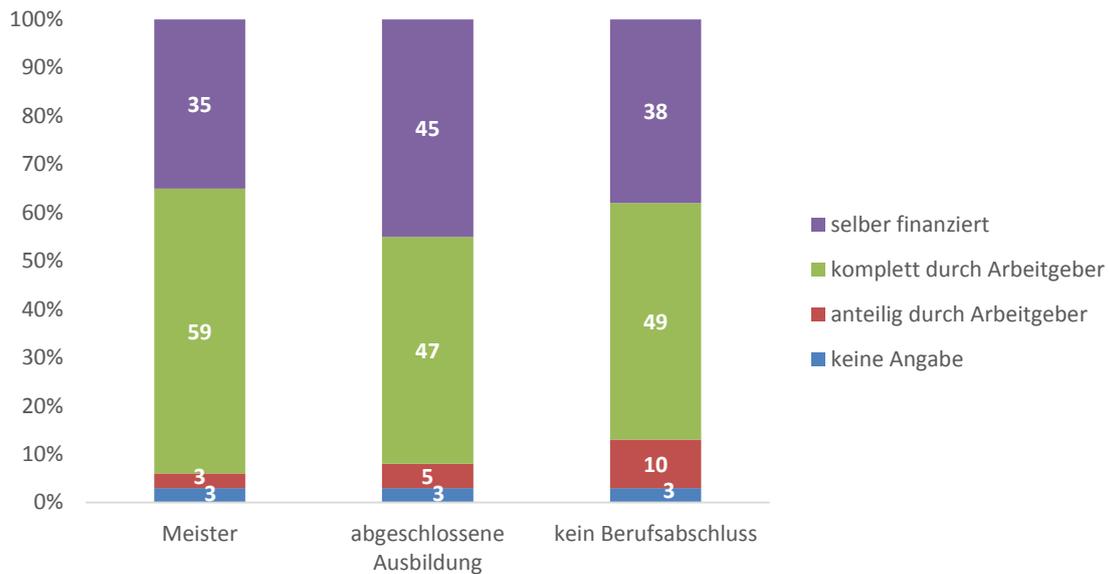


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Qualifikation

Die Differenzierung nach Qualifikation zeigt wie im Vorjahr, dass Meister am häufigsten eine Ko-Finanzierung durch die Arbeitgeber/innen erhalten. Bei ihnen liegt der Anteil mit 59% deutlich höher als mit 47% und 49% bei denen mit abgeschlossener Ausbildung und ohne Berufsabschluss. Auffällig ist hier außerdem, dass es in der Gruppe ohne Berufsabschluss besonders oft anteilig übernommene Finanzierungen gibt. Das war auch schon im Vorjahr so. Dass der Anteil an Eigenfinanzierungen bei der Gruppe mit Berufsausbildung am höchsten ausfällt, ist ebenfalls eine Wiederholung des Vorjahresergebnisses.

Abbildung 26: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation, 2014



Zusammenfassung Ko-Finanzierung

Besonders oft erhalten Vollzeitkräfte und unter 25-Jährige eine volle Finanzierung des Eigenkostenanteils an den Qualifizierungsschecks durch die Arbeitgeber/innen. Diese Entwicklung ist, was die jüngsten Teilnehmer/innen angeht, neu, war doch Fazit des letzten Jahres noch, dass die Förderung der Jüngsten zugunsten der älteren Arbeitnehmer/innen immer weniger werde. Vollzeitkräfte haben dagegen auch in den letzten Jahren am häufigsten von den Arbeitgeberfinanzierungen profitiert. Durch den geringeren Anteil bei den Teilzeitkräften lassen sich zum Teil die geringeren Anteile bei den Frauen erklären. Der Migrationshintergrund spielt in diesem Jahr eine besonders geringe Rolle, Unterschiede zwischen den Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund sind sehr gering. Geringqualifizierte erhalten besonders oft eine teilweise Übernahme der Kosten durch ihre Arbeitgeber/innen.

Nach wie vor große Unterschiede bestehen in der Förderung bei Männern und Frauen sowie bei Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften. Dies ist deshalb besonders hervorzuheben, da die Teilzeitbeschäftigten – die wie gezeigt zum großen Teil weiblich sind – trotz der anteilig geringen betrieblichen Förderung stark überdurchschnittlich oft an dem Instrument Qualifizierungsschecks teilnehmen. Hier scheinen individueller Bedarf und Motivation zu bestehen, die auch durch Kostenaspekte kaum gemindert werden. Erfreulich ist zudem die klar gestiegene Förderung der jüngsten Arbeitnehmer/innen durch die Arbeitgeber/innen.

4. Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen

Mit der schriftlichen Befragung wurden die Teilnehmer/innen gebeten, das Instrument der Qualifizierungsschecks zu bewerten. So war es möglich, einen Eindruck davon zu bekommen, wie das Instrument von denen, die es auch tatsächlich nutzen, aufgenommen und der Prozess bis zur eigentlichen Maßnahme empfunden wurde. Die eigentliche Weiterbildungsmaßnahme hatte zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht stattgefunden und ist deshalb auch nicht Gegenstand der Befragung.

Abgefragt wurden Einschätzungen zur Qualität der Beratung, gegliedert in die Unterpunkte

- wichtige Anregungen,
- Berücksichtigen der individuellen Situation,
- Entsprechen der jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmer/innen,
- eine zusammenfassende Gesamtbewertung,
- Organisation des Prozesses,
- mit dem Organisations- und Beratungsprozess verbundener zeitlicher Aufwand.

Es stellt sich vorab die Frage, ob es bei der Befragung der Teilnehmer/innen eventuell zu Verzerrungen im Sample kommen könnte und wodurch. Möglich wäre, dass die mit der Beratung gemachten Erfahrungen sich auf die Bereitschaft der Teilnehmer/innen, den Fragebogen auszufüllen, auswirken. So könnten besonders negative oder positive Erfahrungen dazu führen, dass die Teilnehmer/innen den Fragebogen (nicht) ausfüllen wollten.

Ob und in welchem Ausmaß ein solcher Effekt vorliegt, kann jedoch nicht valide bestimmt werden. Es kann lediglich auf die Größe des Fragebogensamples hingewiesen werden (die mit 37% der Gesamtteilnehmer/innen ausreichend groß ist, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen) und strukturelle Unterschiede zwischen dem Sample und den Gesamtteilnehmer/innen dargelegt werden (siehe Kapitel 8.1).

4.1. Information und Qualität der Beratung

Die Frage, ob die Teilnehmer/innen wichtige Anregungen bei ihrer Beratung zu möglichen Weiterbildungen bekommen haben, ist vor allem für alle diejenigen Teilnehmer/innen wichtig, die nicht bereits mit einer konkreten Vorstellung oder gar einer konkreten Maßnahme im Kopf in die Beratung kommen. Anregungen zu geben stellt insofern eine der zentralen Beratungsleistungen dar - auch, um Alternativen zu bereits bestehenden Ideen aufzuzeigen.

Wichtige Anregungen

Der Aussage, wichtige Anregungen bekommen zu haben, stimmten im Jahr 2014 83% der befragten Teilnehmer/innen zu. Damit ist dieser Wert im Vergleich zu den Vorjahren auf einem konstant hohen Niveau geblieben. Der Anteil der Teilnehmer/innen, die dem nicht zustimmten, hält sich ebenfalls kaum verändert. Nach wie vor ist der Anteil derjenigen, die gar nicht zustimmen, mit 2% sehr gering und sogar noch minimal geringer als im Vorjahr. Insgesamt gibt es also kaum Veränderung.

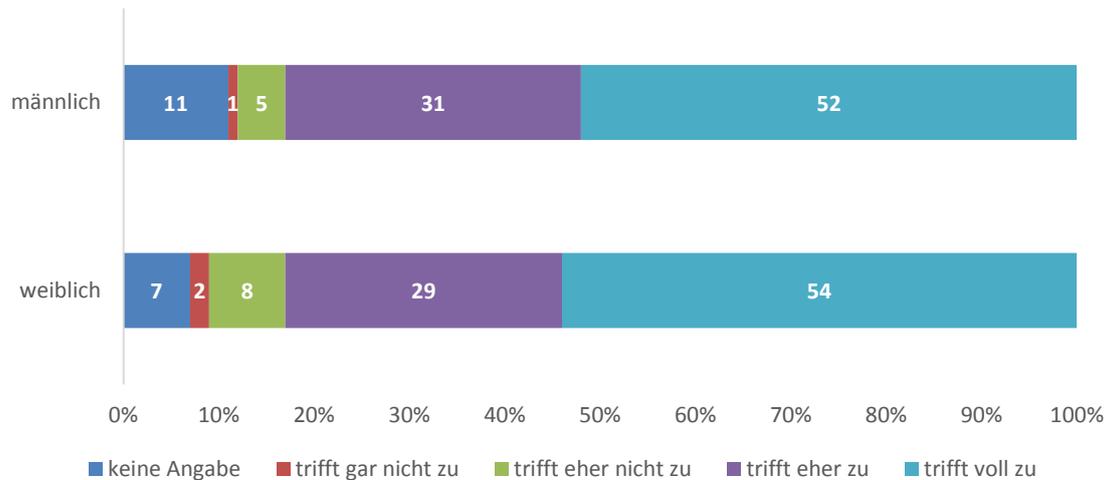
Abbildung 27: „Wichtige Anregungen bekommen“ 2010-2014



Geschlecht

Unterschiede nach Geschlecht sind 2014 nur in geringem Maße auszumachen. Die größte Abweichung ergibt sich bei der Bereitschaft, auf die Frage überhaupt eine Antwort zu geben. Die liegt bei den Teilnehmerinnen um 4 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Die Zustimmung ist bei beiden Geschlechtern gleich groß, wobei der Anteil an vollen Zustimmungen bei den Frauen mit 54% um 2 Prozentpunkte höher liegt als bei den männlichen Teilnehmern. Allerdings liegt bei den Frauen auch der Anteil an nicht zustimmenden Antworten mit 10% im Vergleich zu 6% bei den Männern höher.

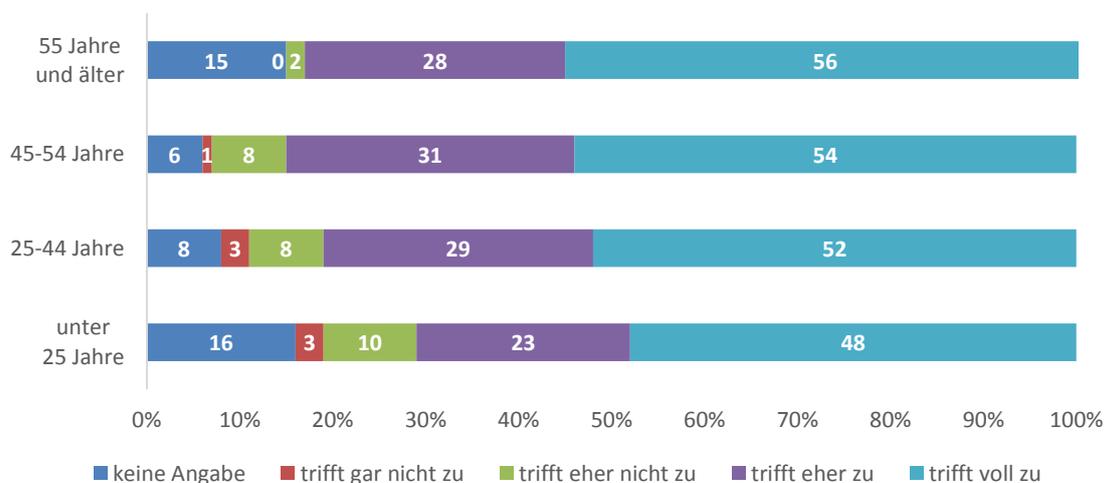
Abbildung 28: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht, 2014



Alter

Bei der Differenzierung nach Alter bleibt 2014 die Zustimmung insgesamt betrachtet auf dem hohen Niveau der letzten Jahre. Im Einzelnen zeigen sich aber auch hier Unterschiede. Zunächst auffällig ist die Anzahl derjenigen Teilnehmer/innen, die keine Angabe machten. Mit 16% bei den Jüngsten und 15% bei den Ältesten ergeben sich an den jeweiligen Enden des Altersspektrums deutlich höhere Werte als bei den mittleren Gruppen. In der Gruppe der unter 25-jährigen hat sich dieser Wert damit im Vergleich zum Vorjahr vervierfacht, in der Gruppe der 55-jährigen und älteren mehr als verdoppelt. Ein weiteres Ergebnis ist, dass, je älter die Befragten sind, desto eher gaben sie an, wichtige Anregungen bekommen zu haben.

Abbildung 29: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen, 2014

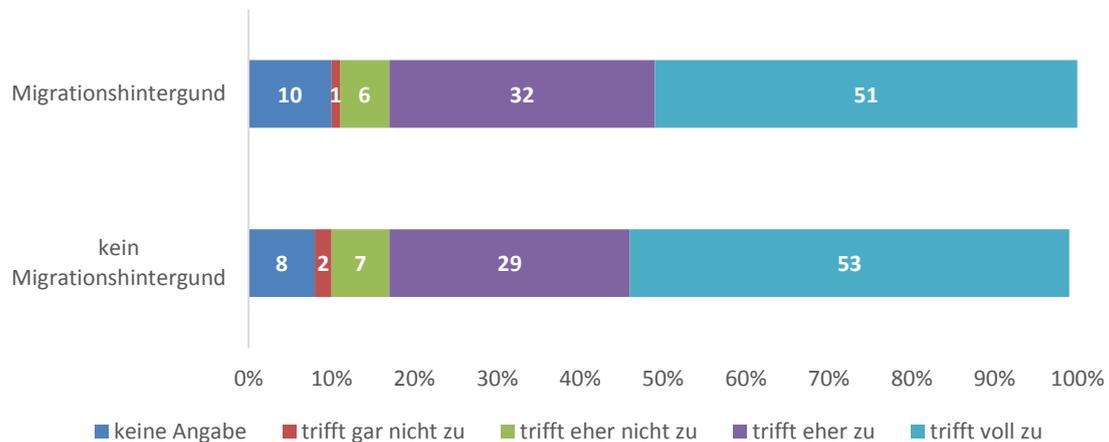


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Migrationshintergrund

Nur geringe Unterschiede lassen sich für das Jahr 2014 bei der Betrachtung differenziert nach Teilnehmer/innen mit oder ohne Migrationshintergrund ausmachen. Für die Frage, ob man wichtige Anregungen bekommen hat, scheint der Migrationshintergrund also keine entscheidende Rolle zu spielen.

Abbildung 30: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund, 2014

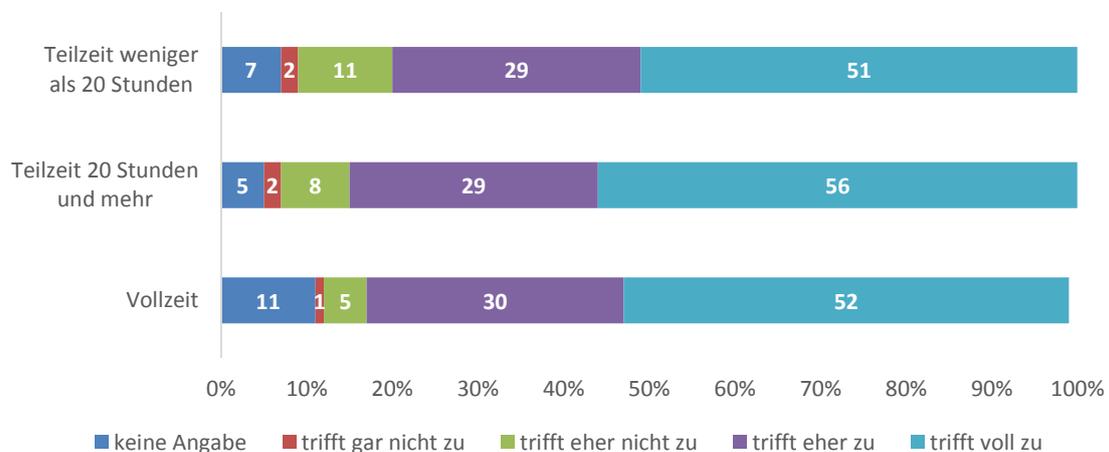


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Teilzeit/Vollzeit

Insgesamt bewerten Teilzeitbeschäftigte mit 20 oder mehr Stunden 2014 die Aussage, dass sie wichtige Anregungen bekommen hätten, mit 85% am positivsten. Darauf folgen die Vollzeitkräfte, dann die Teilzeitkräfte mit 20 Stunden und weniger. Alle befragten Gruppen stimmen der Aussage mehrheitlich voll zu. Ablehnende Bewertungen nehmen entgegen der Stundenzahl ab, das bedeutet, dass Vollzeitkräfte die Aussage am seltensten ablehnen und Teilzeitkräfte mit 20 Stunden und weniger am häufigsten, nämlich mehr als doppelt so oft.

Abbildung 31: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014

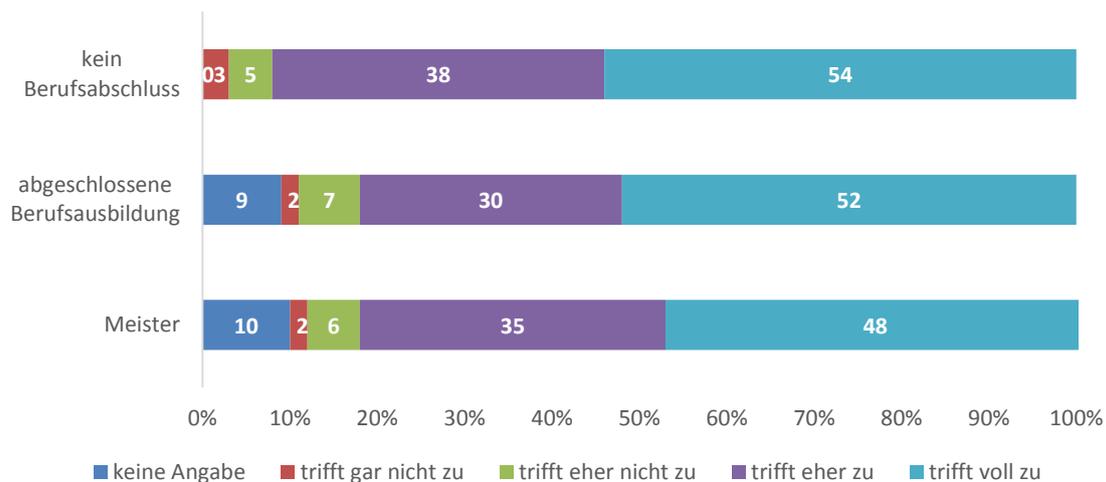


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Qualifikation

Gegliedert nach Qualifikation wird deutlich, dass die Gruppe ohne Berufsabschluss 2014 am zufriedensten mit den bekommenen Anregungen ist. Lediglich 8% äußern Unzufriedenheit, während 92% zufrieden sind. Dieser hohe Wert ist auch auf das komplette Fehlen von verweigerten Antworten zurückzuführen, die bei den anderen Gruppen 9% und 10% ausmachen. Mit steigendem Qualifikationsgrad nimmt die volle Zufriedenheit ab und ist bei den Befragten mit Meisterbrief mit 48% wie in allen Jahren außer 2013 am niedrigsten.

Abbildung 32: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation, 2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Zusammenfassung: „Wichtige Anregungen bekommen“

Am zufriedensten mit den erhaltenen Anregungen ist die Gruppe der Befragten ohne Berufsabschluss, gefolgt von den Teilzeitkräften mit 20 Stunden und mehr, sowie den 45-54-jährigen. Die geringste Zustimmung äußern die unter 25-jährigen, gefolgt von den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden. Diese beiden Gruppen stellen auch die meisten unzufriedenen Befragten. Sehr geringe Unterschiede ergeben sich bei der Differenzierung nach Geschlecht und Migrationshintergrund.

Insgesamt gibt es zu keiner anderen Aussage größere Ablehnung und geringere Zustimmung. Hier gäbe es entsprechend Potenzial, noch bessere Ergebnisse zu erzielen, in dem den Teilnehmer/innen mehr oder bessere Anregungen bzgl. ihrer Möglichkeiten zum Wahrnehmen eines Weiterbildungsangebots gegeben würden.

4.2. Berücksichtigung der individuellen Situation und der Bedürfnisse der Teilnehmer/innen

Die individuelle Situation setzt sich aus Elementen wie der Eingangsqualifikation, dem Arbeitsumfeld und den persönlichen Bedürfnissen der Teilnehmer/innen zusammen. Diese zu berücksichtigen und in die Beratung wie auch die Empfehlung für eine Weiterbildungsmaßnahme einfließen zu lassen, ist für ein Beratungsangebot von hoher Qualität unumgänglich, stellt aber auch eine große Herausforderung für die Berater/innen dar. Sie müssen sich mit den Teilnehmer/innen und den Umständen ihrer aktuellen Situation wie auch ihren Zielen individuell auseinandersetzen und jeweils ihre Beratung daraufhin anpassen.

Individuelle Situation

Obwohl diese Voraussetzung nicht leicht zu erfüllen ist, äußerten sich die Teilnehmer/innen über die Jahre durchweg positiv. Wie auch in den Vorjahren geben beinahe zwei Drittel (64%) der Befragten an, dass ihre individuelle Situation voll berücksichtigt wurde. Lediglich 5% lehnen das ab, davon nur 1% voll, wie im gesamten erfassten Zeitraum. In dieser Hinsicht ist die Zufriedenheit mit der Beratung über den ganzen erfassten Zeitraum als sehr hoch einzuschätzen.

Abbildung 33: „Individuelle Situation berücksichtigt“ , 2010-2014

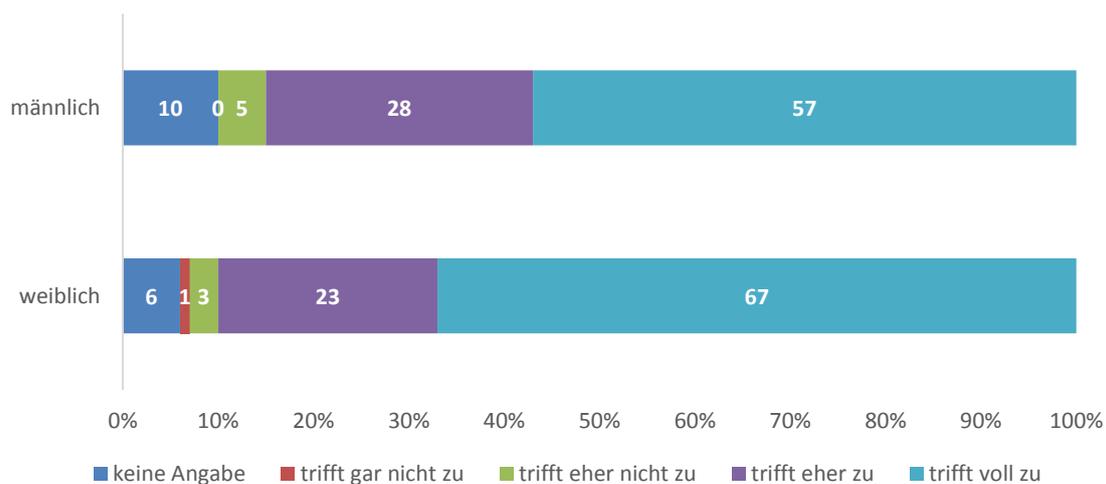


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Geschlecht

Bei der nach Geschlecht differenzierten Analyse werden recht große Unterschiede im Antwortverhalten deutlich. Während Männer zu 57% voll zustimmen, sind es bei den Frauen noch einmal 10% mehr. Der Unterschied in der Gesamtzustimmung liegt dagegen mit 85% zu 90% nur bei 5 Prozentpunkten. Damit schließt das Ergebnis aus 2014 an die Ergebnisse der letzten Jahre an, in denen Frauen ebenfalls stets häufiger zugestimmt haben. Auch das Niveau der Gesamtzustimmung ist insgesamt etwa konstant und liegt bei den Frauen wie auch bei den Männern nur einen Prozentpunkt unter dem Vorjahresergebnis. Allerdings ist bei den Männern die Zustimmung im Erhebungszeitraum stetig um insgesamt 4 Prozentpunkte gefallen. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil an verweigernden Angaben um 5 Prozentpunkte gestiegen.

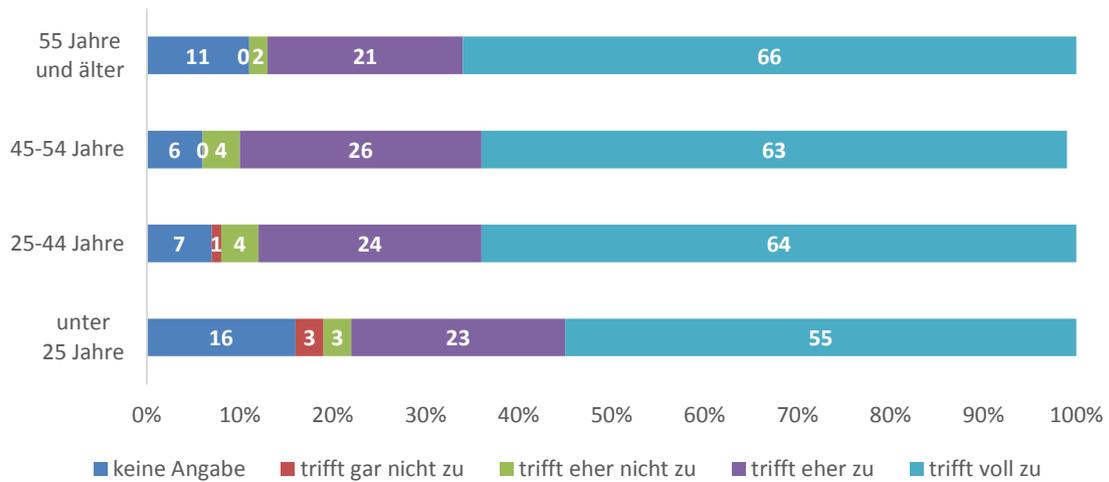
Abbildung 34: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht, 2014



Alter

Die Ergebnisse des Jahres 2014 bei der Frage nach dem Berücksichtigen der individuellen Situation ähneln nach Alter unterschieden denen bei der Frage nach den in der Beratung erhaltenen Anregungen. Auch hier zeigen die jeweils jüngste und älteste Altersgruppe eine deutlich höhere Anzahl an fehlenden Angaben als die mittleren beiden. Die beiden mittleren Altersgruppen zeichnen sich durch zueinander insgesamt sehr ähnliche Werte aus. Der Grad der Ablehnung nimmt mit steigendem Alter stetig ab. Interessanterweise lässt sich dies auch für die Zustimmung feststellen.

Abbildung 35: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen, 2014

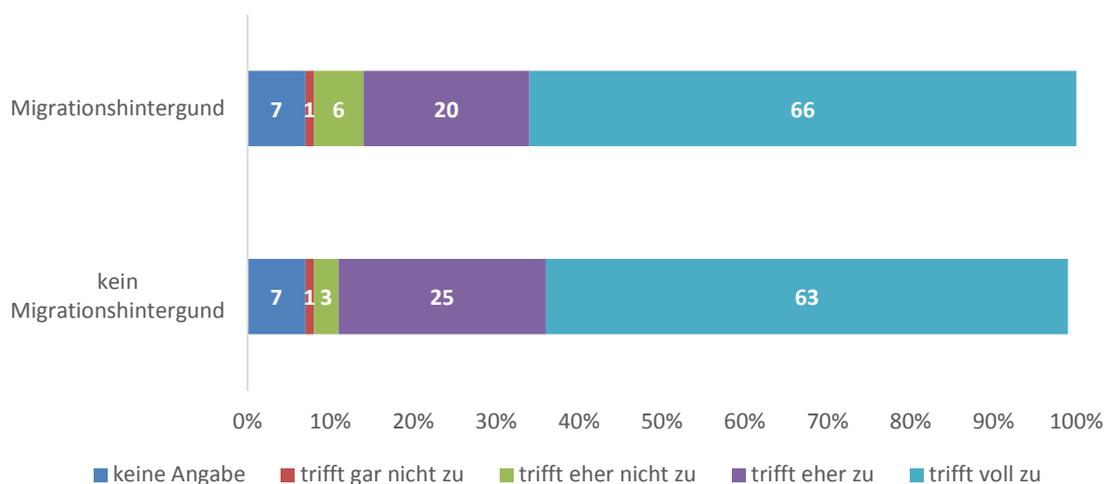


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Migrationshintergrund

Der Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Zustimmung scheint auch hier eher gering. Die Zustimmung liegt auf recht ähnlichem Niveau, wobei die Befragten mit Migrationshintergrund tendenziell etwas stärker zustimmen. Allerdings wurde 2014 die insgesamt bisher geringste Zustimmung für diese Gruppe gemessen.

Abbildung 36: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Migrationshintergrund, 2014

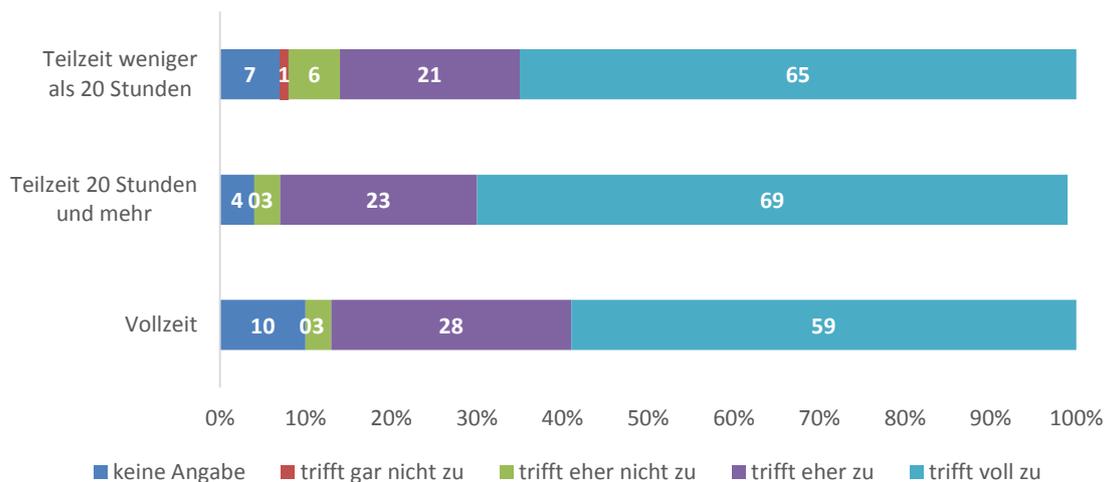


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Teilzeit/Vollzeit

Die volle Zustimmung erreicht 2014 bei den Teilzeitkräften mit 20 Stunden und mehr einen neuen Höchstwert mit 69%. Damit äußert diese Gruppe die größte volle Zustimmung von allen im Rahmen der Befragung untersuchten. Währenddessen sank die volle Zustimmung bei den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden über den Erfassungszeitraum stetig von 72% auf nun 65%. Vollzeitkräfte zeigen eine etwas gemäßigte, aber ebenfalls sehr hohe Zustimmungsquote. Dieses Antwortverhalten ähnelt dem der befragten Männer recht deutlich.

Abbildung 37: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014

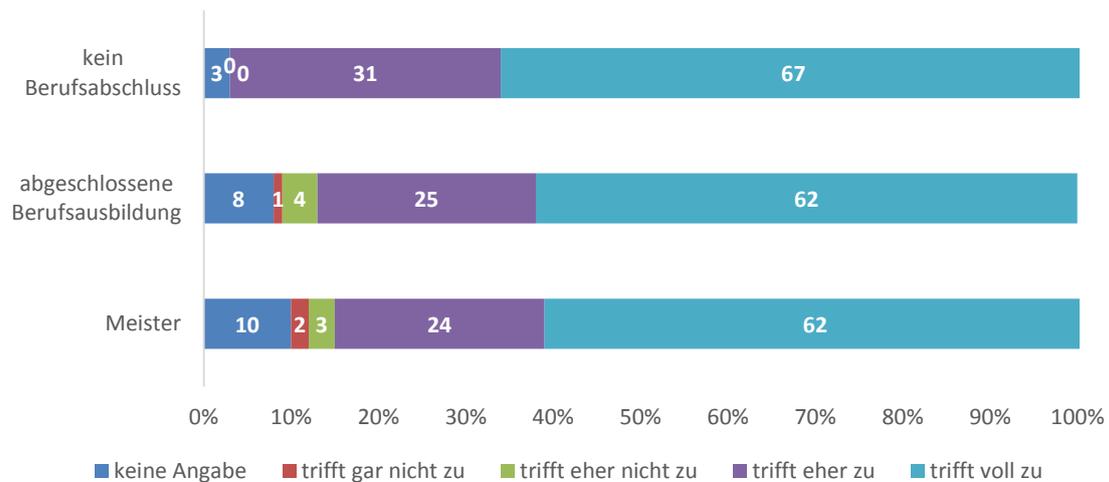


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Qualifikation

Gliedert man die Zustimmung nach Qualifikation, zeigt sich, dass die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss durchgehend zustimmen. 3% fallen lediglich auf nicht gemachte Angaben, der Höchstwert aller untersuchten Gruppen von 97% auf Zustimmungen. Damit konnte das Ergebnis des Vorjahres erheblich verbessert werden. So wurde in etwa wieder das Ergebnis von 2012 erreicht. Mit steigender Qualifikation nimmt die Anzahl der Zustimmungen dann stetig ab und es steigt die Anzahl und Stärke der Ablehnungen. Generell ist die Ablehnung aber auch hier auf einem niedrigen Level.

Abbildung 38: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation, 2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Zusammenfassung: „Individuelle Situation berücksichtigt“

Wie bei der Frage nach den erhaltenen Anregungen ist die zufriedenste Gruppe von Befragten und damit diejenige, die ihre individuelle Situation am besten berücksichtigt findet, die der Befragten ohne Berufsabschluss. Dahinter folgen erneut die Teilzeitbeschäftigten mit 20 Stunden und mehr. Ebenfalls erneut zeigen die unter 25-jährigen die geringste Zustimmung, diesmal gefolgt von den Männern.

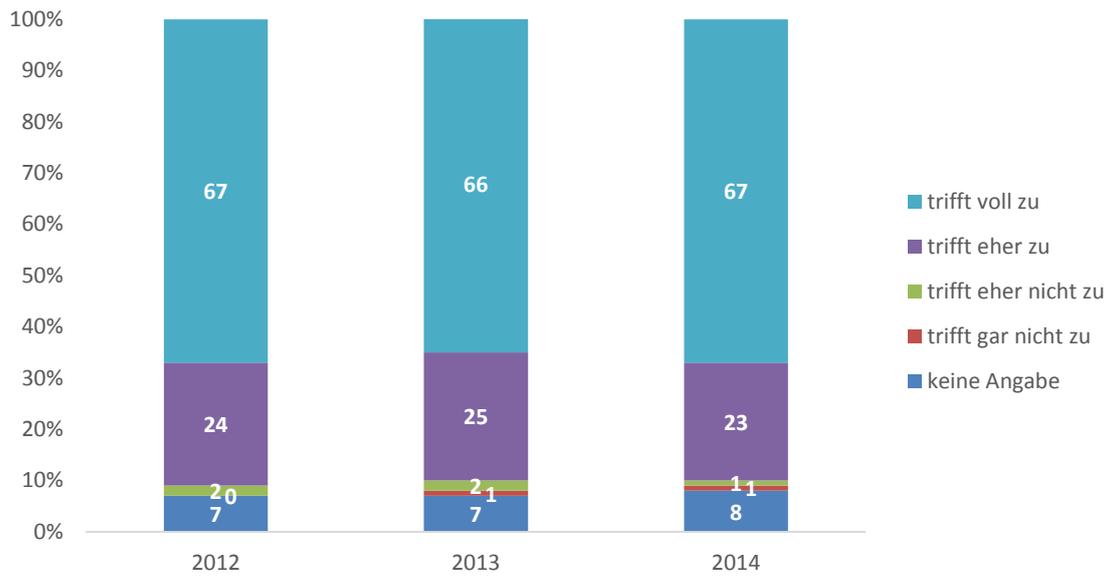
Von allen untersuchten Gruppen äußern Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund und Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden die größte Unzufriedenheit. Bei diesen Gruppen gibt es demnach das größte Potenzial, bessere Ergebnisse zu erzielen und deren individuelle Situation noch besser zu berücksichtigen.

Bedürfnisse der Teilnehmer/innen

Neben der Frage, ob die Teilnehmer/innen wichtige Anregungen bekommen haben und ob ihre individuelle Situation berücksichtigt wurde, wurde mit der Frage danach, ob die Beratung den Bedürfnissen entsprach, ein weiterer qualitativer Aspekt erfasst. Die jeweiligen Bedürfnisse sind ebenso wie die jeweilige Situation sehr individuell und müssen in einer qualitativ hochwertigen Beratung zunächst eruiert werden, um entsprechend darauf eingehen zu können.

Ganze 90% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass dies geschehen ist, lediglich 2% lehnen das ab. Damit wurden die Ergebnisse der letzten Jahre im Wesentlichen wiederholt.

Abbildung 39: „Entsprach meinen Bedürfnissen“, 2012-2014

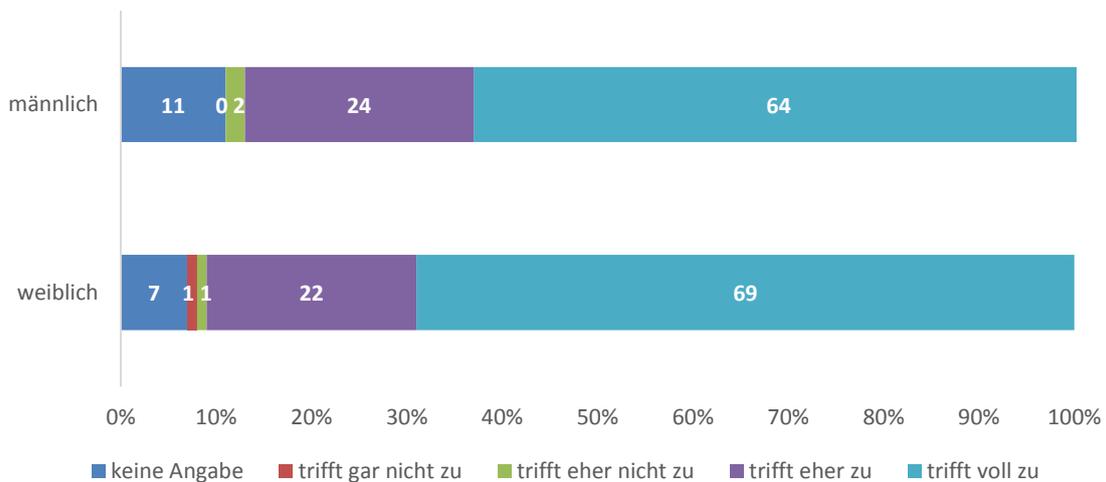


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Geschlecht

Differenziert nach Geschlecht zeigt die Untersuchung, dass Frauen häufiger zustimmen. Wie bei jeder Aussage geben Männer auch bei dieser häufiger keine Auskunft als Frauen. Die Ablehnung liegt für beide Geschlechter bei einer Quote von lediglich 2% und damit sehr niedrig, wie auch in den vorherigen Jahren.

Abbildung 40: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Geschlecht, 2014

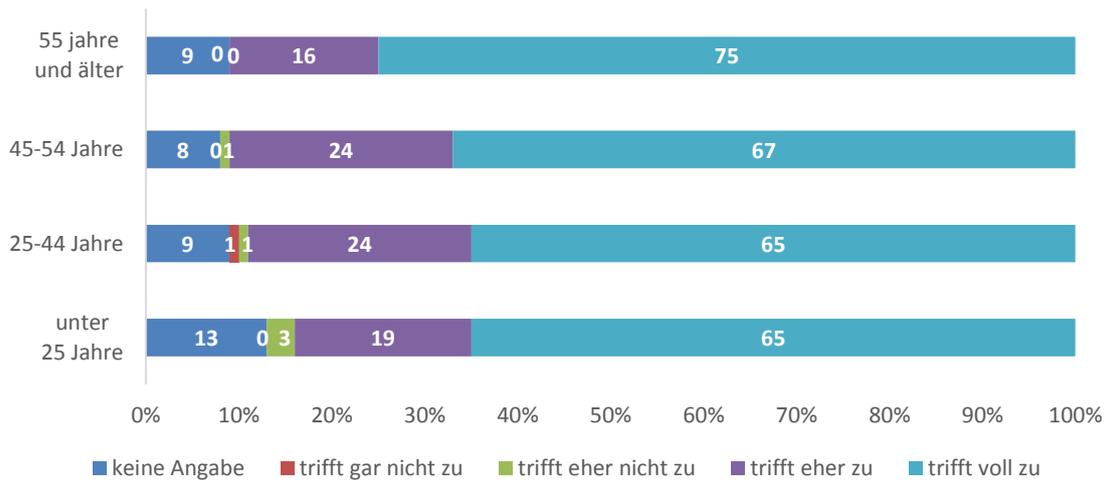


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Alter

Je älter die Teilnehmer/innen sind, desto zufriedener sind sie auch. Drei Viertel aller 55-jährigen und älteren sind 2014 sehr zufrieden. Dies stellt einen neuen Höchstwert dar. Bei den unter 25-jährigen sind es nur noch knapp zwei Drittel. Die beiden mittleren Altersgruppen zeigen zueinander erneut überaus ähnliche Werte. Wie bei den allermeisten Fragen ist die Quote von nicht gemachten Angaben bei den unter 25-jährigen am höchsten: In etwa jeder Achte machte keine Angabe.

Abbildung 41: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Altersgruppen, 2014

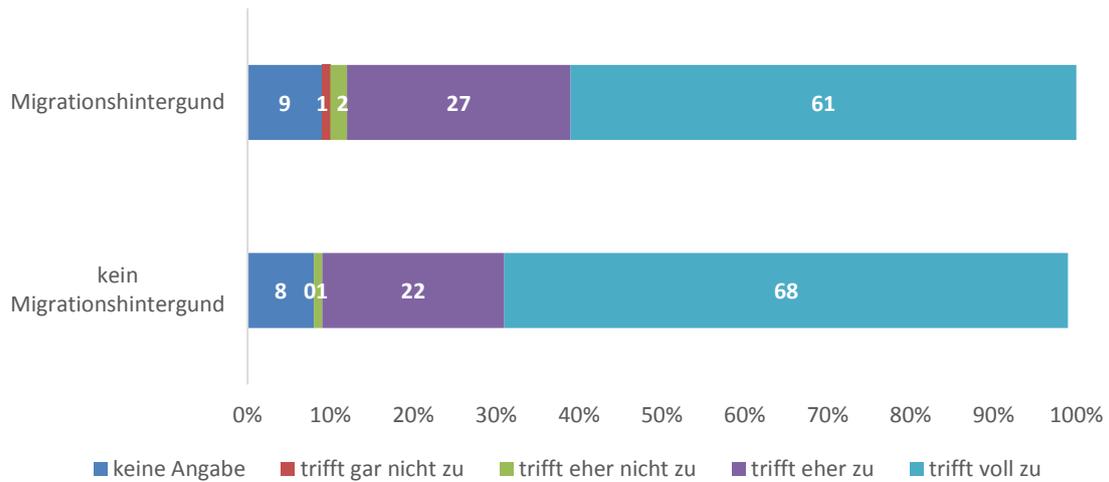


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Migrationshintergrund

Zum ersten Mal im erfassten Zeitraum liegt die Zustimmung bei den Befragten mit Migrationshintergrund niedriger als bei denen ohne Migrationshintergrund. Noch nie lag der Zustimmungswert so niedrig wie 2014. Zudem ist innerhalb der Befragten mit Migrationshintergrund der Anteil an sehr zufriedenen mit 61% am geringsten von allen untersuchten Gruppen. Bei der Gruppe ohne Migrationshintergrund liegt die Zustimmung dagegen konstant auf dem Niveau der letzten Jahre und bewegt sich im mittleren Bereich der untersuchten Gruppen.

Abbildung 42: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Migrationshintergrund, 2014

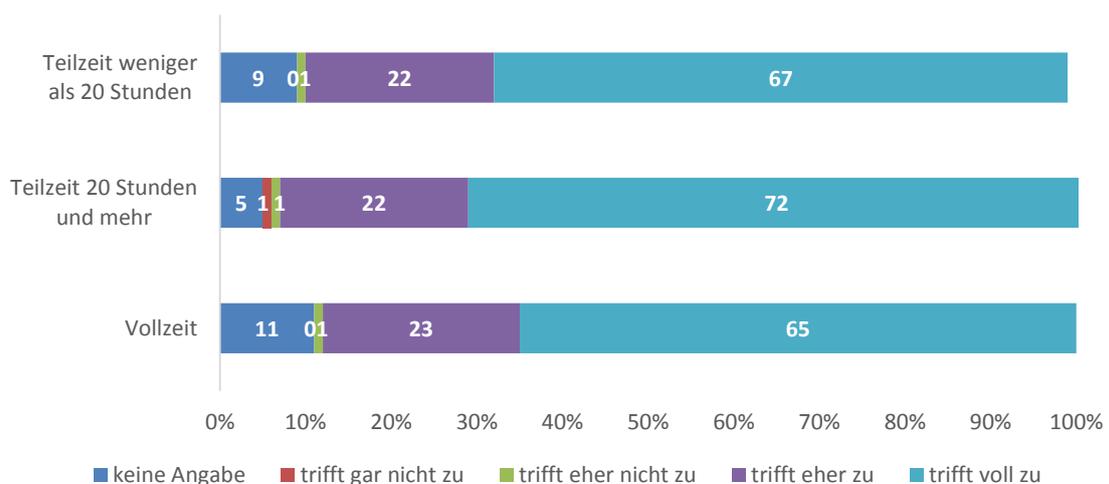


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Teilzeit/Vollzeit

Nach Teilzeit/Vollzeit differenziert sind die Beschäftigten mit 20 Stunden und mehr deutlich zufriedener als die übrigen. Insbesondere der Anteil der sehr Zufriedenen ist hier höher. Zudem machen sie sehr selten keine Angaben. Insgesamt kann man die Unterschiede nicht generell auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zurückführen. Vielmehr zeigt sich, dass die Vollzeitbeschäftigten und die mit weniger als 20 Stunden Beschäftigten ein sehr ähnliches Antwortverhalten aufweisen. Insofern nehmen die Teilnehmer/innen mit 20 Stunden und mehr auch innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten eine besondere Position ein.

Abbildung 43: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014

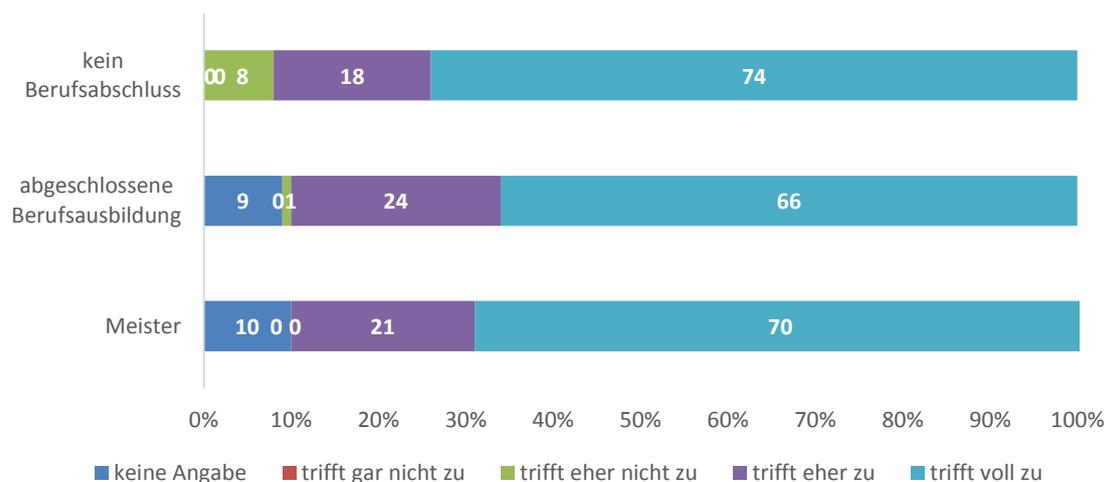


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Qualifikation

Recht deutliche Unterschiede ergeben sich 2014 bei der Differenzierung nach Qualifikation. Die Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss zeigen zwar mit etwa drei Vierteln den größten Wert bei der vollen Zustimmung, mit 8% allerdings auch die deutlich größte Ablehnung aller befragten Gruppen. Interessant ist auch, dass nur innerhalb dieser Gruppe keine Angaben abgelehnt wurden. Besonders zufrieden sind die Befragten mit Meisterbrief, bei denen es keine Ablehnung gibt. Das trifft insgesamt ansonsten nur auf die 55-jährigen und älteren zu. Die Teilnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung sind hier am wenigsten zufrieden und stellen auch mit zwei Dritteln den geringsten Anteil an sehr Zufriedenen.

Abbildung 44: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Qualifikation, 2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Zusammenfassung „Entsprach meinen Bedürfnissen“

Die meisten Zustimmungen zu der Aussage, dass die Beratung ihren individuellen Bedürfnissen entsprochen hätte, finden sich bei den Teilzeitkräften mit 20 Stunden und mehr, gefolgt von den Teilnehmer/innen ohne Berufsabschluss; also zwei Gruppen, die sich auch schon zu anderen Fragen sehr zufrieden geäußert hatten. Am wenigsten Zustimmungen gibt es wiederum in der Gruppe der unter 25-jährigen, gefolgt von den Männern und den Befragten mit Migrationshintergrund.

Interessanter Weise gibt es auch innerhalb der Befragten ohne Berufsabschluss die meisten Ablehnungen. Dies wird statistisch dadurch möglich, dass die Quote der nicht gegebenen Antworten hier bei 0% liegt. Es folgen die Befragten mit Migrationshintergrund und die unter 25-jährigen.

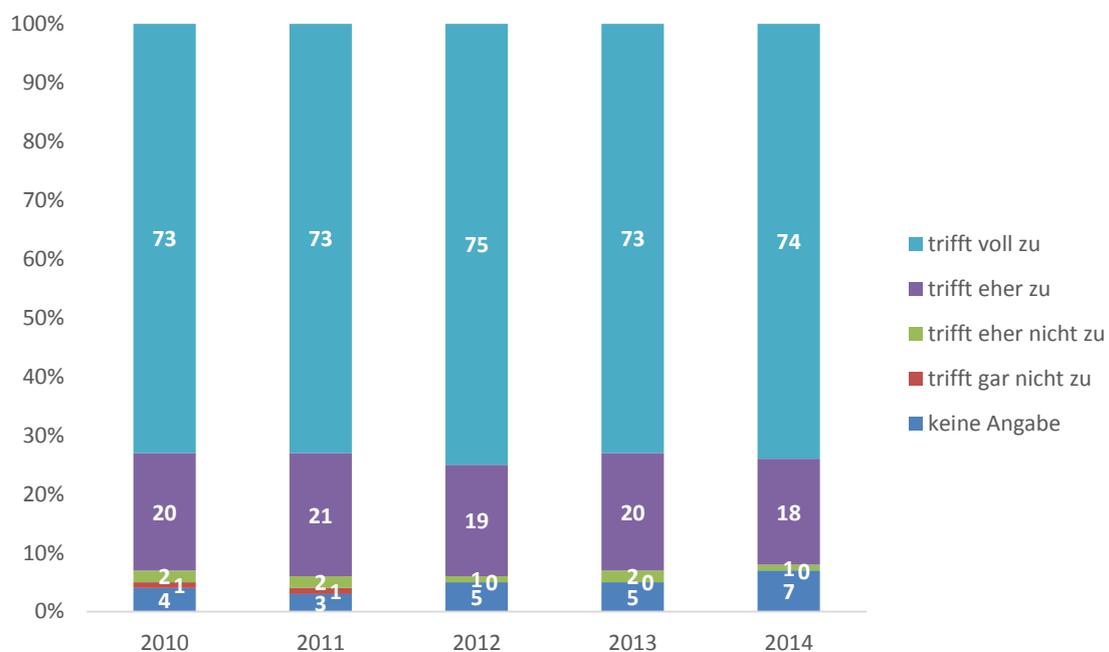
Nach der Gesamtbeurteilung ergeben sich zu der Aussage, dass die Beratung den eigenen Bedürfnissen entsprach, sowohl die niedrigste Ablehnung als auch die höchste Zustimmung bisher. Insofern darf hier von einer der Stärken des Instruments gesprochen werden.

4.3. Zusammenfassende Bewertung der Beratung

Neben den Angaben zu den bisher dargestellten qualitativen Aspekten der Beratung sollten die Befragten auch eine zusammenfassende Gesamtbewertung abgeben. Diese bezieht sich in erster Linie auf das Beratungsgespräch und nicht auf die organisatorischen Abläufe und den benötigten Zeitaufwand für den gesamten Prozess. Eine solche Betrachtung ist zwar weniger differenziert, bietet aber doch einen guten, kompakten Überblick über die Teilnehmer/innen und deren Bewertung des Instruments.

Die Beratung im Rahmen des Instruments Qualifizierungsschecks wird von den Teilnehmer/innen 2014 insgesamt ausgesprochen gut bewertet. Etwa drei Viertel stimmen der Aussage, eine gute Beratung erhalten zu haben, voll zu. Nur 1% der Befragten stimmen eher nicht zu, die Quote derjenigen, die gar nicht zustimmen, liegt wie in den beiden Vorjahren sogar bei 0%. Trotzdem fällt die Gesamtzufriedenheit mit 92% so niedrig aus wie noch nie im erfassten Zeitraum, während die Quote der nicht gemacht Angaben so hoch ist wie noch nie.

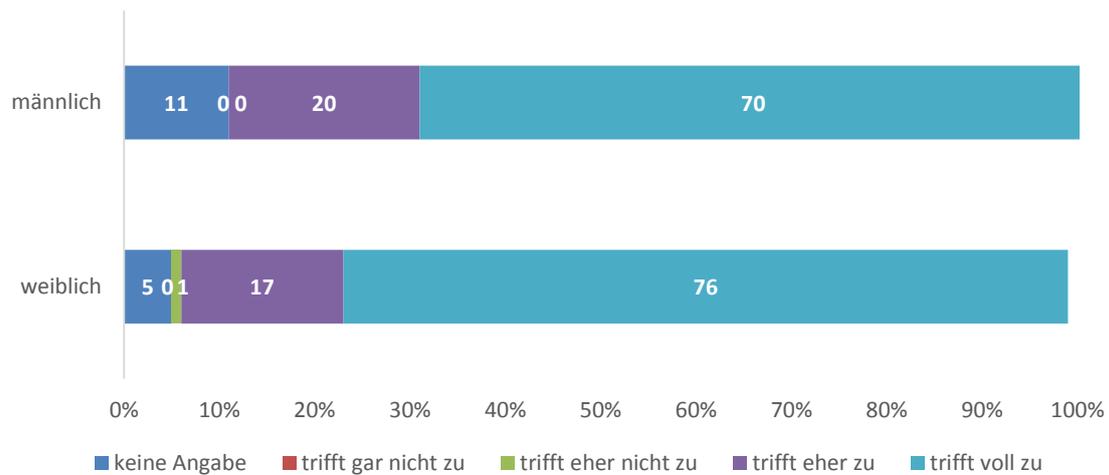
Abbildung 45: „Gute Beratung erhalten“, 2010-2014



Geschlecht

Differenziert nach Geschlecht ergibt sich eine größere Zufriedenheit mit der Beratung bei den Frauen als bei den Männern. 93% der Frauen geben an, eine gute Beratung erhalten zu haben, 90% der Männer. Dafür liegt der Anteil an Unzufriedenen bei den Männern noch minimal niedriger als bei den Frauen. Auffällig ist außerdem, dass Männer so oft wie noch nie im erfassten Zeitraum keine Angabe machten, mehr als doppelt so häufig wie die Frauen.

Abbildung 46: „Gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht, 2014

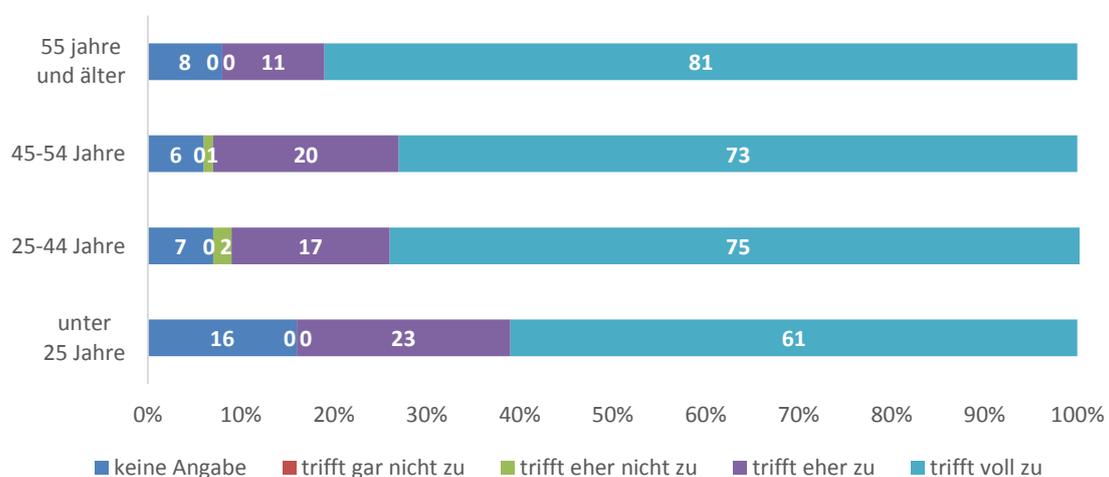


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Alter

Die Differenzierung nach Alter zeigt, dass ältere Teilnehmer/innen 2014 tendenziell zufriedener mit der Beratung sind als jüngere. Die 55-jährigen und älteren sind zu 81% voll zufrieden, die unter 25-jährigen dagegen deutlich seltener zu 61%. Die mittleren Altersgruppen zeigen wieder recht ähnliche Antworten. Interessant ist hier, dass nur in den mittleren Altersgruppen angegeben wurde, eher nicht zufrieden zu sein. Die Ältesten und insbesondere die Jüngsten machten hingegen häufiger keine Angabe, wie auch bei den anderen Aussagen zuvor. Über die Jahre hat damit die volle Zufriedenheit der unter 25-jährigen deutlich von 83% 2011 auf 61% 2014 abgenommen. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der sehr Zufriedenen bei den 55-jährigen und Älteren von 73% auf 81%. Die beiden mittleren Altersgruppen zeigen keine eindeutigen Tendenzen und bestätigen im Wesentlichen die Ergebnisse der Vorjahre.

Abbildung 47: „Gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen, 2014

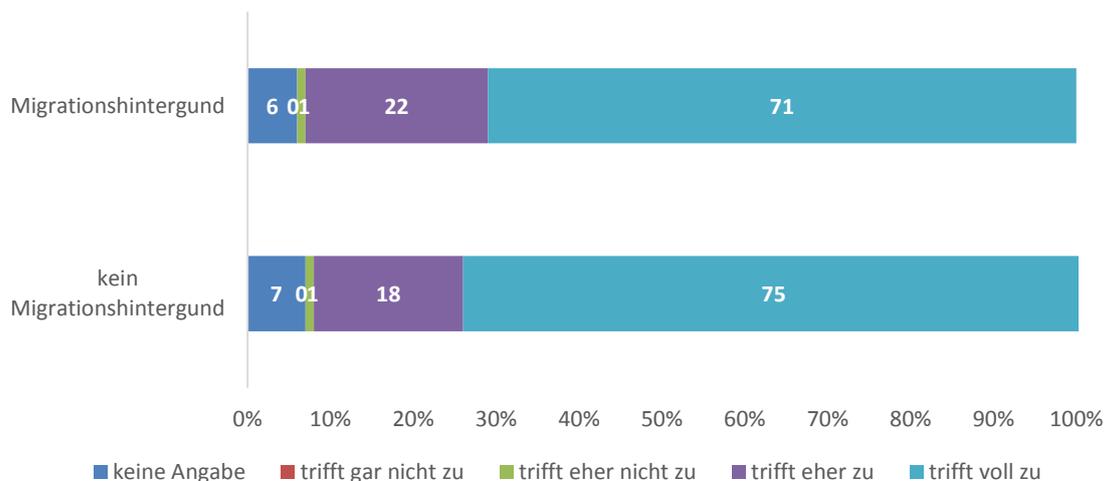


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Migrationshintergrund

Erstmalig im gesamten Befragungszeitraum sind 2014 die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund nicht zufriedener mit der Beratung als die Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund. Zwar ist die Gesamtzufriedenheit ausgeglichen und bei beiden Gruppen sind mit 93% auf sehr hohem Niveau, allerdings sind Teilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund häufiger sehr zufrieden als Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund. Der Anteil der sehr Zufriedenen liegt in der Gruppe ohne Migrationshintergrund damit so hoch wie noch nie und innerhalb der Gruppe mit Migrationshintergrund so niedrig wie noch nie.

Abbildung 48: „Gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund, 2014

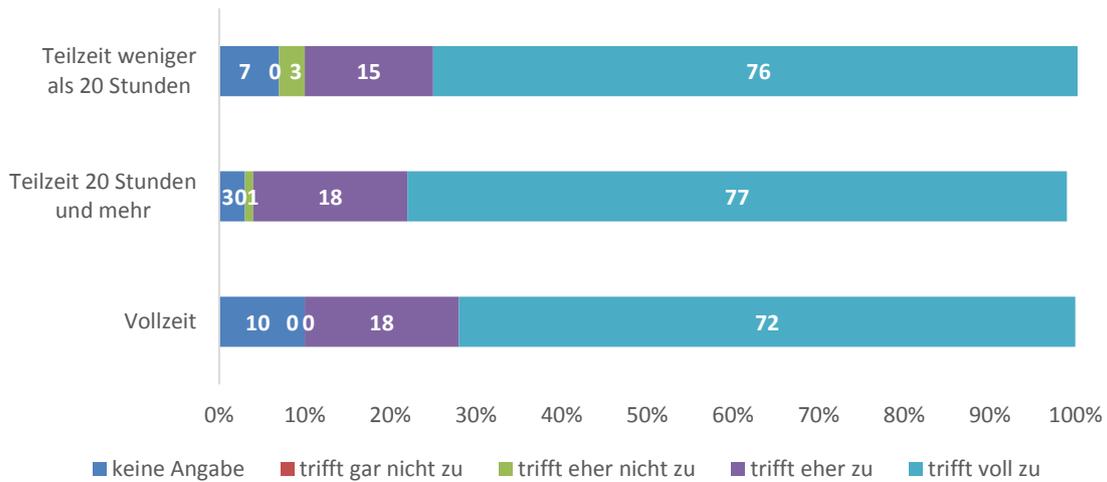


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Teilzeit/Vollzeit

Auf der einen Seite lässt sich feststellen, dass die Unzufriedenheit mit der Beratung entgegen der Menge der Arbeitsstunden abnimmt. Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden geben zu 3% an, mit der Beratung eher nicht zufrieden zu sein, Beschäftigte in Teilzeit mit 20 und mehr Stunden nur noch zu 1%, bei den Vollzeitbeschäftigten dann 0%. Auf der anderen Seite nimmt die Zufriedenheit mit der Beratung nicht in gleicher Weise zu, sondern differenziert sich unterschiedlich aus. Die größte Zufriedenheit konstatieren die Teilzeitbeschäftigten mit 20 oder mehr Stunden. Die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden folgen, die Vollzeitbeschäftigten sind am seltensten zufrieden. Damit sind die Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden zum ersten Mal nicht die zufriedenste Gruppe differenziert nach Arbeitszeit.

Abbildung 49: „Gute Beratung erhalten“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014

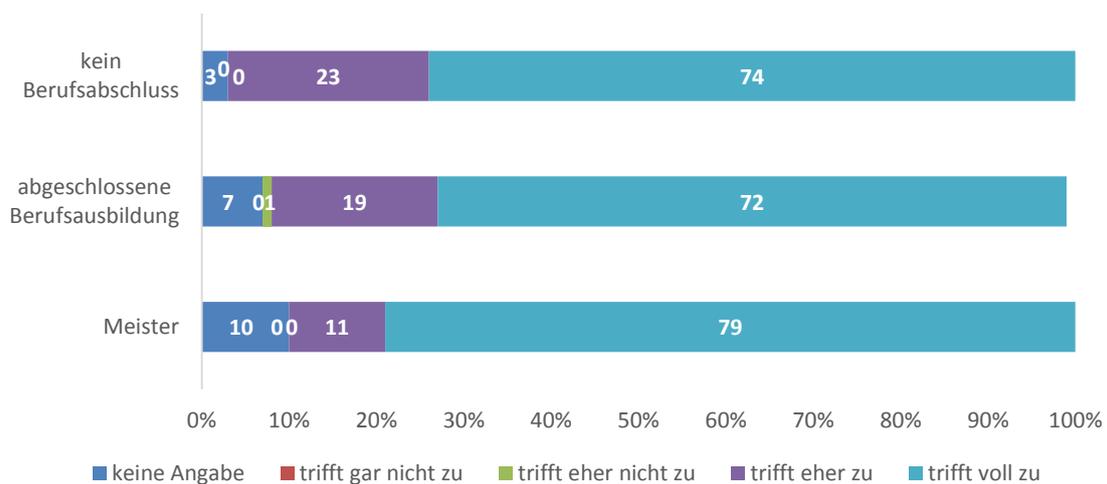


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Qualifikation

Mit zunehmender Qualifikation nimmt die Zufriedenheit insgesamt ab. Dies könnte mit eventuell vorhandenen unterschiedlichen Erwartungshaltungen der verschiedenen qualifizierten Mitarbeiter/innengruppen zusammenhängen. Trotzdem ist der Anteil der sehr Zufriedenen bei den Teilnehmer/innen mit Meisterbrief am größten. Der Anteil der sehr zufriedenen Meister und der sehr Zufriedenen ohne Berufsabschluss liegt damit so hoch wie noch nie, während der Wert für die Gruppe mit abgeschlossener Berufsausbildung dem Wert des Vorjahres entspricht und noch nie niedriger lag.

Abbildung 50: „Gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation, 2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Zusammenfassung „Gute Beratung erhalten“

Insgesamt am zufriedensten mit der Beratung sind die Befragten ohne Berufsabschluss. Dahinter folgen Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden. Am wenigsten zufrieden sind die unter 25-jährigen.

Teilzeitkräfte mit weniger als 20 Stunden sind am häufigsten unzufrieden, gefolgt von den 25-44-jährigen, wobei bei allen Gruppen die Unzufriedenheit insgesamt sehr gering ist.

Bei keiner der untersuchten Gruppen ist ein Anteil von Unzufriedenen, der höher als 3% ist, festzustellen. Bei 6 der untersuchten 14 Gruppen liegt der Wert bei 0%. Unterm Strich fällt damit die Bewertung der Beratungsqualität überaus gut aus.

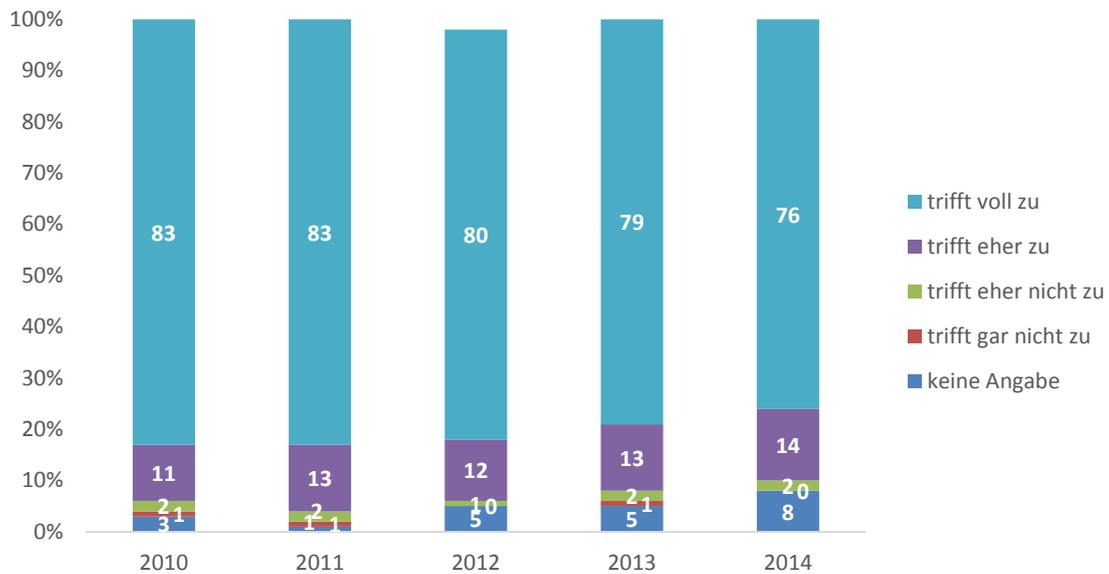
4.4. Organisation und zeitlicher Aufwand

Um sicher zu stellen, dass eine mögliche Teilnahme von Interessierten nicht an organisatorischen Hürden scheitert, ist es wichtig, dass der gesamte Beratungs- und Vermittlungsprozess möglichst unkompliziert und reibungslos verläuft. Ein wichtiger Aspekt ist daher der zeitliche. Es ist einerseits wichtig, dass der Prozess nicht zu viel Zeit in Anspruch nimmt, um nicht von vorne herein allzu abschreckend zu wirken, andererseits sollte große zeitliche Flexibilität möglich sein, um auch kurzfristige Termine vereinbaren zu können und den Interessierten so entgegen zu kommen. Es ist davon auszugehen, dass diese Faktoren das initiale Interesse an dem Instrument und schließlich die Bereitschaft zur Teilnahme maßgeblich positiv beeinflussen. Deshalb wurde abgefragt, wie die Organisation des Beratungsprozesses und der damit verbundene zeitliche Aufwand von den Teilnehmer/innen eingeschätzt wurden. Wie auch bei der Beurteilung der Beratungsqualität hatte zu diesem Zeitpunkt noch keine Weiterbildungsmaßnahme stattgefunden. Entsprechend fließt diese auch nicht in die einschätzende Bewertung ein.

Termin kurzfristig erhalten

Der Aussage, dass ein Termin für das Beratungsgespräch kurzfristig zu erhalten war, stimmten 2014 90% der Befragten zu. Dieser Wert ist der niedrigste bisher erfasste. Allerdings stimmen dem gegenüber auch nur 2% nicht zu. Nur 2012 war dieser Wert bereits einmal geringer. Die Zufriedenheit mit der Möglichkeit, auch kurzfristig einen Termin zu erhalten, ist insgesamt demnach nach wie vor als sehr gut zu bezeichnen.

Abbildung 51: „Termin kurzfristig erhalten“, 2010-2014



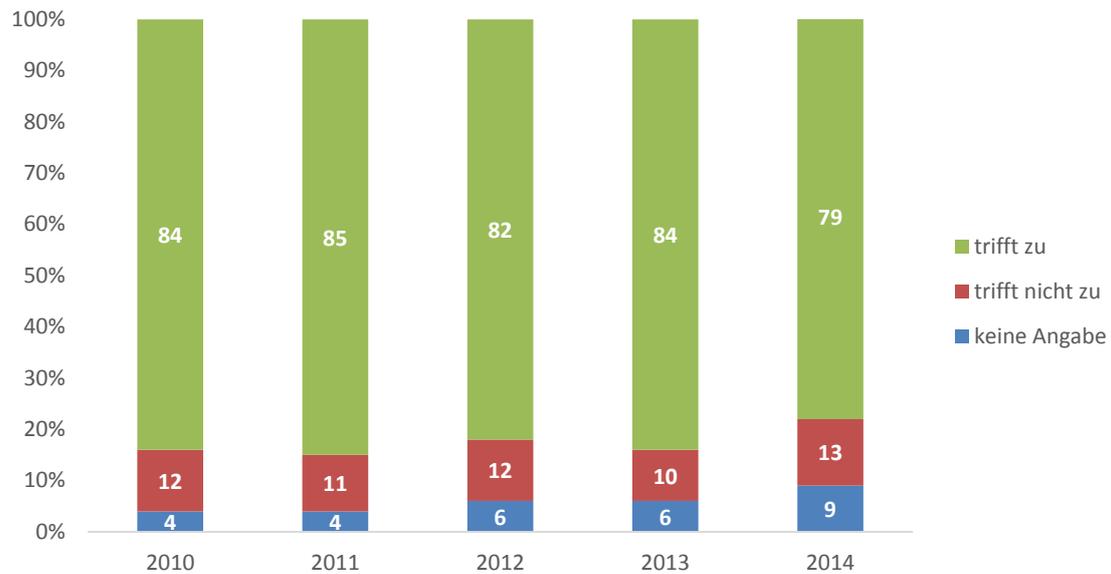
Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

An dieser Stelle wird auf eine differenzierte Darstellung unterschieden nach verschiedenen Gruppen von Befragten verzichtet. Der Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen wird keine wie auch immer geartete kausale Beziehung zur Kurzfristigkeit der Beratungstermine zugesprochen.

Zeitlicher Aufwand

Neben der Möglichkeit, auch kurzfristig einen Beratungstermin zu bekommen, stellt vor allem der benötigte zeitliche Aufwand, einen Beratungstermin wahrzunehmen, einen wichtigen organisatorischen Faktor dar. Ein zu hoher zeitlicher Gesamtaufwand könnte für viele potenzielle Interessent/innen abschreckend wirken und sollte deswegen möglichst nicht nötig werden. Die Befragten wurden gebeten, anzugeben, ob es ihnen möglich war, eine Beratungsstelle in weniger als einer halben Stunde für den Weg zu erreichen. Diese Zeit wird als noch hinnehmbar angesehen. Zeitliche Aufwände von mehr als 30 Minuten nur für einen Weg dagegen stellen eine durchaus abschreckende Hürde dar.

Abbildung 52: „Zeitlicher Aufwand gering“, 2010-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

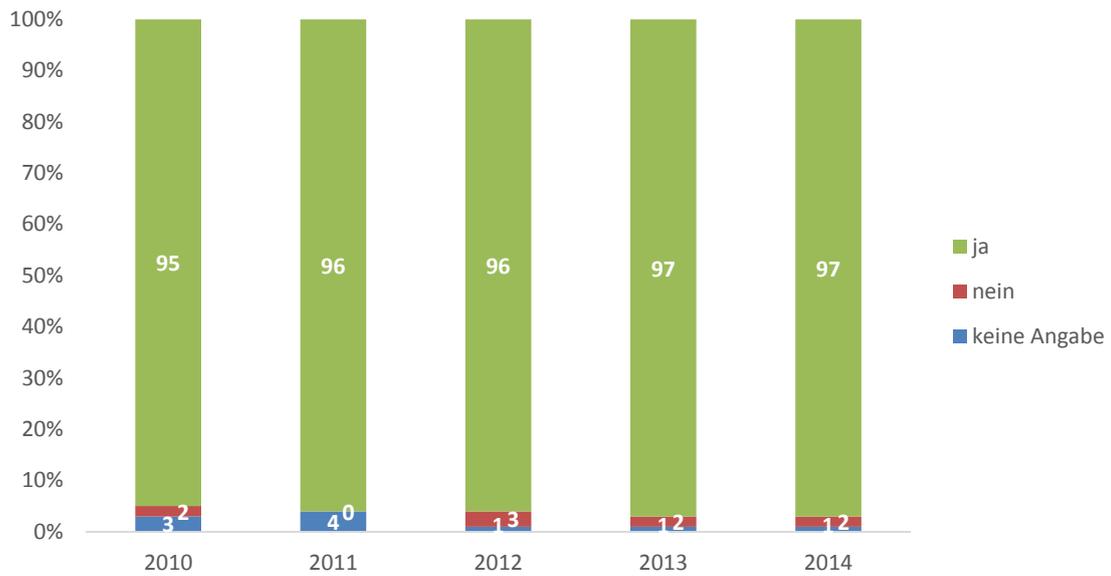
Zusammenfassung „Zeitlicher Aufwand gering“

Die Zustimmung fällt insgesamt geringer aus als bei der Möglichkeit, kurzfristige Termine zu erhalten. Das war zwar in den letzten Jahren ebenfalls schon so, 2014 ist die Zustimmung allerdings so gering wie noch nie. Lediglich 79% geben noch an, dass sie in weniger als einer halben Stunde zu einer Beratungsstelle gelangen konnten. Dies bedeutet positiv gewendet, dass der Anteil derjenigen, die einen Beratungstermin wahrgenommen haben, obwohl die jeweilige Beratungsstelle mehr als eine halbe Stunde entfernt lag, so hoch ist wie noch nie. Die räumliche Reichweite des Instruments ist demnach so hoch wie noch nie. Bestätigt wird dies durch den Anteil derjenigen, die angeben, dass sie länger als 30 Minuten zur Beratungsstelle benötigt haben, der mit 13% analog dazu so hoch liegt wie noch nie.

4.5. Zufriedenheit mit der Umsetzung

Die Teilnehmer/innen wurden im Rahmen der Befragung gebeten, eine zusammenfassende Bewertung der Umsetzung des Instruments Qualifizierungsschecks abzugeben. Hier sollten alle Aspekte, wie Beratungsqualität und organisatorische Rahmung, einbezogen werden und in die Gesamtbewertung einfließen.

Abbildung 53: „Zufrieden mit der Umsetzung“, 2010-2014



Zusammenfassung „Zufriedenheit mit der Umsetzung“

Wie auch schon im letzten Jahr gaben 97% an, mit der Umsetzung zufrieden zu sein. Damit konnte der höchste bisher verzeichnete Wert erneut erreicht werden. So wird die Umsetzung auch 2014 wieder überaus positiv bewertet.

5. Ergebnisse der telefonischen Teilnehmerbefragung – Wirkungsanalyse

Neben der Auswertung der Teilnehmer/innen nach ihren soziodemografischen Merkmalen und der Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen umfasst die Evaluation des Instruments der Qualifizierungsschecks auch eine Wirkungsanalyse, bei der die Effekte der geförderten Weiterbildung untersucht werden. Zu diesem Zweck werden Telefoninterviews mit Beschäftigten durchgeführt, die

- *erstens* bereits an der schriftlichen Befragung zur Bewertung der Beratung teilgenommen hatten und sich darüber hinaus auch bereit erklärt hatten, an einer weiteren Befragung teilzunehmen, um die Effekte der Weiterbildungsmaßnahme zu analysieren,
- *zweitens* ihre Bewilligung des Qualifizierungsschecks vor mindestens sechs Monaten erhalten haben und
- *drittens* die Weiterbildungsmaßnahme möglichst bereits abgeschlossen haben.

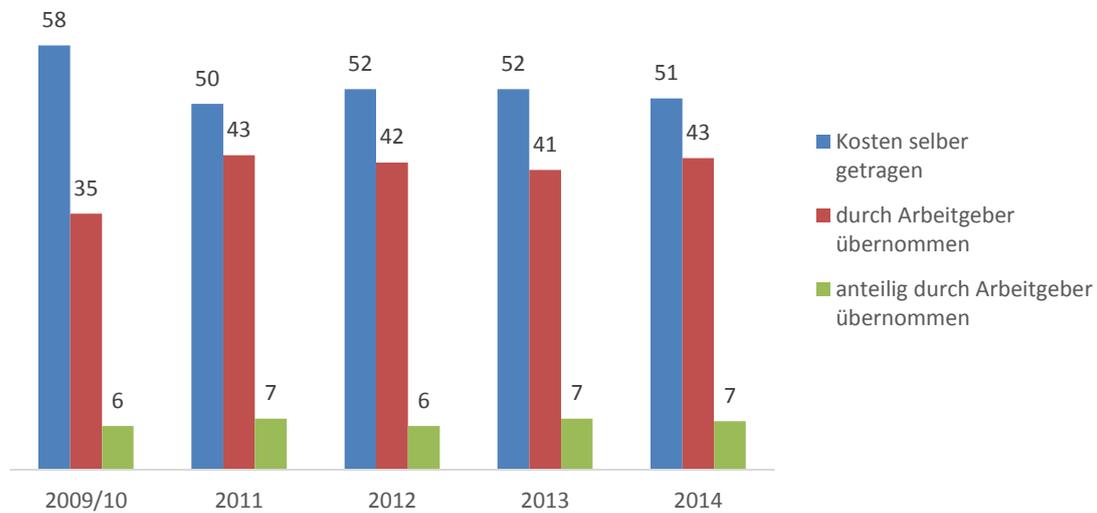
Ziel der Analyse ist es, zunächst, wenn möglich, subjektiv empfundene Auswirkungen, die auf das Absolvieren der Weiterbildungsmaßnahme zurückzuführen sind, aufzuzeigen. Subjektiv empfundene Auswirkungen beziehen sich auf Faktoren wie Motivation, Zufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit und ähnliche, nicht direkt messbare Phänomene. Daneben werden objektive Faktoren abgefragt. Diese objektiven Merkmale können z.B. die Erhöhung des Gehalts, eine (auch formale) Ausweitung des Tätigkeitsbereiches, sowie ein Berufswechsel oder Aufstieg in eine höhere Position im Betrieb sein.

Hierbei ist anzumerken, dass diese objektiven Veränderungen zwar zeitlich nach den jeweiligen Weiterbildungen stattgefunden haben, ein Kausalzusammenhang allerdings nicht notwendigerweise bestehen muss. Es kann lediglich gemutmaßt werden, inwieweit die Veränderungen im Einzelnen direkt auf die abgeschlossene Weiterbildung zurückzuführen sind.

Die Befragung erfolgt projektbegleitend etwa halbjährlich, die Auswertung jährlich. Einbezogen in die folgende Auswertung wurden 273 Teilnehmer/innen.

Der Anteil der Weiterbildungen, bei denen die Teilnehmer/innen die anfallenden Kosten selber tragen, ist nach dem ersten Jahr recht deutlich gesunken und hat sich seitdem auf knapp über der Hälfte des Ursprungsniveaus stabilisiert. Beim Anteil der von den Arbeitgeber/innen übernommenen Kosten konnte der bisherige Bestwert aus dem Jahr 2011 noch einmal erreicht werden.

Abbildung 54: „Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Teilnehmer/innen der Telefonbefragung“, 2009-2014

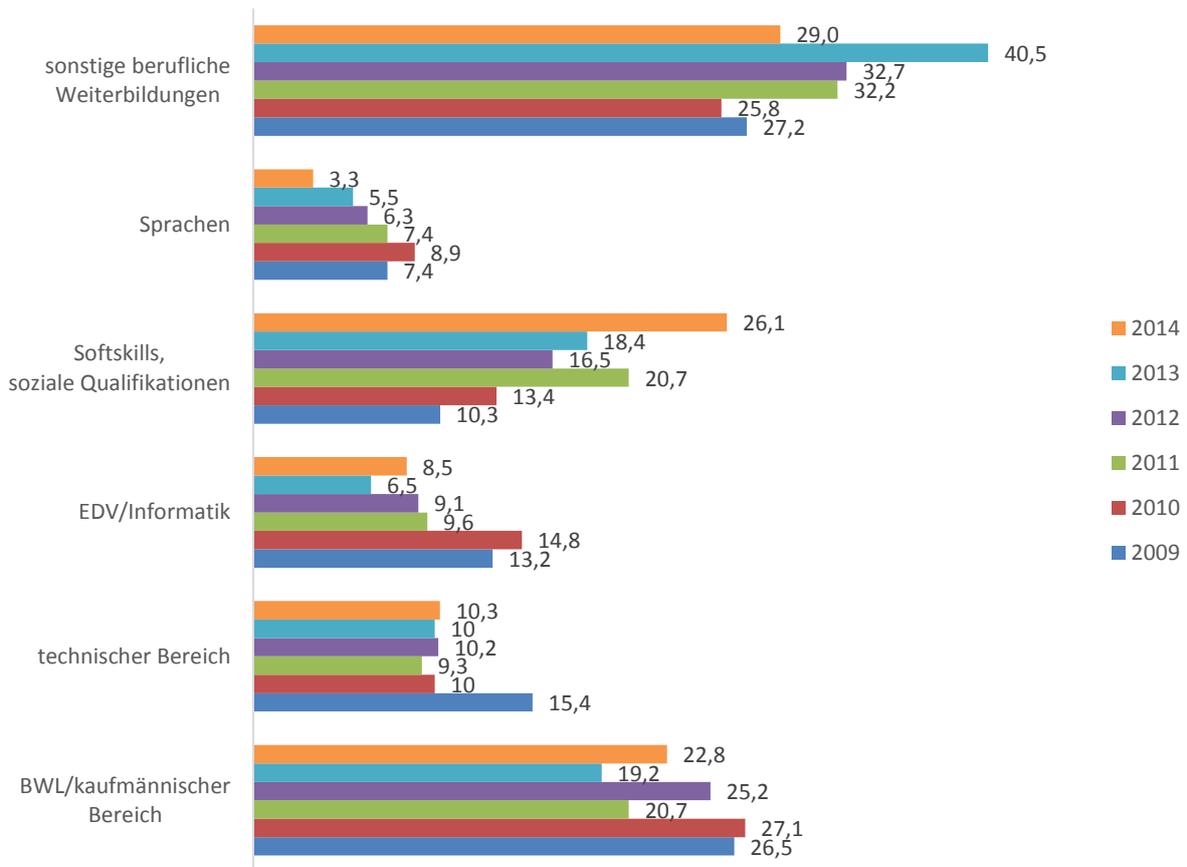


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

5.1. Bereiche der Weiterbildung und Bewertung der Weiterbildungsmaßnahme

Der Blick auf die verschiedenen Bereiche, in denen die Befragten sich weiterbilden, zeigt, dass es 2014 eine leichte Angleichung gegeben hat. Der Bereich der sonstigen Weiterbildungen hat außerordentlich verloren, während alle anderen Bereiche außer den Sprachen mehr oder weniger stark hinzugewonnen haben. Der zweitwichtigste Bereich sind in diesem Jahr die Softskills, gefolgt von den kaufmännischen Fortbildungen. Alle drei der wichtigsten Themenfelder bewegen sich in diesem Jahr zum ersten Mal zwischen 20% und 30%.

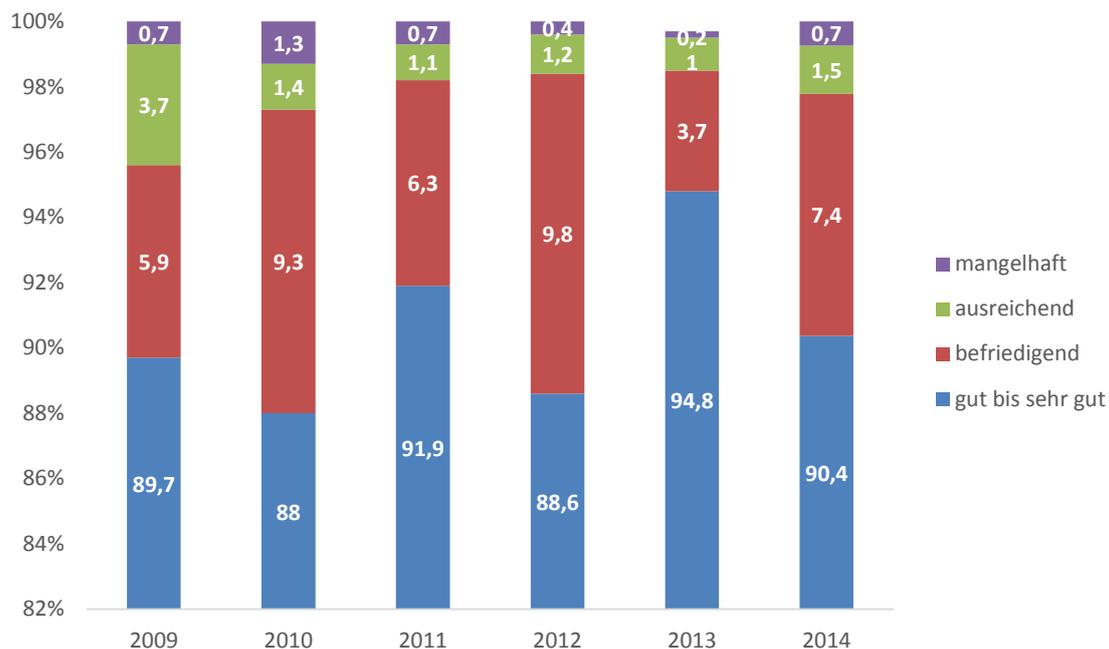
Abbildung 55: „Art der Weiterbildungsmaßnahme“, 2009-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Wie schon in den Vorjahren bewerten die Teilnehmer/innen die Maßnahmen mit großer Mehrheit gut oder sehr gut. Nicht einmal jede/r zehnte Befragte ist mit der absolvierten Maßnahmen weniger zufrieden. Das Ergebnis ist damit zwar etwas schwächer als im Vorjahr, welches das insgesamt beste Ergebnis aller Befragungen war, bewegt sich aber im für diese Frage absolut normalen Rahmen.

Abbildung 56: „Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme“, 2009-2014



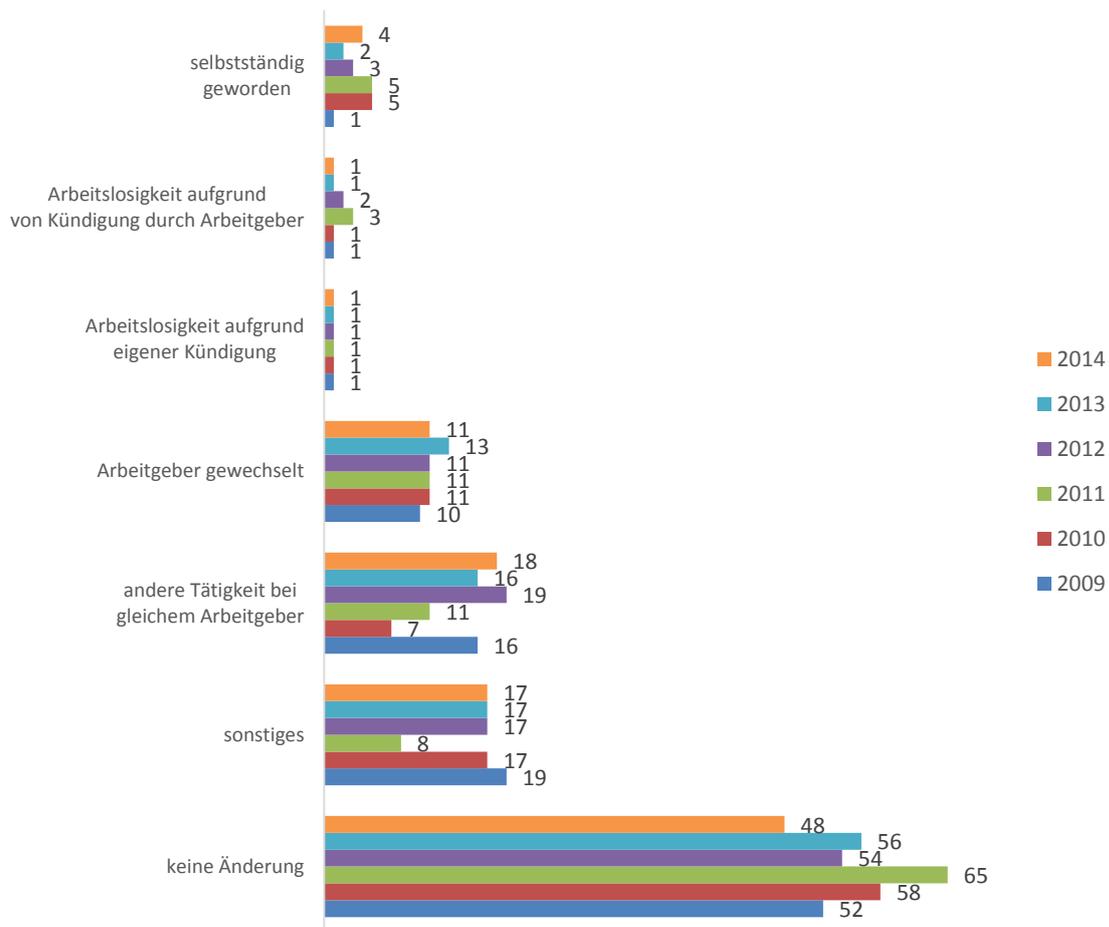
Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

5.2. Änderung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck

Zum Schwerpunkt der Befragung gehören Fragen zur beruflichen Situation der Absolvent/innen, bzw. inwiefern sie sich seit der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme verändert hat. Dabei werden objektiv erfassbare Veränderungen abgefragt, die sich anhand von Fakten belegen lassen und nicht auf rein subjektiver Wahrnehmung beruhen. Etwaige Veränderungen der beruflichen Situation können zwar nicht mit Sicherheit kausal auf die Weiterbildung zurückgeführt werden, können aber durchaus mit ihr im Zusammenhang stehen. Diese Frage erfasst also in erster Linie, inwiefern die Befragten objektiv stattgefundenen Veränderungen auf die absolvierte Weiterbildung zurückführen.

Ein großer Teil der Befragten gibt an, dass sich seit der Weiterbildung keine Veränderungen des beruflichen Status ergeben haben. Allerdings liegt dieser Anteil im aktuellen Jahr zum ersten Mal überhaupt unter 50%, das heißt, dass die Mehrheit Veränderungen erlebt hat. Die am häufigsten genannte Veränderung betrifft die ausgeübten Tätigkeiten beim/bei der bisherigen Arbeitgeber/in. Fast jede/r fünfte Befragte gibt an, dass diese sich verändert haben. Der Bereich sonstige Veränderungen folgt dicht dahinter. Immerhin etwas mehr als jede/r Zehnte gab außerdem an, den/die Arbeitgeber/in gewechselt zu haben.

Abbildung 57: „Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme“, 2009-2014



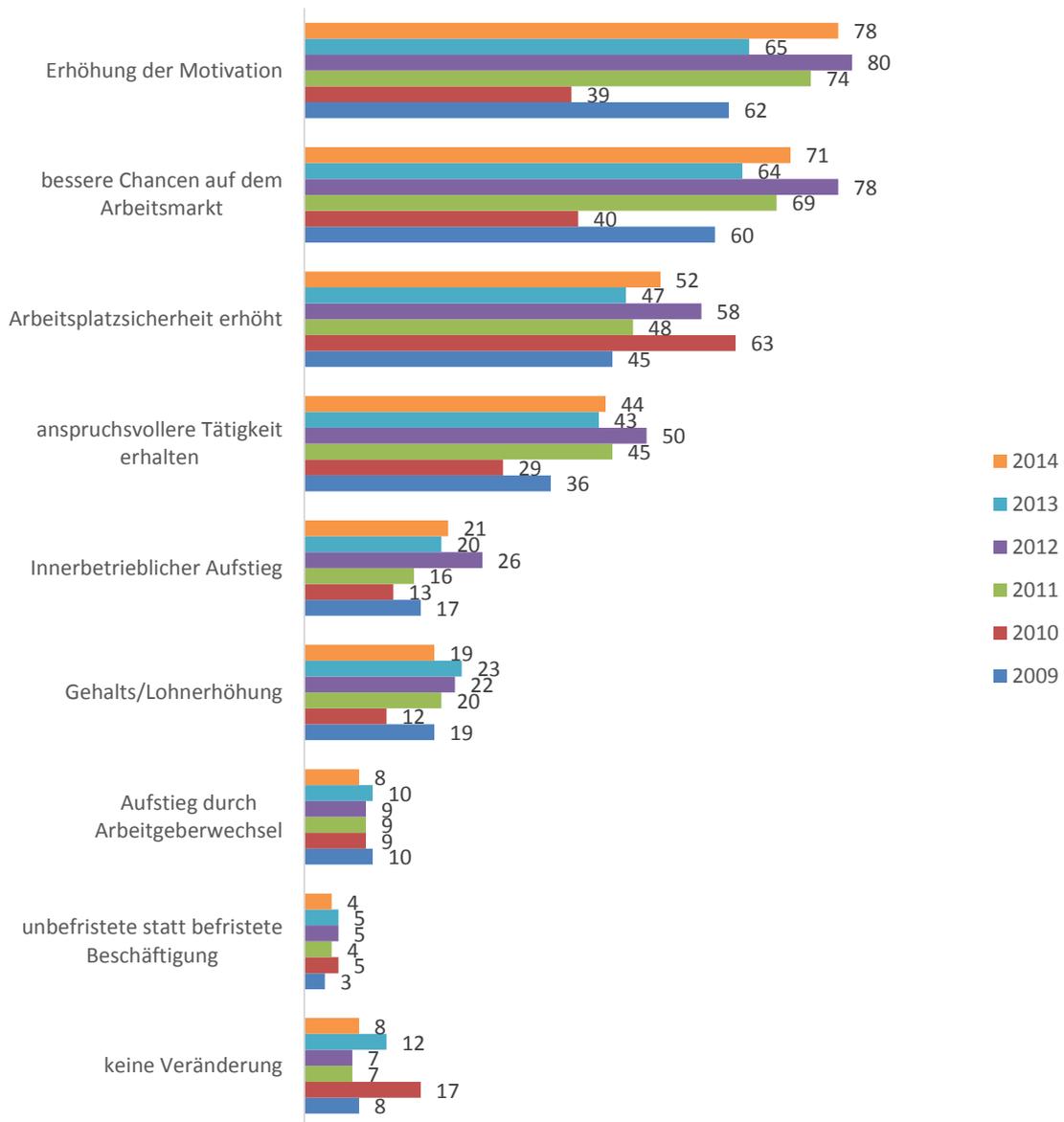
Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

5.3. Verbesserung der beruflichen Situation durch den Qualifizierungsscheck

Die hier erfragten Veränderungen sind im Gegensatz zu den weiter oben abgefragten nicht unbedingt nur objektiver sondern auch subjektiver Natur. Das heißt, dass es sich dabei z.T. um Einschätzungen der Befragten handelt. Entscheidend ist hier lediglich die angenommene Wirkung, die sie der Teilnahme an der Weiterbildung zuschreiben.

Die allermeisten Befragten geben an, dass sich ihre Situation durch die Weiterbildung verbessert habe. Der am häufigsten genannte Aspekt ist der der gestiegenen Motivation seit dem Absolvieren der Weiterbildung. Zudem werden von einem Großteil der Befragten die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt als verbessert eingeschätzt. Über die Hälfte hält außerdem die Arbeitsplatzsicherheit für größer als vor der Maßnahme. Eine deutlich geringere Rolle spielen z.B. die Entfristung des Arbeitsverhältnisses oder ein Aufstieg durch Arbeitgeberwechsel. Weniger als jede/r Zehnte schreibt der Weiterbildung keine Wirkung zu. Das Ergebnis dieses Jahres beinhaltet kaum Ausreißer, sondern ähnelt im Wesentlichen den Ergebnissen der Vorjahre.

Abbildung 58: „Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizingscheck, Mehrfachnennungen“, 2009-2014



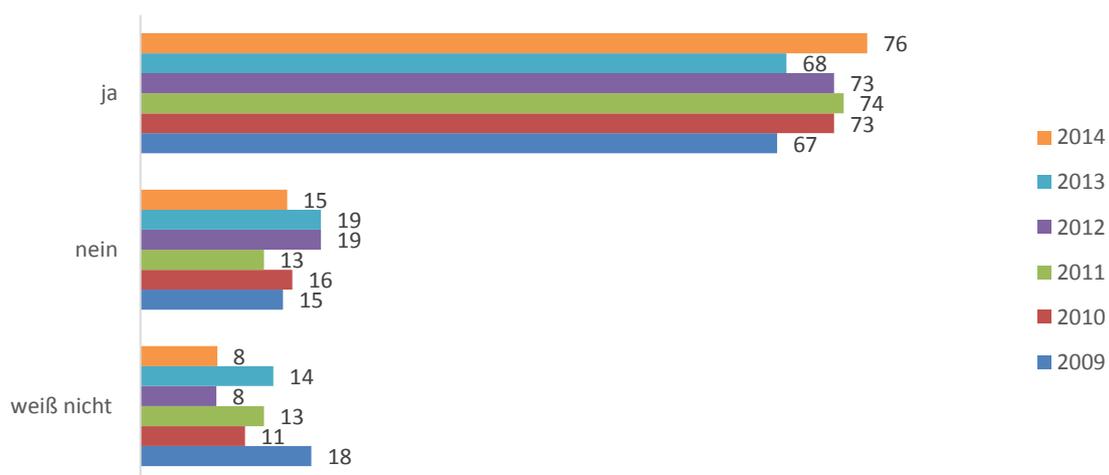
Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Die Befragten hatten zusätzlich die Möglichkeit, mit eigenen Worten Veränderungen ihrer beruflichen Situation zu beschreiben. Auch hier sind vor allem positive Veränderungen beschrieben, wie eine Auswahl von Antworten zeigt:

- Bin beruflich aufgestiegen
- Blieb alles beim Alten
- Habe den gleichen Job
- Ich bin im Begriff, mich selbstständig zu machen
- Ich bin in meiner Aufgabe qualifizierter
- Ich bin qualifizierter als vorher
- Ich habe eine erweiterte Tätigkeit bekommen
- ich habe eine weitere Tätigkeit im Unternehmen
- Ich habe gekündigt, bin aber nicht arbeitslos. Das geht nahtlos in den nächsten Job über
- Plane, mich selbständig zu machen nach der Teilnahme

Offensichtlich war einem Großteil der Teilnehmer/innen zum Befragungszeitraum noch nicht bekannt, dass es im nächsten Jahr keine Förderung in der bisherigen Form mehr geben würde. Anders ist es kaum zu erklären, dass mehr als drei Viertel angaben, auch im nächsten Jahr den Qualifizierungsscheck in Anspruch nehmen zu wollen. So hoch war dieser Wert bislang noch nie. Auf der anderen Seite unterstreicht aber auch dieses Ergebnis die Zufriedenheit mit dem Instrument, die mit der Bereitschaft, es erneut zu nutzen, signalisiert wird. Nicht ganz klar an dieser Stelle ist allerdings, in welchem Maß die Bewertung der durchgeführten Maßnahme das Ergebnis beeinflusst, bzw. inwieweit die Bereitschaft, erneut an einer geförderten Weiterbildung teilzunehmen, auf den Qualifizierungsscheck oder die eigentliche Maßnahme zurückzuführen ist. Hier könnte es durchaus zu leichten Verzerrungen im Antwortverhalten kommen.

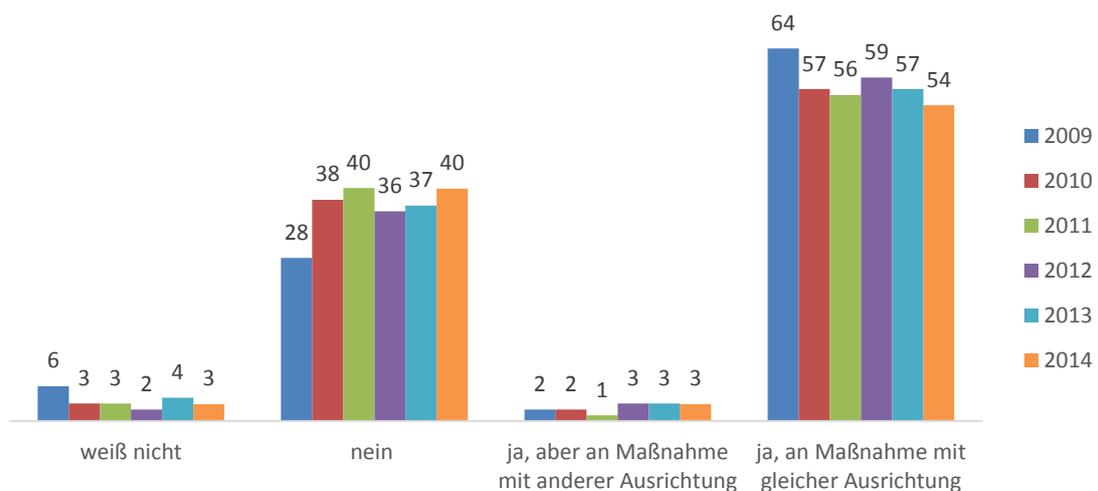
Abbildung 59: „Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?“, 2009-2014



Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

Im Jahr 2014 gaben abermals mehr Teilnehmer/innen als im Vorjahr an, dass sie ohne die Förderung durch den Qualifizierungsscheck die absolvierte Weiterbildungsmaßnahme nicht besucht hätten. Ebenso gaben abermals weniger an, dass sie eine Maßnahme mit gleicher Ausrichtung auch ohne die Förderung besucht hätten. Über den gesamten Erhebungszeitraum hat sich insgesamt der Mitnahmeeffekt abgeschwächt. Waren es anfangs noch annähernd zwei Drittel, die auch ohne Förderung teilgenommen hätten, ist es am Ende des Instruments nur noch gut die Hälfte. Trotzdem: Lediglich 40% und damit klar weniger als die Hälfte geben an, dass sie ohne die Förderung nicht teilgenommen hätten.

Abbildung 60: „Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt?“, 2009-2014

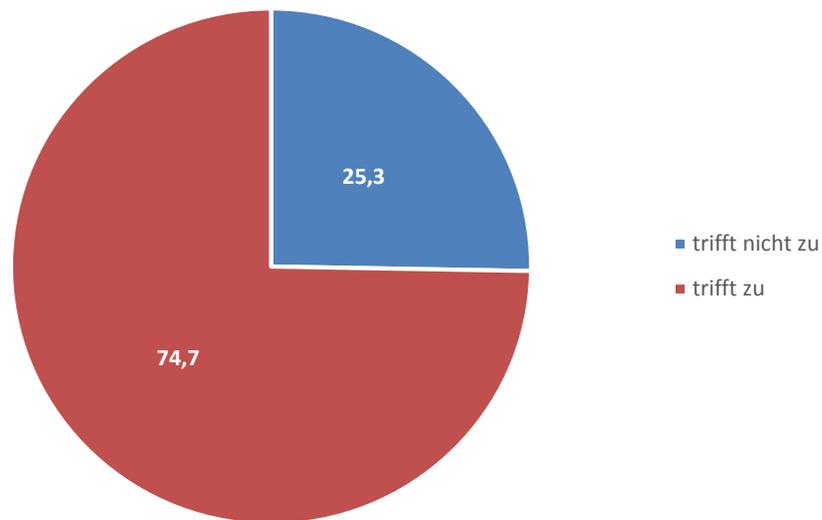


Abweichungen von 100 bei Gesamtprozenten rundungsbedingt

5.4. Vorschläge zur Verbesserung des Instruments

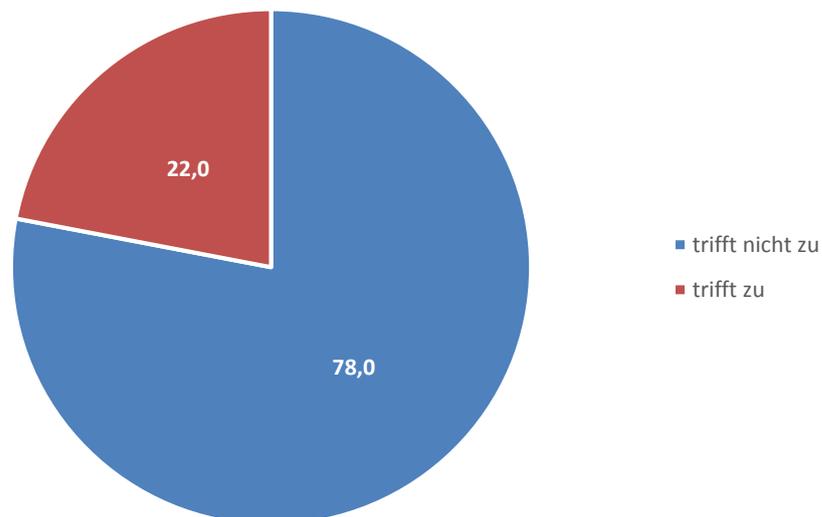
Die bisherige Auswertung zeigt sehr deutlich, dass eine Mehrheit mit den Qualifizierungsschecks insgesamt sehr zufrieden ist. Trotzdem sehen viele der Befragten an verschiedenen Stellen durchaus noch Raum für Verbesserungen. Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei die Öffentlichkeitsarbeit, also vor allem das Bekanntmachen des Instruments und der damit verbundenen Förderrichtlinien. Drei Viertel der Befragten stimmten der Aussage zu, dass es nicht ausreichend öffentlich gemachte Informationen über die Qualifizierungsschecks gibt. Das ist ein eindeutiges Votum und zeigt klar, wo noch Optimierungsbedarf besteht.

Abbildung 61: „Informationen über die Qualifizierungsschecks sollten verbessert werden“, 2014



Mit der Beratung dagegen ist ein überwiegender Anteil der Befragten auch im Nachhinein zufrieden und sieht keinen Verbesserungsbedarf. Lediglich 22% geben an, dass die Beratung verbessert werden sollte. Das bestätigt auch die in der schriftlichen Befragung erhaltenen Ergebnisse, die ebenfalls große Zufriedenheit mit der Beratung (sogar noch deutlicher) zum Ausdruck brachten.

Abbildung 62: „Die Beratung sollte verbessert werden“, 2014



Die Teilnehmer/innen hatten abschließend die Möglichkeit, frei Verbesserungsmöglichkeiten für das Instrument der Qualifizierungsschecks zu formulieren.

Im Folgenden soll in einer Auswahl überblicksartig dargestellt werden, welche Möglichkeiten zur Verbesserung von den Teilnehmer/innen formuliert wurden. Thematisch gliedern sich die Aussagen in die Bereiche *Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit*, *Weiterführung des Instruments*, *Kosten durch das Instrument* und *Organisation des Instruments*, die in der Gesamtheit der Antworten die dominanten Themenfelder darstellen.

Bekanntheitsgrad des Instruments (Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit)

- Arbeitgeber sollten besser darüber informiert sein, um die Mitarbeiter zu informieren
- Die Informationsverbreitung sollte verbessert werden. Das Instrument ist zu wenig bekannt. Die Unternehmen, insbesondere die kleinen Unternehmen, sollten direkt angeschrieben werden
- Es sollte mehr informiert werden und Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden. Ich habe davon auch nur durch Zufall erfahren
- Es wissen zu wenige, dass es so etwas gibt. Habe im Bekanntenkreis niemanden, der das weiß
- Gerade für Berufseinsteiger sollte dieser Scheck besser präsentiert und schmackhaft gemacht werden, damit diese Einsteiger besser gefördert werden können. So konnte ich Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, die ich mir sonst nicht hätte leisten können
- Ich habe erst während der Maßnahme von dem Scheck erfahren. Viele wissen gar nicht, dass es ihn gibt
- Man muss da mehr aufmerksam machen, mehr hinweisen, damit ein dieses Instrument auch erreicht, ohne dass es erst durch meinen Arbeitgeber an mich herangetragen wird. Es muss bekannter werden. Der Bekanntheitsgrad muss insgesamt mehr gefördert werden
- Man sollte es publikler machen. Ich habe durch Zufall davon in einer Zeitschrift erfahren. Niemand kennt diesen Qualifizierungsscheck. Man sollte es auch in der Presse verbreiten
- Man sollte mehr Werbung machen dafür, vor allem für Frauen ab 50
- Ich fände es gut, wenn Arbeitnehmer informiert werden, insbesondere die Arbeitnehmerinnen. Im Grunde müssen es Arbeitgeber wissen

Weiterführung des Instruments

- Dass er wieder stattfinden kann und nicht abgeschafft wird.
- Er sollte beibehalten werden. Es gibt Qualifizierung, die für Arbeitgeber zu speziell sind und die Übernahme der Kosten für den Arbeitnehmer ist zu hoch.
- Er sollte unbedingt wieder eingeführt werden. Weiterbildungen sind sehr teuer und da hilft der Qualifizierungsscheck. Außerdem sollte der Teilnehmerkreis/ Anspruchsberechtigte erhöht werden.
- Man sollte den Qualifizierungsscheck in Hessen beibehalten.
- Es wäre gut, wenn es ihn wieder gäbe, denn viele können sich solche Weiterbildungen nicht leisten. Es müsste generell mehr bekannt gemacht werden.

Kosten durch das Instrument

- Der Prozentsatz für die Übernahme der Kosten sollte angehoben werden. Die Übernachtungskosten, welche teilweise höher sind als die Ausbildungskosten, sollten auch anteilig übernommen werden.

- Die Kostenfrage war schon da. Ich musste 400 Euro draufzahlen für 4 Tage. Ich wünsche mir eine höhere Bezuschussung.
- ich finde 500 Euro im Verhältnis gesehen wenig (kommt auf Fortbildungsmaßnahme an)

Organisation des Instruments

- Die Verwaltungsgeschichte dauert viel zu lange, ich musste viel Zeit opfern für die Formulare und die Kriterien.
- Die Zeitblöcke sind nicht so gut!
- Der Qualifizierungsscheck ist nur für ein Maßnahmenmodul einlösbar und verfällt leider, wenn man nur ein Modul macht. Der Scheck ist für weitere Module leider nicht verwendbar.

6. Zusammenfassung und Fazit

Die Ergebnisse der Auswertung zur Inanspruchnahme der Qualifizierungsschecks haben eine über die Jahre stetig wachsende Zahl an Teilnehmer/innen gezeigt. Nachdem das Instrument zunächst schleppend anlief, was durchaus dem üblichen Charakter auch anderer, ähnlicher Programme entspricht, konnten schließlich in jedem Jahr mehr Beschäftigte für die Förderung gewonnen werden, sodass am Ende des Programms die anvisierten Ziele deutlich übertroffen werden konnten.

Die Auswertung der Zufriedenheit der Teilnehmer/innen ergibt ebenfalls positive Ergebnisse. Während die Gesamtzufriedenheit mit dem Instrument über den ganzen Zeitraum sehr hoch war, wurde auch die Beratungsqualität stets als sehr gut eingeschätzt. In allen die Qualität der Beratungsleistung betreffenden Teilaspekten wurden über den vollen Zeitraum von beinahe allen Teilnehmergruppen große Zufriedenheitswerte gemessen. Zu beachten ist hier allerdings, dass sich dies nicht auf die Qualität der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahme bezieht, sondern lediglich auf die im Rahmen des Instruments obligatorische Beratung vor Beginn der Weiterbildung. Insgesamt kann bei dem Instrument der Qualifizierungsschecks absolut von einem Erfolg, sowohl quantitativ, was die Teilnahme betrifft, als auch qualitativ, was die Qualität der Beratung angeht, gesprochen werden.

Frauen bewerten die Durchführung der Qualifizierungsschecks in diesem Jahr positiver als Männer. Dies trifft auf jede der einzeln analysierten Aussagen zu. Insbesondere finden Frauen in diesem Jahr ihre individuelle Situation besser berücksichtigt als Männer. Dieses Ergebnis bestätigt die Ergebnisse der Vorjahre, in denen Frauen ebenfalls zufriedener waren. Allerdings hat sich diese Tendenz 2014 noch einmal verstärkt.

Nach Alter differenziert stechen 2014 insbesondere die Jüngsten und die Ältesten hervor. In allen analysierten Aussagen äußern die Jüngsten in diesem Jahr die geringste Zufriedenheit. Der Aussage, wichtige Anregungen erhalten zu haben, stimmen die unter 25-Jährigen besonders wenig zu. Währenddessen sind die Ältesten die insgesamt zufriedenste Gruppe. Sie sind ganz besonders zufrieden mit der Beratung insgesamt. Die beiden mittleren Altersgruppen unterscheiden sich, was die Bewertungsmuster angeht, kaum. Im Vergleich zu den Vorjahren ist dieses Ergebnis durchaus ungewöhnlich; so waren in einigen Kategorien die jüngsten Befragten in den vergangenen Jahren noch die zufriedenste Gruppe.

Bei der Analyse der Bedeutung des Migrationshintergrundes ergibt sich in diesem Jahr kein eindeutiges Bild. In der Tendenz sind die Befragten ohne Migrationshintergrund etwas zufriedener. Lediglich bei der Frage, ob die individuelle Situation ausreichend berücksichtigt wurde, stimmen die Befragten mit Migrationshintergrund häufiger voll und ganz zu. Insgesamt sind die Unterschiede allerdings eher gering. In den vergangenen Jahren waren die befragten mit Migrationshintergrund häufiger die zufriedenerere Gruppe. Teilweise waren die Unterschiede recht deutlich. Insgesamt hat das Zufriedenheitsniveau dieser Gruppe abgenommen.

Beim Vergleich der Vollzeit- mit den verschiedenen Teilzeitkräften stellen sich die Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden Wochenarbeitszeit als eindeutig zufriedenste Gruppe heraus. Bei jeder der Aussagen erreichen sie die höchste volle Zustimmung. Vor allem bei der Gesamtbewertung der Beratungsqualität gab fast niemand der Befragten aus dieser Gruppe eine negative Bewertung ab. Die Vollzeitkräfte sind in der Tendenz die unzufriedenste Gruppe, wobei der Unterschied zu den Teilzeitkräften mit weniger als 20 Stunden teilweise sehr gering ausfällt. Auch in den vergangenen Jahren waren die Teilzeitkräfte insgesamt eher zufriedener, sodass sich hier 2014 ein bereits bestehender Trend fortsetzt.

Schaut man auf die Qualifikation der Befragten als Unterscheidungsmerkmal bei der Bewertung der Qualifizierungsschecks, zeichnet sich kein einheitliches Bild für 2014. Tendenziell sind die Geringqualifizierten die zufriedenste Gruppe. Allerdings ist diese Tendenz nicht immer eindeutig, so sind z.B. bei der Gesamtbewertung der Beratung die Teilnehmer/innen mit Meisterbrief diejenigen mit der größten vollen Zustimmung. Die Gruppe mit mittlerem Qualifikationsniveau bewegt sich auch bei den Bewertungen meist im mittleren Bereich. Dieses uneinheitliche Bild zeigte sich auch in den vergangenen Jahren, in denen die verschiedenen Gruppen die Teilaspekte jeweils recht unterschiedlich bewerteten.

Alles in allem hat sich das Instrument Qualifizierungsschecks auch in diesem Jahr bewährt. Die Befragten sind auch 2014 mit der Umsetzung des Instruments sehr zufrieden. Das zeigt sowohl die Gesamtbewertung, als auch der Blick auf die einzelnen Unterpunkte, wie die Qualität der Beratung oder die erhaltenen Anregungen. Die aufgezeigten Entwicklungen lassen zwar alles in allem einen leichten Negativtrend in den Bewertungen erkennen, der ist aber nicht sehr stark und ist zum Teil auch auf das außerordentlich hohe Maß an nicht gemachten Angaben zurückzuführen. Wo die Ursprünge für die erheblich gestiegene Skepsis, die Fragen zu beantworten, liegen, lässt sich nur mutmaßen.

Neben den bereits genannten positiven Ergebnissen gibt es allerdings auch mögliche Ansätze zur Veränderung für zukünftige, ähnliche Instrumente. Ein Ansatzpunkt ergibt sich aus der Analyse der Kernzielgruppen des Instruments und in welchem Maß sie erreicht wurden. Diese Analyse zeigt, dass die Kernzielgruppen der Geringqualifizierten und der Teilzeitbeschäftigten sehr gut und die der älteren Beschäftigten recht gut erreicht werden konnten. Allerdings gibt es bei den Älteren recht deutliche Unterschiede. Als ältere Beschäftigte wurden hier alle über 45 Jahre gefasst, während zusätzlich noch einmal in 45-54-Jährige sowie 55-Jährige und Ältere differenziert wurde. Während die 45-54-Jährigen zwar noch recht gut für das Förderprogramm gewonnen werden konnten, waren die 55-Jährigen und Älteren im Rahmen des Instruments deutlich unterrepräsentiert im Verhältnis zu ihren Anteilen bei allen Beschäftigten in Hessen. Ergebnisse der Betriebsbefragungen, wie auch der Befragung der hessischen Weiterbildungsanbieter, zeigen zwar eine generell eher geringe Teilnahme dieser Gruppe an Weiterbildungen, allerdings ist die Quote im Rahmen der Qualifizierungsschecks besonders gering. Für zukünftige Programme sollte daher erarbeitet werden, wo die Gründe für die geringe Beteiligung liegen und wie auch die ältesten Beschäftigten für eine geförderte, individuelle Weiterbildung gewonnen werden können.

Ein weiterer Ansatzpunkt schließt an die ungleiche regionale Verteilung der Teilnehmer/innen des Instruments an. In Frankfurt, Darmstadt und Wiesbaden, sowie in den umliegenden Regionen wurde das Instrument stark unterdurchschnittlich angenommen. Beschäftigte aus diesen Teilen Hessens waren gemessen an dem hohen Anteil, den sie insgesamt ausmachen, bei den Qualifizierungsschecks schwach vertreten. In den nördlichen und ländlicheren Kreisen und kreisfreien Städten, z.B. in Kassel, dagegen wurde das Instrument sehr gut angenommen und Beschäftigte aus diesen Regionen waren besonders stark vertreten. Über die Gründe für diese ungleiche Verteilung kann auf Basis der vorliegenden Daten nur spekuliert werden. Ausschlaggebend könnten z.B. die regional unterschiedlichen Branchenstrukturen, dominante Betriebsgrößenklassen, die Beschäftigtenstruktur oder Spezifika in den jeweiligen Qualifikationsprofilen sein. Für zukünftige Maßnahmen wichtig wäre es, hier anzusetzen und erstens zu eruieren, wo die großen Unterschiede herrühren und zweitens entsprechend zu reagieren und spezifische Ansprachen zu erarbeiten, um schließlich auch bislang wenig erreichte Gruppen zu erreichen.

Neben der Reichweite des Instruments spielt auch die Einbettung in bereits bestehende oder evtl. aufzubauende betriebliche Weiterbildungsstrategien eine wichtige Rolle für zukünftige Weiterentwicklungen ähnlicher Vorhaben. Ansatzpunkte, die sich darauf beziehen, sollen im Folgenden diskutiert werden.

Eine wichtige Rolle nehmen Betriebe als Weiterbildungspartner im Rahmen dieses und zukünftiger Programme ein. Zwar richteten sich die Qualifizierungsschecks in erster Linie an die Beschäftigten, trotzdem kommt den Betrieben eine wichtige Rolle zu. Sie stellen laut Aussage der befragten Qualifizierungsscheckteilnehmer/innen die wichtigste Informationsquelle zum Thema Weiterbildung für Beschäftigte dar. Oftmals ist dabei aber nicht klar, welche Informationen und in welcher Form Informationen zu den Beschäftigten gelangen. Hier wäre es in vielen Fällen sicher sinnvoll, den Verantwortlichen in den jeweiligen Betrieben beratende und unterstützende Hilfe zur Seite zu stellen. So könnte sichergestellt werden, dass Informationen nicht bloß in Form von ausgehängten oder weitergegebenen Flyern oder Broschüren zu den Beschäftigten gelangen, sondern im besten Fall im Rahmen von strukturierten und in eine betriebliche Weiterbildungsstrategie eingebundenen Personalentwicklungsgesprächen.

So könnte auch eine vielfach beobachtete Selektivität bei der Förderung von verschiedenen Beschäftigtengruppen seitens der Betriebe aufgezeigt werden, um bislang wenig oder ungenutzte Potenziale in wenig geförderten Beschäftigtengruppen besser nutzen zu können.

Nach der Reichweite des Programms und den Betrieben als Partner bei Weiterbildungsstrategien sollen im Folgenden der Nutzen und die Verwertbarkeit geförderter Maßnahmen diskutiert werden. Die Verwertbarkeit bezieht sich hier auf den direkten, formalen Nutzen von Weiterbildungen, der durch anerkannte Zertifikate und Abschlüsse bestätigt wird.

Eine gewissermaßen „natürliche“ Grenze des Instruments der Qualifizierungsschecks wird erreicht, wenn es um die Betrachtung der eigentlichen Weiterbildungsmaßnahmen geht, die durch die ausgestellten Bildungsgutscheine gefördert wurden. Hier muss festgehalten werden, dass diese nur im Rahmen der Wirkungsanalyse Gegenstand des Instruments waren. Das heißt, dass mit dem Qualifizierungsscheck-Programm nicht angestrebt wurde, Art, Umfang, Struktur oder gar die Qualität der konkreten Weiterbildungsmaßnahmen zu analysieren und im Endeffekt sogar weiterzuentwickeln, sondern es darum ging, Gruppen bestimmter Beschäftigter durch eine gezielte Förderung mehr an Weiterbildung an sich zu beteiligen. Nichtsdestotrotz bieten auch die Weiterbildungsmaßnahmen selber einen Ansatzpunkt, um über Nutzen, Erfolg und evtl. sinnvolle zukünftige Veränderungen des Instruments zu diskutieren.

Aus der Analyse der Weiterbildungsanbieterbefragung ging hervor, dass Weiterbildungen zu einem nicht unwesentlichen Teil gar nicht oder nur mit einer bloßen Teilnahmebescheinigung zertifiziert werden. Die Fördersumme von maximal 500€ lässt zudem nicht darauf schließen, dass z.B. berufsqualifizierende Abschlüsse im Vordergrund der Förderung standen. Da die Qualifizierungsschecks von vorneherein das Ziel hatten, einen eher niedrigschwelligen Zugang zu Bildungsangeboten für Geringqualifizierte zu schaffen, ist dies nicht als problematisch zu erachten. Für zukünftige Instrumente sollte dennoch überlegt werden, ob nicht vorrangig Weiterbildungen gefördert werden, die auch durch ihre Zertifizierung die tatsächliche Beschäftigungsfähigkeit der Absolvent/innen steigern. In Frage kämen dafür in erster Linie berufsqualifizierende Abschlüsse, bundesweit gültige Zertifikate oder Zeugnisse aufgrund einer Kammerprüfung.

7. Einleitung Teil B – Endbericht Informationssystem berufliche Weiterbildung

Im Jahr 2008 wurde auf Initiative des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main das Projekt „Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen“ ins Leben gerufen. Ziel des Projekts war es, auf Basis umfangreicher Datenerhebungen kontinuierlich über einen längeren Zeitraum Bericht über Weiterbildungsaktivitäten in Hessen zu erstatten. Dem ging die Beobachtung voraus, dass insbesondere auf regionaler Ebene nur sehr unvollständig Daten über Art, Umfang und Intensität beruflicher Weiterbildungsformen vorhanden waren (Baden und Schmid 2008).

Der vorliegende Bericht stellt eine Übersicht über die Arbeit des Informationssystems dar, das in den Jahren 2008 bis 2014 in zahlreichen Studien umfassende Daten zur beruflichen Weiterbildung in Hessen sammelte, auswertete und zur Verfügung stellte. Neben den wesentlichen Ergebnissen werden Entwicklungen, Trends und Perspektiven für zukünftige Initiativen in diesem Feld aufgezeigt und diskutiert. Für eine Übersicht über alle im Projekt durchgeführten Arbeiten siehe Tabelle 6, sowie Tabelle 5 für alle aus dem Projekt hervorgegangenen Veröffentlichungen.

Teil B ist wie folgt gegliedert: Nach einer allgemeinen Einleitung zum Thema berufliche Weiterbildung wird zunächst ein *Überblick über die einzelnen Module* des Informationssystems gegeben. Hier wird in verschiedene Typen der Weiterbildung eingeführt und erläutert, in welchen Arbeitsschritten im Informationssystem und mit welchen Zielen zu diesen Weiterbildungstypen Erhebungen durchgeführt wurden (Kapitel 8 und 9). Es folgt eine kompakte *Darstellung der wesentlichen Ergebnisse* aus allen durchgeführten Studien (Kapitel 10). Die Ergebnisse werden zugunsten eines eher knapp gehaltenen Überblicks zusammengefasst und auf die wichtigsten Punkte beschränkt. Eine ausführliche Beschreibung und Interpretation liegt in u.a. Form von umfassenden, jährlich veröffentlichten Berichtspublikationen vor. Teil B schließt mit einer *Diskussion der Ergebnisse*. Dabei geht es darum, sowohl Stärken und Erfolge der eingesetzten Instrumente darzustellen, als auch Grenzen und Möglichkeiten für zukünftige Weiterentwicklungen aufzuzeigen.

Als ein zentrales Instrument der Weiterbildungsförderung wurde das Förderprogramm der Qualifizierungsschecks 2008 vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung im Rahmen der Förderperiode des Europäischen Sozialfonds 2007–2013 eingeführt und im Rahmen des Informationssystem vom IWAK jährlich ausgewertet. Die Auswertung ist nicht Bestandteil von Teil B des Berichts, stattdessen werden in Teil A die Ergebnisse der Auswertung der Qualifizierungsschecks des Jahres 2014 ausführlich dargestellt.

8. Bedeutung beruflicher Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen, die an die Wissensgesellschaft in Deutschland gestellt werden, gibt es den allgemeinen Konsens, dass Weiterbildung neben der Ausbildung mehr denn je einen fundamentalen Bestandteil der beruflichen Bildung in Deutschland darstellt. Die größten Herausforderungen sind in diesem Zusammenhang der demografische Wandel sowie die Globalisierung der Wirtschaft und der Märkte (BMBF 2008). Daraus resultieren ein schon bestehender, erheblicher, aber nur zum Teil gedeckter Fachkräftebedarf und ein prognostizierter, zukünftiger, allgemeiner Fachkräftemangel. Die Zahl der aus dem Beruf Ausscheidenden wird zukünftig immer schwieriger mit nachrückenden, jüngeren Arbeitnehmer/innen zu decken sein. Zudem wird vor dem Hintergrund einer längeren Lebensarbeitszeit der Anteil an Älteren in den Betrieben weiter wachsen. Hinzu kommt, dass die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands international in höchstem Maß vom Humanvermögen abhängig ist. Bildung und Wissen werden so zu einer zentralen Ressource auf dem Weg zu Innovation und erfolgreichem Wettbewerb in Wirtschaft und Forschung. Bildung ist zudem von zentraler Bedeutung für die Chancengleichheit sowie die gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe aller Personengruppen. Insofern kommt auch der Weiterbildung eine fundamentale Bedeutung zu. Sie wird als entscheidend für die Zukunft des Einzelnen, der Gesellschaft und der Wirtschaft angesehen (ebd. 2008). Dabei wird Weiterbildung grundsätzlich verstanden als eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Lernens nach einer abgeschlossenen Erstausbildung, das nach Eintritt in die Berufstätigkeit stattfindet und mit dem berufliche Abschlüsse und andere berufliche oder allgemeine Qualifikationen erlangt werden (BMBF 2011).

Notwendigkeiten zur Weiterbildung ergeben sich sowohl für die Betriebe, die nur mit geschulten Fachkräften dem Innovationsdruck und sich dynamisch verändernden Marktanforderungen standhalten und auch zukünftig profitabel wirtschaften können, als auch für die Beschäftigten, deren ursprüngliche Berufsbilder kontinuierlich aufweichen und zunehmend von flexiblen Qualifikationsanforderungen ersetzt werden. Einmal Erlerntes ist durch Faktoren wie kurze technische Innovationszyklen und damit verbundenen, schnell wechselnden Qualifizierungsanforderungen für immer kürzer werdende Zeiträume von Bedeutung. Während die Betriebe ein Interesse daran haben, sich die besten Fachkräfte zu sichern, diese zu binden und zu halten, liegt das Interesse der Individuen darin, eben diesen Status als Fachkraft nicht nur durch eine Erstausbildung zu erlangen, sondern auch über einen immer länger währenden Zeitraum zu erhalten, auszubauen und den flexiblen Anforderungen anzupassen. Dazu können gezielte Weiterbildungen ein wichtiger Schlüssel sein.

Politischen Akteuren kommt in dieser Gemengelage die Aufgabe zu, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die Weiterbildung nicht nur einfach und wirkungsvoll ermöglichen, sondern gegebenenfalls auch fördern und vorantreiben. Dazu ist es notwendig, Bedarfe zu erkennen, transparent zu machen und zu kommunizieren und schließlich mit entsprechenden Instrumenten wirksam zu bedienen. Eingesetzte Förderinstrumente können dabei grundsätzlich danach unterschieden werden, welche Gruppen und welche Aktivitäten gefördert werden.

Eine besondere Rolle spielen hier kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Fast alle Unternehmen in Deutschland sind dieser Gruppe angehörig, über 60% aller Beschäftigten arbeiten in KMU (Söllner 2014). Zudem wird insbesondere diesen Unternehmen eine tragende Rolle sowohl bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze, als auch für die Entwicklung neuer Innovationen zugeschrieben (May-Strobl und Haunschild 2013). Diese Faktoren tragen maßgeblich zum vielbemühten Sprichwort bei, diese Unternehmen seien das „Rückgrat der Betriebe in Deutschland“ (Dobischat und Düsseldorf 2013). Trotzdem ist die Weiterbildungsbeteiligung von KMU deutlich geringer als die von Großunternehmen. Als Gründe

hierfür werden in erster Linie fehlende Kompetenzen der mit Weiterbildung betrauten Mitarbeiter/innen (wenn überhaupt vorhanden), sowie der allgemein geringe Institutionalierungsgrad von Personal- und Weiterbildungsplanung in diesen Betrieben genannt (ebd. 2013).

Zahlreiche Initiativen zur Förderung von Weiterbildungsaktivitäten auf Landes- wie auch auf Bundesebene setzen deswegen bei KMU an (BMBF 2011) und zielen darauf ab, Beschäftigte dieser Unternehmen stärker als bislang an Weiterbildung zu beteiligen. Begünstigte der Förderung sind dabei entweder die Betriebe oder direkt die einzelnen Beschäftigten in den Betrieben. Stark an Relevanz zugenommen haben in den vergangenen Jahren Gutscheinprogramme, die einzelne Beschäftigte fördern, indem ihnen eine Weiterbildungsmaßnahme ganz oder zum Teil finanziert wird. So wird die Nachfrageseite gestärkt, während die Angebotsseite, also Weiterbildungsbetreiber, bei dieser Art der Förderung zumindest direkt außen vor bleiben.

9. Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen

Die oben für Deutschland beschriebene Situation stellt sich für Hessen nicht wesentlich anders dar. Deswegen entschloss sich das hessische Wirtschaftsministerium zu einer gezielten Förderung von Weiterbildungsaktivitäten für Beschäftigte in KMU in Form der 2008 eingeführten Qualifizierungsschecks. Gleichzeitig startete mit dem „Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen“ ein Projekt, das zum Ziel hatte, Daten über Art, Umfang, Verbreitung und Inhalte von beruflicher Weiterbildung zu erheben, auszuwerten und transparent zur Verfügung zu stellen. Dies sollte dazu dienen, Informationen über das Feld der Weiterbildung zu generieren, zu bündeln und zu systematisieren. Das System sollte Auskunft über Entwicklungen und Trends geben, um so eine empirische Basis zu schaffen, auf der zukünftige politische Entscheidungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung getroffen werden können.

Damit gingen neben der Auswertung der Qualifizierungsschecks eine ganze Reihe von weiteren Modulen und damit verbundene Einzelmaßnahmen einher. Mit den unterschiedlichen Modulen wurden auch unterschiedliche Typen von Weiterbildung adressiert. Grundsätzlich wurde in drei Weiterbildungstypen unterschieden.

- *Formelle betriebliche Weiterbildung* umfasst Weiterbildungsaktivitäten, die in einem betrieblichen Rahmen stattfinden. Der betriebliche Rahmen kann dabei die organisatorische, räumliche, zeitliche und die finanzielle Dimension umfassen. Das bedeutet, dass formelle betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen umfasst, die vom Betrieb organisiert bzw. initiiert werden und/oder in den Räumlichkeiten des Betriebes stattfinden und/oder während der regulären Arbeitszeit der Teilnehmer/innen stattfinden, die entsprechend dafür freigestellt werden und/oder vom Betrieb voll oder zumindest anteilig finanziert werden.
- *Geförderte individuelle Weiterbildung* betrifft Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht betrieblich organisiert ist. Das bedeutet, dass im Normalfall der oder die einzelne Beschäftigte die Teilnahme organisiert und initiiert. Die Rahmenbedingungen für die Teilnahme sind demnach mit dem Betrieb individuell abzustimmen, vor allem was die zeitlichen und finanziellen Aspekte einer Freistellung bei umfassenderen Maßnahmen betrifft. Die Förderung von Weiterbildungen beinhaltet zudem oft eine Rahmung, die vorgibt, welche Gruppen von Beschäftigten, sowie welche Maßnahmen und welche Weiterbildungsanbieter, für die Förderung in Frage kommen. Gefördert werden solche Maßnahmen üblicherweise mit öffentlichen Mitteln wie Bildungsgutscheinen oder vergleichbaren Instrumenten.
- *Individuelle, nicht geförderte Weiterbildung* ist ebenfalls nicht betrieblich organisiert oder initiiert. Bei dieser Art der Weiterbildung trägt der oder die einzelne Beschäftigte allerdings auch die anfallenden Kosten. Die Wahl der Maßnahme, sowie des Anbieters, der Dauer oder des Gesamtumfangs sind hier dann aber auch keine Grenzen durch bestehende Förderrichtlinien gesetzt.

Die eingesetzten Module wurden entsprechend der oben beschriebenen Besonderheiten der jeweiligen Weiterbildungstypen erarbeitet und eingesetzt. Im Einzelnen handelte es sich um:

- Ein Instrument zur regelmäßigen Erfassung *formeller betrieblicher Weiterbildung* in Hessen

Zunächst sollte dem Informationssystem eine Datengrundlage über die bestehenden Weiterbildungsaktivitäten in Hessen geschaffen werden. Dazu wurde 2008 eine telefonische Betriebsbefragung durchgeführt, bei der nach aktuellen und zukünftig geplanten Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung gefragt wurde. In den Jahren 2010 und 2012 wurde die Befragung erneut durchgeführt. Durch diese Wiederholungsbefragungen konnten aktuelle Entwicklungen in Hessen aufgezeigt werden. Befragt wurden dabei alle Betriebe, die zum Stichtag mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten. Die Untersuchungseinheit war somit der Betrieb und nicht das Unternehmen. Ziel der Befragung war es, bestehende Informationslücken zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen zu schließen.

Im Jahr 2010 wurde außerdem eine qualitativ angelegte Befragung von Betriebsräten durchgeführt. In 16 Interviews wurden Betriebsräte zu den Weiterbildungsaktivitäten in ihren jeweiligen Betrieben befragt. Dabei wurden u.a. Art und Umfang, Schwerpunkte, Hemmnisse, Informationswege und Pläne rund um das Thema Weiterbildung im Betrieb abgefragt. So konnten die quantitativen Daten mit Erkenntnissen aus qualitativen Interviews erweitert und ergänzt werden.

- Ein Instrument zur regelmäßigen Erfassung *geförderter individueller Weiterbildung*
Um Daten über geförderte individuelle Weiterbildung zu erhalten, wurde das nachfrageorientierte Gutscheiprogramm „Qualifizierungsschecks“ jährlich auf der Basis von drei verschiedenen Datenquellen ausgewertet.
Erstens wurde eine Datenbank mit den Strukturdaten (Anzahl der beantragten und ausgestellten Qualifizierungsschecks, Alter, Geschlecht, Qualifikation) der Teilnehmer/innen herangezogen (zur Verfügung gestellt von Weiterbildung Hessen e.V.).
Zweitens wurde eine schriftliche Befragung mit den Teilnehmer/innen durchgeführt, welche die Zufriedenheit mit der erhaltenen Beratung, mit dem Instrument insgesamt und dem damit verbundenen zeitlichen Aufwand erheben sollte.
Drittens wurden die Teilnehmer/innen ca. 6-12 Monate nach Erhalt des Qualifizierungsschecks telefonisch befragt, um mittelfristige Wirkungen des Programms auf berufliche Entwicklung, Lohnniveau, Arbeitsplatzsicherheit etc. zu erfassen.
Durch die kontinuierliche, über die gesamte Projektdauer erfolgte Auswertung dieser Daten konnten Entwicklungen bei der Teilnahme an und der Bewertung des Instruments, sowie den beschriebenen Wirkungen dessen hervorragend erfasst und abgebildet werden. So konnte auf der Basis verschiedener, umfangreicher Datenquellen eine Informationsbasis über geförderte individuelle Weiterbildung in Hessen geschaffen werden, wie sie zuvor noch nicht vorlag.
Die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit konnte als Kooperationspartner für das Informationssystem Weiterbildung gewonnen werden und stellte im Rahmen der Kooperation entsprechende Daten zu „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) zur Verfügung, die im Rahmen des Projekts in den Jahren 2009, 2010 und 2011 ausgewertet wurden. Dies diente dazu, die Qualifizierungsschecks mit einem weiteren, bereits etablierten Gutscheiprogramm zu vergleichen.
- Ein Instrument zur Erfassung *individueller nicht geförderter Weiterbildung*
Analog zur betrieblichen Weiterbildung wurde mit einer Befragung 2008 zunächst eine Datenbasis geschaffen, mit der Einschätzungen über Art und Umfang individueller und nicht geförderter Weiterbildung in Hessen möglich werden. Denn trotz der hohen Bedeutung dieser Form der Weiterbildung wurde die vorhandene Datenlage als unbefriedigend und verbesserungswürdig erachtet.

Befragt wurden alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig und offen zugänglich anbieten. Ausgeschlossen waren dabei Anbieter, die ausschließlich im Bereich der Sport- oder Hobbykurse, der Berufsvorbereitung oder Berufsausbildung, im Bereich Kinder und Jugendliche (Hausaufgabenhilfe etc.) tätig waren oder die als Trainer/innen, Dozent/innen bzw. Honorarkräfte für bestehende Weiterbildungseinrichtungen arbeiteten, aber kein eigenständiges Marktangebot hatten (Baden und Schmid 2010). Diese Befragung wurde 2013 wiederholt, um so ebenfalls analog zur betrieblichen Weiterbildung Entwicklungen aufzeigen zu können.

- *Sonderberichte*

Auf Basis der oben genannten Datenerhebungen entstanden zudem detaillierte Sonderberichte mit ausführlichen Informationen zur beruflichen Weiterbildung. Diese Sonderberichte wurden jeweils mit eigens dafür konzipierten, zusätzlichen Erhebungen erweitert.

In der Betriebsbefragung des Jahres 2008 wurde einmalig ein Fragenkatalog zum Weiterbildungsverhalten Älterer und Geringqualifizierter aufgenommen, der die Sonderauswertung zu diesen Gruppen von Beschäftigten, also den Kernzielgruppen des Instruments der Qualifizierungsschecks, ermöglichte. Für diesen Sonderbericht wurden zusätzlich Experteninterviews mit verschiedenen Akteuren der Weiterbildungsbranche und Beschäftigten aus beiden Zielgruppen durchgeführt (Baden et al. 2010).

Ein weiterer detaillierter Sonderbericht entstand zum Thema Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten in Hessen (Jäger et al. 2011). In der 2010 durchgeführten zweiten Welle der Betriebsbefragung wurden zu diesem Zweck einmalig spezifische Fragen zur Weiterbildung von Teilzeitkräften hinzugefügt. Zusätzlich wurde zur Exploration des Feldes Experteninterviews mit Weiterbildungsanbietern, sowie im weiteren Projektverlauf eine telefonische Befragung von Teilzeitbeschäftigten, durchgeführt.

Ein ursprünglich geplanter Abschlussworkshop fand nicht mehr statt. Das HMWEVL konnte die Ergebnisse des Projekts, die erst zum Ende des Jahres 2014 vorlagen, nicht mehr bei der Erarbeitung der neuen Programmlinien einfließen lassen, weshalb ein Workshop nicht mehr sinnvoll war.

10. Zentrale Ergebnisse aus den Daten des Informationssystems

Dieses Kapitel dient dazu, die zentralen Ergebnisse der im Rahmen des Informationssystems durchgeführten Studien kompakt darzustellen. Die hier gewählte Darstellung der Ergebnisse stellt eine Zusammenfassung sowie vereinzelt das selektive Herausgreifen von Einzelergebnissen der unterschiedlichen Arbeitsschritte dar. Bei tiefergehendem Interesse an detaillierteren Ergebnisdarstellungen sollte auf die jeweiligen Einzelberichte zurückgegriffen werden, die zu jedem der hier dargestellten Arbeitsschritte im Rahmen der Jahresberichte auf der Homepage des Informationssystems und des IWAK vorliegen, sowie auf die beiden ausführlichen Sonderberichte zu Älteren und Geringqualifizierten sowie Teilzeitbeschäftigten.

10.1. Auswertung bestehender Datenquellen

Für das Informationssystem wurden nicht nur eigene Datenerhebungen durchgeführt, sondern es wurde auch auf bereits bestehende Datenquellen zurückgegriffen. Dies diente dem Zweck, Trends und Problembereiche aufzuzeigen oder bereits in anderen Untersuchungen gewonnene Erkenntnisse zu überprüfen und zu stützen. Zudem sollte ein auf möglichst breiter Datenbasis aufgestellter Überblick erlangt werden und als Grundlage für weitere, zukünftige, eigene Untersuchungen genutzt werden.

10.1.1. Auswertung Mikrozensus

Im Rahmen des Mikrozensus werden Daten zum Weiterbildungsverhalten einzelner Personen erfragt. Für das Informationssystem wurden 2009 eben diese Daten ausgewertet. Eine Besonderheit des Mikrozensus ist allerdings, dass hier alle Personen als erwerbstätig eingestuft werden, die in der Woche vor der Befragung mindestens eine Stunde bezahlt und/oder selbständig gearbeitet hat. Damit kommen deutlich höhere Beschäftigtenzahlen zustande, als dies beispielsweise bei der Bundesagentur für Arbeit der Fall ist. Dies hat entsprechend auch auf die Weiterbildungsquoten, die im Rahmen dieser Untersuchung erhoben wurden, Auswirkungen. Die in der Auswertung herangezogenen Daten beziehen sich auf das Land Hessen für das Jahr 2006.

Etwa jede/r fünfte Beschäftigte nahm 2006 an einer beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung teil. Frauen waren dabei leicht überrepräsentiert, was sich auch in anderen Untersuchungen und anderen Zeiträumen zeigte. Nach Alter unterschieden zeigte sich, dass, je jünger die untersuchte Altersgruppe war, desto höher auch die Weiterbildungsbeteiligung innerhalb dieser Gruppe war. Mit etwa 16% bildeten die über 55-Jährigen dabei das Schlusslicht. Ähnlich linear war der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Weiterbildungsquote. Je qualifizierter die Beschäftigten, desto höher fiel die Weiterbildungsquote aus. Etwa 40% derjenigen mit Hochschulabschluss oder Promotion bildeten sich 2006 weiter. Beamt/innen und Richter/innen waren nach beruflicher Stellung diejenigen, die sich am häufigsten weiterbildeten; vor den Selbstständigen und Angestellten. Arbeiter/innen wiesen die geringste Weiterbildungsquote auf. Vollzeitkräfte besuchten häufiger als Teilzeitkräfte Weiterbildungsmaßnahmen und in größeren Betrieben sind die Weiterbildungsquoten tendenziell höher als in kleinen. Die Branche mit der höchsten Weiterbildungsquote ist die Dienstleistungsbranche.

Insgesamt ergeben sich, wohl vor allem auf Grund des oben genannten, weiten Verständnisses von Erwerbstätigkeit, aus den Mikrozensusdaten relativ geringe Weiterbildungsbeteiligungen, die unter den Werten der weiteren zur Auswertung herangezogenen Untersuchungen liegen.

Die differenzierteren Betrachtungen der Weiterbildungsaktivitäten stützen im Wesentlichen die Ergebnisse anderer im Rahmen des Informationssystems durchgeführter Untersuchungen, wie der Betriebsbefragung des IWAK und der Auswertung des IAB-Betriebspanels.

10.1.2. Auswertung IAB-Betriebspanel

Ein längerfristiger Überblick über die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung in Hessen konnte anhand der IAB-Betriebspaneldaten gewonnen werden. Dies geschah mittels einer Längsschnittanalyse auf betriebsindividueller Ebene, die es u.a. erlaubte, nachzuzeichnen, welche Betriebe sich kontinuierlich, unregelmäßig, nur sporadisch oder gar nicht an individueller Weiterbildung beteiligten und welche Beschäftigtengruppen bspw. von kontinuierlicher betrieblicher Weiterbildung über einen längeren Zeitraum profitierten. Dazu wurden die Daten von 2001 bis 2009 genutzt und ausgewertet. Für die Analyse herangezogen wurden nur Betriebe, die Weiterbildung auch formal betreiben, das heißt, dass sie diese ausgewiesen finanzieren oder ihre Beschäftigten dafür zumindest teilweise freistellen. Betriebe, die nur informell weiterbilden, wurden nicht als weiterbildungsaktiv betrachtet und entsprechend nicht berücksichtigt.

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung insgesamt ist in Hessen im erfassten Zeitraum von 39% auf 47% angestiegen, das heißt, dass fast die Hälfte der untersuchten Betriebe sich an Weiterbildungen beteiligt. Unterschieden nach verschiedenen Betriebsgrößenklassen ergibt sich das aus den verschiedenen Untersuchungen des Informationssystems bekannte Bild, dass größere Betriebe häufiger weiterbilden als kleine. Allerdings verzeichneten Kleinstbetriebe einen recht großen Zuwachs zwischen 2001 und 2009 von 10 Prozentpunkten auf 39%, während Großbetriebe mit über 250 Mitarbeiter/innen über den Gesamtzeitraum recht stabil bei einer Weiterbildungsquote von über 90% lagen.

Nach Wirtschaftszweigen unterschieden wird deutlich, dass die Unterschiede, die aus den Daten des IAB-Betriebspanels hervorgehen, nicht so groß sind wie bspw. die aus dem Mikrozensus. Die öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck liegen mit einer Quote von 62% vorne. Das Baugewerbe mit 27% bildet den Schlussrang. Alle übrigen Branchen bewegen sich zwischen 42% und 52%, also recht dicht beieinander.

Neben den Weiterbildungsquoten der Betriebe ist vor allem die Quote der Beschäftigten interessant, die weitergebildet werden. Hier zeigt sich, dass sie im untersuchten Zeitraum angestiegen ist und 2009 bei etwa einem Viertel aller hessischen Beschäftigten lag. Für diesen Anstieg verantwortlich waren vor allem die kleinen und mittleren Betriebe, bei denen die Weiterbildungsquoten deutlich größer wurden, während in den großen Betrieben im Verlauf anteilig eher weniger Beschäftigte weitergebildet wurden.

Geschlechtsspezifische Unterschiede waren verhältnismäßig gering. Unter den Weiterbildungsteilnehmer/innen waren 2009 etwa 53% Männer. Dieser Wert blieb über die Jahre seit 2001 recht stabil und war insgesamt nur geringen Schwankungen unterworfen.

Nach Qualifikation differenziert zeigt sich, dass deutlich mehr als zwei Drittel der Teilnehmer/innen an Weiterbildungen Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung waren. Lediglich jede/r Fünfter hatte einen (Fach-)Hochschulabschluss, etwa jede/r Zehnte keinen Berufsabschluss. Damit waren die Hochqualifizierten hier unterrepräsentiert, beide anderen Gruppen im Verhältnis zu ihren Anteilen an allen hessischen Beschäftigten überrepräsentiert.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten musste sich nicht an den Kosten für Weiterbildungen beteiligen. Allerdings ist hier die Quote über die Jahre leicht gesunken auf etwa zwei Drittel im Jahr 2009. Ebenso gesunken auf nunmehr weniger als zwei Drittel ist der Anteil der Weiterbildungen, die während der Arbeitszeit stattfanden. Im Umkehrschluss heißt das, dass den Beschäftigten zunehmend zugemutet wird, die Finanzierung für Weiterbildungen selbst zu tragen und diese während ihrer Freizeit durchzuführen, auch wenn dies mehrheitlich noch nicht der Fall ist.

Dadurch, dass die Daten in Form eines Panels erhoben wurden, waren auch Aussagen über das Weiterbildungsverhalten einzelner Betriebe über den erfassten Zeitraum möglich. Interessant ist hier, dass es eine überwiegende Mehrheit von 63% an Betrieben gab, die im erfassten Zeitraum nie oder nur gelegentlich weiterbildeten. Der allergrößte Teil dieser Betriebe (83%) waren Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeiter/innen. Deren Anteil lag bei den kontant weiterbildenden Betrieben bei dagegen nur knapp über zwei Drittel.

10.2. Formelle betriebliche Weiterbildung in Hessen

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf formelle betriebliche Weiterbildungen. Darunter werden Weiterbildungen gefasst, denen z.B. in Form eines Kurses oder einer Schulung ein formaler Rahmen im Betrieb gegeben wird und die (mindestens anteilig) vom Betrieb finanziert sind.

Zur Analyse betrieblicher Weiterbildung wurde in erster Linie eine quantitativ angelegte Betriebsbefragung, sowie einmalig ergänzend eine qualitativ angelegte Befragung von Betriebsräten durchgeführt. Während die wiederholt durchgeführte Betriebsbefragung Überblicksdaten über Art, Umfang und Struktur der betrieblichen Weiterbildungen geben konnte, sowie Entwicklungen und Trends aufgezeigt werden konnten, war es möglich, mit der Betriebsrätebefragung zusätzlich herauszuarbeiten, welche Motive, Erfahrungen und Einstellungen in den Betrieben zu Grunde liegen und mitursächlich für bestimmte Weiterbildungsmuster sind. Die Betriebsbefragung stellte eines der wichtigen Kernstücke des Informationssystems dar. Mit im Schnitt etwa 2.000 verwertbaren Interviews konnte eine reiche Datenbasis erstellt werden, die tiefe Einblicke in die betriebliche Weiterbildung ermöglichte.

10.2.1. Ergebnisse der Betriebsbefragungen

Zunächst sollen Erkenntnisse aus der Betriebsbefragung dargestellt werden. Diese wurde dreimal durchgeführt. 2012 war die dritte und letzte Welle, abgefragt wurde jeweils immer das Vorjahr. Die Daten beziehen sich demnach auf die Jahre 2007, 2009 und 2011.

Die Beteiligung hessischer *Betriebe* an Weiterbildungsaktivitäten ist über diesen Zeitraum insgesamt deutlich angestiegen. In der ersten Welle wurde eine Beteiligung von 46% ermittelt, die in der zweiten Befragung auf 48% gestiegen war und 2012 noch einmal deutlich auf 57% anstieg. Damit gaben 2012 zum ersten Mal mehr als die Hälfte der erfassten Betriebe an, an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt gewesen zu sein.

Die *Branche* mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung war in jedem Jahr der Befragung die öffentliche Verwaltung. Im Jahr 2012 lag der Anteil der Betriebe, die weiterbildeten, bei 80% der gesamten Branche. Die niedrigste Beteiligung wurde mit 44% in der Baubranche ermittelt, wo es dafür allerdings eine außerordentlich hohe Steigerung um 14 Prozentpunkte seit 2008 zu verzeichnen gab. Dies entspricht einem klaren Plus von fast 50%.

Sehr deutliche Unterschiede ergaben die Untersuchungen zu verschiedenen Betriebsgrößen. Je *größer* der untersuchte Betrieb, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung. Während sie in kleinen Betrieben nie die 50% erreichte, lag sie bei großen Betrieben im gesamten Zeitraum über 90%. Auch mittlere Betriebe beteiligen sich deutlich häufiger als kleine. Allerdings gab es bei den kleinst- und kleineren und mittleren Betrieben über den Gesamtzeitraum betrachtet ein Wachstum von 10% und mehr, während der ohnehin hohe Wert für die großen Betriebe weitgehend konstant blieb.

Der mit großem Abstand am häufigsten genannte *Grund, keine Weiterbildungen zu betreiben*, ist der fehlende Bedarf. 2012 gaben fast zwei Drittel der Betriebe, die keine Weiterbildungen durchführten, an, keinen Bedarf für Weiterbildungen ihrer Beschäftigten zu sehen. Seltener, aber auch genannt, werden die fehlenden personellen und finanziellen Ressourcen sowie der Mangel an geeigneten Angeboten auf dem Markt.

Von den Betrieben, die zuletzt nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt waren, gaben 16% an, dies im nächsten Jahr ändern zu wollen. Besonders oft wurde diese Aussage im Verarbeitenden Gewerbe und bei den sonstigen Dienstleistungen getroffen. Kaum Veränderung hatten dagegen die öffentlichen Verwaltungen geplant.

Neben der Weiterbildungsbeteiligung stieg über den erfassten Zeitraum auch die *Weiterbildungsintensität*. Während 2008 noch 23% der insgesamt in Hessen Beschäftigten an Weiterbildungen teilnahmen, waren es in 2010 25% und in 2012 schließlich 28%.

Die höchsten *Quoten* erreichen die Dienstleistungsbranchen mit über 30%. Wie auch bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe verzeichnet die Baubranche die mit 18% niedrigste Quote an Beschäftigten, die 2012 an Weiterbildungen teilnahmen. Die größten Zuwächse hatten hier Handel und Reparatur sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen zu verzeichnen. Differenziert nach Größe kann hier festgestellt werden. Je kleiner der Betrieb, desto größer der Zuwachs bei der Weiterbildungsquote. Da bedeutet, dass ein klarer Trend auszumachen ist, dass in kleinen Betrieben zunehmend mehr weitergebildete Beschäftigte arbeiten und diese somit zumindest langsam im Vergleich zu den großen Betrieben aufholen.

Nach Geschlecht sind bei den Weiterbildungsquoten eher geringe Unterschiede auszumachen. Insgesamt sind in hessischen Betrieben anteilig knapp mehr weitergebildete Männer beschäftigt als Frauen, die Unterschiede sind aber gering und wurden im Laufe des Erhebungszeitraumes noch geringer. Anders sieht das bei der Unterscheidung nach Vollzeit/Teilzeit und nach Alter aus. Vollzeitbeschäftigte sind häufiger an Weiterbildung beteiligt als Teilzeitkräfte und Jüngere häufiger als Ältere.

Bezogen auf alle untersuchten Beschäftigtengruppen gibt es die größten Zuwächse in der Weiterbildungsquote bei den 45-55-Jährigen (während die über 55-Jährigen den zweitgeringsten Zuwachs zu verzeichnen haben), bei den Frauen und bei den Hochqualifizierten.

10.2.2. Ergebnisse der Betriebsrätebefragung

2010 wurden insgesamt 16 Interviews mit Betriebsräten durchgeführt. Ziel der Befragung war es, Informationen zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten um eine innerbetriebliche Perspektive zu erweitern und so zusätzlich Auskunft über zugrundeliegende Motive, Problemlagen und Strategien in den Betrieben zu erlangen.

Die Umfänge sowohl der *Weiterbildungsaktivitäten*, als auch der *Förderung* durch die Betriebe variierte bei den befragten Betrieben recht stark. Während in allen Betrieben die Mitarbeiter/innen zum Zweck der Weiterbildung zumindest teilweise freigestellt würden, würden allerdings nicht von allen die anfallenden Kosten auch ganz übernommen. Dabei unterschieden Betriebe oft in interne und externe Weiterbildungen, wobei interne Weiterbildungen häufig geringere Umfänge haben und externe seltener voll gefördert werden, so die Befragten.

Die Art und Weise, wie Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten *organisieren*, ist sehr unterschiedlich und reicht nach Aussage der Betriebsträte von lediglich ad-hoc geplanten Einzelmaßnahmen bis hin zu vollständig durchgeplanten und strukturierten Programmen. Von Ad-hoc-Maßnahmen als Reaktion auf relevante Veränderungen in der Umwelt der Betriebe berichteten allerdings alle befragten Betriebsräte. Teilweise werde mit externen Anbietern kooperiert und würden mit ihnen entsprechende Weiterbildungsangebote geplant und durchgeführt. Zum Teil übernahmen diese Aufgabe aber auch interne Abteilungen oder Personen.

Grundsätzlich wurden zwei Wege genannt, Mitarbeiter/innen in Betrieben über Weiterbildungsmöglichkeiten zu *informieren*. Zum einen über eine direkte Ansprache und einen Vorschlag, ein konkretes Angebot zu nutzen oder zumindest ein konkretes Thema zu bearbeiten, zum anderen über das Bereitstellen von Informationsmedien. Beide Wege würden meist gleichzeitig genutzt.

Unterschiedliche *Beschäftigtengruppen* würden von den Betrieben unterschiedlich stark gefördert. Insbesondere Fachkräfte aus dem operativen Geschäft würden demnach eher gefördert als Verwaltungskräfte. So kommt es auch zu einer stärkeren Förderung von Vollzeit- gegenüber Teilzeitkräften. Während Jüngere generell hohes Eigeninteresse an Weiterbildung zeigten, nähme das mit dem Alter ab und kann sich sogar in Widerstände gegen geplante Maßnahmen umkehren.

Weiterbildungsmaßnahmen *begründen* sich in den Betrieben oft mit neuen oder veränderten Bedarfen an spezifischem Fachwissen. Diese können durch neue Produktionsmittel, Aufträge, Partner etc. entstehen. Den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Fachkräften mit den eigenen Mitarbeiter/innen decken zu wollen, spiele auf der Seite der Betriebe allerdings ebenfalls eine wichtige Rolle. Hin und wieder wurde auch die Motivation und Bindung der Beschäftigten an die Betriebe als günstiger Effekt oder gar Ziel der Weiterbildungsmaßnahmen genannt. Jüngere Beschäftigte wollten mit Weiterbildungen vor allem ihre Karriereaussichten verbessern, während ältere ihren Arbeitsplatz zu sichern versuchten.

10.2.3. Fazit

Die betrieblich organisierte Weiterbildung stellt eine der wichtigsten Säulen im gesamten System der beruflichen Qualifizierung dar. Das zeigen die oben dargestellten Zahlen recht deutlich. Mehr als die Hälfte aller untersuchten hessischen Betriebe organisiert Weiterbildungsaktivitäten, mehr als ein Viertel aller hessischen Beschäftigten nimmt an solchen teil. Häufig ist der Betrieb zudem eine wichtige Anlaufstelle für Beschäftigte, um Informationen rund um das Thema einzuholen.

Interessant ist jedoch, dass verschiedene Betriebe und verschiedene Branchen recht unterschiedlich mit dem Thema umgehen, was wiederum zu unterschiedlichen Mustern in der Weiterbildung und deren Förderung durch die Betriebe führt. Während große Betriebe viel häufiger weiterbilden als kleine und dieses Thema in vielen Fällen strukturell in Form von Stellen oder zumindest Zuständigkeiten ver-

ankert haben, fehlt es kleinen Betrieben vielfach an einer organisierten, planvollen Weiterbildungsarbeit. Sie könnten sicherlich von einer externen Beratung und Expertise durch Dritte profitieren und ihre Weiterbildungsaktivitäten sowohl ausbauen, als auch neu strukturieren. So könnten Betriebe, die bislang eher ad-hoc auf Weiterbildungsbedarfe reagieren, das Thema strategischer und in die Zukunft gerichteter im Sinne einer nachhaltigen Personalentwicklung angehen, um noch flexibler mit veränderten Anforderungen umgehen zu können. Auf diese Weise könnten auch bislang unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen in betriebliche Weiterbildungskonzepte eingebunden werden und von diesen profitieren.

Allerdings gaben etwa zwei Drittel der Betriebe, die nicht weiterbildeten, an, keinen Bedarf für Weiterbildung zu sehen. Diese Beobachtung wiederum deckt sich nicht mit den vielfach zitierten und in der Einleitung dargestellten Notwendigkeiten, die Globalisierung, demographischer Wandel und zukünftiger Fachkräftemangel für die Betriebe mit sich bringen werden.

Es scheint daher klar zu sein, dass es auch zukünftig keine einheitliche Formel für die betriebliche Weiterbildung geben kann. Die Anforderungen, die unterschiedliche Betriebe verschiedener Größen und Branchen an Weiterbildung stellen, werden auch zukünftig höchst unterschiedlich bleiben. Zwar beteiligen sich gerade große Betriebe tatsächlich vielfach an Weiterbildungen und schreiben der fortlaufenden oder zumindest punktuellen Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten eine gewisse Wichtigkeit zu - eine für ganz Hessen flächendeckende, intensive Weiterbildungsbeteiligung der allermeisten Betriebe ist aber nicht absehbar.

10.3. Geförderte individuelle Weiterbildung in Hessen

Ziel der individuellen Weiterbildungsförderung ist es, verschiedene Beschäftigungsgruppen (z.B. Geringqualifizierte oder Ältere) stärker als bislang an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. So soll erreicht werden, dass diese Gruppen den sich stetig wandelnden Qualifikationsanforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, gewachsen sind. Aus den für das Informationssystem ausgewerteten Daten geht hervor, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Älteren und Geringqualifizierten generell deutlich unter dem allgemeinen Durchschnitt liegt. Deswegen wurde das Instrument der Qualifizierungsschecks ursprünglich auf diese Beschäftigten ausgerichtet. Im weiteren Verlauf des Instruments wurde erkannt, dass auch bei Teilzeitbeschäftigten noch Potenzial für eine stärkere Teilnahme an Weiterbildungen vorhanden ist. Entsprechend wurde das Instrument 2010 auch für diese Gruppe von Beschäftigten geöffnet.

Die Analysen der geförderten individuellen Weiterbildung in Hessen stellen eines der Kernstücke des Informationssystems dar. Zentraler Auswertungsgegenstand waren über den gesamten Zeitraum die 2008 eingeführten Qualifizierungsschecks. Das sind Gutscheine, die mit einer Fördersumme von bis zu 500€ pro Jahr einen Anreiz für Beschäftigte zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme darstellen sollten. Die Nutzung und Bewertung der Qualifizierungsschecks wurde vom IWAK begleitend evaluiert. Zudem wurden ergänzend die Daten des bereits etablierten WeGebAU-Programms der Jahre 2009, 2010 und 2011 ausgewertet und mit denen der Qualifizierungsschecks verglichen.

Die ausführlichen Förderrichtlinien des WeGebAU-Programms können online eingesehen werden (Agentur für Arbeit 2014). Die Förderrichtlinien für das mittlerweile beendete Instrument der Qualifizierungsschecks sind ebenfalls online einsehbar auf den Seiten des Europäischen Sozialfonds (ESF 2014).

10.3.1. Ergebnisse Qualifizierungsschecks

Die Qualifizierungsschecks in Hessen sind Gutscheine, die Weiterbildungsaktivitäten von Beschäftigtengruppen finanziell bezuschussen, die bislang verhältnismäßig wenig an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Das Instrument wurde 2008 vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung eingeführt und mit ca. 8mio € aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert. Angesprochen wurden explizit in KMU beschäftigte Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahren oder ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung in der aktuell ausgeübten Tätigkeit. Im Jahr 2010 wurde die Förderung durch das Instrument dann auch für Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden, sowie für die Gruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben geöffnet. Zum April 2014 endete die Förderung.

Die Auswertung des Instruments hat drei unterschiedliche Schwerpunkte und stützt sich entsprechend auf drei unterschiedliche Datenquellen:

- Anhand einer Datenbank, in der alle Teilnehmer/innen mit ihren Daten erfasst worden sind, wurde die Grundgesamtheit der Teilnehmer/innen nach soziodemografischen und berufsspezifischen Kategorien ausgewertet. So konnte eine genaue Analyse der Teilnahme insgesamt erarbeitet werden und durch die jährlichen Erhebungen konnten Entwicklungen nachgezeichnet werden.
- Zum Prozess des Instruments gehörte für die Beschäftigten auch ein obligatorisches Beratungsgespräch vor der eigentlichen Weiterbildungsmaßnahme. Die Teilnehmer/innen wurden gebeten, einen Evaluationsbogen auszufüllen und so die Beratung hinsichtlich ihrer Qualität und dem damit verbundenen zeitlichen Aufwand zu bewerten. Die Weiterbildungsmaßnahme selber war hier noch nicht Gegenstand der Evaluation.
- Außerdem wurden Teilnehmer/innen 6 bis 12 Monate nach der eigentlichen Weiterbildungsmaßnahme telefonisch erneut befragt. Ziel dieser Befragung war es, herauszufinden, welche Wirkung die durch die Qualifizierungsschecks geförderte Weiterbildung auf die jeweilige berufliche Situation hatte, bzw. wie diese Wirkung von den Befragten eingeschätzt wurde.

Im Folgenden werden Ergebnisse dieser drei Datenquellen auszugsweise dargestellt. Aufgrund der Datenfülle, die durch die jährlich durchgeführten Datenerhebungen zustande kam, sind Ergebnisse und Entwicklungen zwar sehr detailliert und ausführlich darstellbar, worauf im Rahmen dieses Berichts aber verzichtet wird. Zu den Qualifizierungsschecks stehen detaillierte Jahresberichte zur Verfügung, denen weitere Ergebnisse und tiefere Analysen entnommen werden können (für das Jahr 2014 siehe Teil A dieses Berichts).

A) *Soziodemographische Daten der Teilnehmer/Innen*

Bis Oktober 2014 wurden in Hessen insgesamt 19.587 Qualifizierungsschecks ausgestellt. Alleine im verkürzten Zeitraum des Jahres 2014 waren es 2.639. Eingelöst wurden davon gut drei Viertel, während immerhin fast ein Viertel nicht eingelöst verfiel. Mit etwa 15.000 eingelösten Gutscheinen lag man am Ende des Förderzeitraumes, obwohl das Instrument zunächst eher schleppend anliefe, weit über dem angepeilten Soll von knapp 12.000. Der Höchstwert wurde im Jahr 2013 erreicht, in dem mehr als 3.500 Gutscheine eingelöst wurden.

Die Daten über die *regionale* Verteilung der Teilnehmer/innen in Hessen zeigen, dass die Beschäftigten in den großen Städten, insbesondere in Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt, stark unterrepräsentiert sind und das Instrument vergleichsweise schlecht angenommen haben. In den Landkreisen Kassel,

Fulda und dem Werra-Meißner-Kreis dagegen wurde das Instrument besonders gut angenommen. Insgesamt gibt es in der Verteilung eine erkennbare Nord-Süd-Tendenz, in der die nördlichen Landkreise stärker repräsentiert sind als die südlichen. Ursachen dafür können aus den Zahlen nicht direkt abgeleitet werden, können aber z.B. in der Branchenstruktur, Betriebsgröße, in regionalen Weiterbildungsschwerpunkten und regional verschiedenen Umsetzungsstrategien der Qualifizierungsschecks begründet sein.

Die *soziodemographisch* differenzierte Auswertung der Teilnehmerdaten ergibt folgendes Bild: Während Frauen in Hessen weniger als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen, waren sie im Instrument der Qualifizierungsschecks mit einer sehr klaren Mehrheit vertreten, also deutlich überrepräsentiert. Arbeitnehmer/innen, die älter als 45 Jahre sind, also eine der Kernzielgruppen des Instruments, waren über den Gesamtzeitraum betrachtet etwas stärker vertreten als jüngere, wobei die 55-Jährigen und Älteren dabei nur einen kleinen Teil von ca. 10% ausmachten. Die kleinste Gruppe war insgesamt die der unter 25-Jährigen, die einen Gesamtanteil von etwa 5% ausmachten. Etwa jede/r zehnte Teilnehmer/in gab an, einen Migrationshintergrund zu haben. Der Anteil der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund war dabei über den gesamten Zeitraum nur geringen Schwankungen unterworfen und blieb recht stabil.

Nach verschiedenen *Berufs- und Qualifikationsmerkmalen* differenziert ergeben sich diese Erkenntnisse: Weniger als ein Drittel verfügte nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung, klar mehr als die Hälfte über keine in der zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Tätigkeit und gehörte damit zu einer weiteren Kernzielgruppe des Instruments. Seit der Öffnung des Instruments für Teilzeitkräfte im Jahr 2010 machte diese Gruppe fast die Hälfte aller Teilnehmer/innen aus. Der Anteil der Ausbilder/innen unter den geförderten Beschäftigten war dagegen im einstelligen Prozentbereich und damit sehr gering. Es ist allerdings auch davon auszugehen, dass sie in den Betrieben auch insgesamt lediglich einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten ausmachen. Genaue Daten liegen aber nicht vor. Der größte Teil der Teilnehmer/innen kam aus mittleren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten, der kleinste aus Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. Zwar sind Beschäftigte aus Kleinstbetrieben damit leicht unterrepräsentiert im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil in Hessen, die Abweichungen sind aber gering. Auch hier bestätigt sich die bereits bekannte Beobachtung, dass größere Betriebe sich tendenziell stärker in Weiterbildungen engagieren als kleinere.

Die *Branche*, die am meisten Teilnehmer/innen stellte, war mit einem knappen Drittel die Dienstleistungsbranche. Allerdings ist deren Bedeutung über die Jahre massiv zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum stark zugenommen hat der Anteil an Teilnehmer/innen aus der Gesundheits- und Pflegebranche, die insgesamt die zweitmeisten Teilnehmer/innen stellte, knapp vor dem Verarbeitenden Gewerbe. *Inhaltlich* wurden mit einem guten Drittel die meisten Weiterbildungen im Bereich Verwaltung und Rechnungswesen durchgeführt, wobei dieser Bereich im Verlauf des Instruments stark an Bedeutung verlor. Stark zugelegt hat dagegen der Bereich Soziales und Erziehung, der den zweiten Platz belegt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die anvisierten Zielgruppen durch die Qualifizierungsschecks unterschiedlich gut erreicht wurden. Diejenigen Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen, also die sog. Bildungsfernen oder Geringqualifizierten, machten insgesamt weniger als ein Drittel der erreichten Beschäftigten aus. Damit konnte eine der wichtigen Kernzielgruppen eher weniger stark erreicht werden. Interessant ist dabei auch, dass deren Anteil von anfangs knapp der Hälfte auf später etwa ein Viertel gesunken ist. Allerdings machten diejenigen, die berufsfremd tätig

sind, insgesamt deutlich mehr als die Hälfte aus, insofern konnte eine recht große Gruppe angesprochen werden, die über eher geringe berufliche Qualifikationen in ihrer Tätigkeit verfügten. Nach Alter differenziert machten die über 45-Jährigen insgesamt mehr als die Hälfte aus. Die über 55-Jährigen liegen im Instrument bei etwa 10%. Diese Verteilungen bestätigen auch den aus anderen Erhebungen bekannten Trend, dass die Teilnahme an Weiterbildungen mit zunehmendem Alter eher abnimmt. Der Anteil der Teilzeitkräfte betrug seit 2010 stetig zwischen 40% und 50%, was einen recht hohen Wert darstellt. Teilzeitkräfte sind damit ein weiterer wichtiger Träger des Instruments.

B) Information, Finanzierung und Bewertung der Qualifizierungsschecks

Neben den soziodemographischen Grunddaten der Teilnehmer/innen wurden auch Rahmendaten zur Förderung durch die Qualifizierungsschecks abgefragt. Diese betrafen neben den Informationskanälen auch die Rolle der Arbeitgeber/innen bei der anfallenden Finanzierung des Eigenanteils bei der Weiterbildung.

Die wichtigste *Informationsquelle* für die Qualifizierungsschecks waren über beinahe den gesamten Zeitraum die Arbeitgeber/innen. Lediglich zu Anfang gaben die Beschäftigten noch häufiger an, von Bildungsanbietern von dem Instrument erfahren zu haben. Die Bedeutung der Arbeitgeber/innen hat dann allerdings stark zugenommen, während die der Bildungsanbieter, Beratungsstellen und der Medien außerhalb des Internets teils deutlich abnahm. Immer wichtiger und schließlich in etwa auf einem Niveau mit den Bildungsanbietern wurden Freunde und Familie als Informationskanäle, um von den Qualifizierungsschecks zu erfahren. Hier gab es allerdings einige beschäftigtengruppenspezifische Unterschiede. Männer wurden von Arbeitgeber/innen viel häufiger über die Qualifizierungsschecks informiert als Frauen, ebenso wie Vollzeitkräfte häufiger als Teilzeitkräfte. Teilzeitkräfte nutzten dafür die Bildungsanbieter deutlich öfter als Informationsquelle, während Beschäftigte mit Migrationshintergrund besonders häufig auf das Internet zurückgriffen.

Bei der Betrachtung der *Ko-Finanzierung* fällt auf, dass über die Hälfte der Teilnehmer/innen zwar angab, die Qualifizierungsmaßnahme wäre vom/von der Arbeitgeber/in ko-finanziert worden. Die Arbeitgeber/innen gehen dabei aber selektiv vor: Der Anteil an Ko-Finanzierungen des Eigenkostenanteils ist bei Männern deutlich höher als bei Frauen, ebenso steigt er proportional zur Wochenarbeitszeit, liegt bei Vollzeitkräften also höher als bei Teilzeitkräften. Zudem werden hochqualifizierte Beschäftigte anteilig öfter von Arbeitgeber/innen gefördert, als weniger qualifizierte.

Die *Bewertungen der Beratung* durch die Teilnehmer/innen sind generell auf sehr gutem Niveau. Insgesamt herrschte große Zufriedenheit mit der erhaltenen Beratung, wobei es kleinere Unterschiede zwischen verschiedenen Aspekten der Beratung wie auch zwischen unterschiedlichen Teilnehmer/innengruppen gab.

Die abgefragten *qualitativen Aspekte* waren, ob wichtige Anregungen gegeben wurden, ob die individuelle Situation berücksichtigt wurde, ob die Beratung den eigenen Bedürfnissen entsprach und wie zufrieden die Befragten generell mit der Beratung waren. Unter all diesen Aspekten schnitt die Frage nach wichtigen Anregungen am schwächsten ab. Allerdings gab auch hier nur jede/r Zehnte an, nicht zufrieden gewesen zu sein. Auch dies unterstreicht das generell hohe Zufriedenheitsniveau über den gesamten Zeitraum.

Die *zeitlichen Aspekte* umfassten Fragen danach, ob es möglich war, einen kurzfristigen Termin zu erhalten und ob die Beratungsstelle innerhalb einer halben Stunde zu erreichen war. Auch hier zeigten sich die Befragten ausgesprochen zufrieden. Die Frage nach kurzfristigen Terminen erreichte konstant

über 90% Zustimmung über den gesamten Zeitraum. Die Frage nach der aufzuwendenden Zeit für den Weg zur Beratung wurde ebenfalls konstant positiv bewertet. Damit wurden die zeitlichen Aspekte rund um die Beratung ebenso sehr gut bewertet, wie die qualitativen.

Bei der Differenzierung nach *verschiedenen Beschäftigtengruppen* ist das Bild nicht ganz so einheitlich und die Zufriedenheit nicht ganz ebenmäßig gleich verteilt. Mit der Beratungsqualität am wenigsten zufrieden waren die jüngsten Befragten, die auch am häufigsten angaben, nicht kurzfristig genug einen Beratungstermin erhalten zu haben. Zwei Gruppen, die sich allgemein sehr zufrieden äußern und die Beratung besonders gut bewerten, sind die Beschäftigten ohne Berufsabschluss und die Teilzeitkräfte mit mehr als 20 Stunden Wochenarbeitszeit. Generell äußern sich zudem Frauen eindeutig positiver als Männer. Während es zwischen den mittleren beiden Altersgruppen, also den 25-44-Jährigen und den 45-54-Jährigen nur geringe Unterschiede gibt, bewerten die Ältesten das Instrument in der Tendenz am positivsten. Der Migrationshintergrund spielt insgesamt für die Bewertung eine untergeordnete Rolle. Allerdings ist zu beobachten, dass die Zufriedenheit derjenigen mit Migrationshintergrund über die Jahre leicht abgenommen hat.

C) *Wirkungsanalyse*

Die *Wirkungsanalyse*, die im Rahmen der begleitenden Evaluation der Qualifizierungsschecks jährlich durchgeführt wurde, analysiert, welche beruflichen Veränderungen sich für die Absolvent/innen der Weiterbildungsmaßnahmen ein halbes Jahr nach Bewilligung der Gutscheine ergeben haben. Mit der Wirkungsanalyse werden einerseits die objektiven Effekte der Weiterbildung auf die berufliche Situation gemessen, dazu gehören z.B. Lohnerhöhungen oder ein Aufstieg in eine höhere Position im Betrieb. Andererseits werden subjektive Einschätzungen zu den Effekten der Weiterbildung abgefragt, dazu gehören z.B. Arbeitszufriedenheit, empfundene Arbeitsplatzsicherheit oder Arbeitsmotivation. Außerdem beinhaltet die Befragung eine Frage zur Beurteilung der Maßnahme, an der teilgenommen wurde, sowie Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge bzgl. der Öffentlichkeitsarbeit und der Organisation des Instruments zu machen. Diese Verbesserungsvorschläge zielen in erster Linie auf eine stärkere und zielgerichtete Kommunikation des Instruments, sowie auf eine höhere und unkompliziertere Förderung.

Die absolvierten Maßnahmen wurden über den gesamten Projektzeitraum von der allergrößten Mehrheit gut bis sehr gut bewertet. Nur ein konstant niedriger einstelliger Prozentteil der Befragten äußerte sich nicht zufrieden.

Die Mehrheit der Befragten gab jedoch an, dass sich seit der absolvierten Maßnahmen für sie keine objektiv erfassbare berufliche Veränderung ergeben hat. Häufigste Veränderungen über die Jahre waren der Wechsel des Arbeitgebers, die Aufnahme einer anderen Tätigkeit beim/bei der gleichen Arbeitgeber/in und sonstige berufliche Veränderungen. Kaum eine Rolle spielte Arbeitslosigkeit, sei es durch Eigenkündigung oder durch den/die Arbeitgeber/in.

Befragt nach den subjektiven Effekten der Weiterbildung sieht das ganz anders aus. Nur ein geringer Teil der Befragten gab in den jeweiligen Jahren an, dass sie keine Veränderung bemerken würden. Bis zu 80% gaben dagegen an, nun motivierter zu sein und auch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Bei den Mehrfachnennungen ebenfalls oft erfasst wurden die Einschätzungen, man habe seine Arbeitsplatzsicherheit erhöht oder eine anspruchsvollere Tätigkeit erhalten. Insgesamt sind die subjektiv zugeschriebenen Veränderungen demnach als sehr positiv zu bewerten.

Danach befragt, ob die Absolvent/innen die Maßnahme auch besucht hätten, wenn sie nicht durch einen Qualifizierungsscheck gefördert worden wäre, gaben deutlich mehr als die Hälfte der über die Jahre Befragten an, dass sie tatsächlich auch ohne Förderung teilgenommen hätten. Lediglich zwischen 30% und 40% verneinte dies. Hier kann demnach von einem erheblichen Mitnahmeeffekt gesprochen werden.

10.3.2. Ergebnisse aus WeGebAU

Das von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Programm zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, kurz WeGebAU, spricht ähnliche Zielgruppen an, wie das Programm Qualifizierungsschecks, nämlich Beschäftigte ohne Berufsabschluss, mit Berufsabschluss, die aber seit mindestens 4 Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten oder die über 45 Jahre alt sind, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Insofern lag es nahe, die beiden Programme zu vergleichen und zu erheben, welche Personengruppen in welchem Maße mit den jeweiligen Programmen erreicht werden. Im Folgenden werden einige Ergebnisse auszugsweise dargestellt.

WeGebAU läuft seit 2006, startete also bereits 2 Jahre vor den Qualifizierungsschecks. Es ist demnach nicht verwunderlich, dass die absoluten Teilnehmerzahlen bei dem bereits etablierten Programm WeGebAU zunächst deutlich über denen, bei den Qualifizierungsschecks lagen. Die Teilnehmerzahlen brachen von 2010 auf 2011 jedoch regelrecht ein. Während 2010 noch an die 8.000 Gutscheine ausgestellt wurden, waren es im gemessenen Zeitraum bis September 2011 nur noch an die 900. In diesem Zeitraum lag die Anzahl der ausgestellten Qualifizierungsschecks dann auch zum ersten Mal höher als die der im Rahmen von WeGebAU ausgestellten Gutscheine.

Zwar hatte das Programm das Ziel, neben geringqualifizierten vor allem ältere Beschäftigte zu erreichen, allerdings lag der Anteil der Älteren ab 45 Jahre nie über 40% und erreichte bei den über 55-Jährigen nicht die 10%. Bei den Qualifizierungsschecks lag der Anteil der 55-Jährigen und älteren im Vergleichszeitraum zwar auf ca. dem gleichen Niveau, allerdings waren die 45-54-Jährigen mit Quoten um 50% und zum Teil darüber signifikant stärker vertreten.

Differenziert nach Geschlecht ergibt sich, dass an der WeGebAU Förderung deutlich mehr Männer teilgenommen haben als Frauen. Der Anteil der Männer betrug über die Jahre etwa knapp zwei Drittel, was interessanterweise wiederum in etwa dem Frauenanteil bei den Qualifizierungsschecks entsprach.

Mit Quoten an die 90% sind Dienstleistungsbranchen eindeutig am stärksten vertreten und Beschäftigte dieser Branchen diejenige, die klar die meisten Gutscheine aus dem Programm erhielten. Im Vergleich dazu konnten die Qualifizierungsschecks eine breitere Zielgruppe erreichen und verzeichneten insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe mit bis zu einem Viertel der Teilnehmer/innen deutlich höhere Quoten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die beiden Instrumente durchaus unterschiedliche Zielgruppen erreichten. Vor allem in Bezug auf Alter und Geschlecht lässt sich dies feststellen. An durch WeGebAU geförderten Maßnahmen nahmen deutlich mehr Männer als Frauen teil, während es bei den Qualifizierungsschecks genau umgekehrt war. Während im Vergleichszeitraum der Anteil der jüngeren Beschäftigten bei den Qualifizierungsschecks um etwa 13 Prozentpunkte sank, stieg er bei WeGebAU um etwa 11 an. Zudem konnte mit den Qualifizierungsschecks ein breiteres Branchenspektrum angesprochen werden.

10.3.3. Fazit

Die geförderte individuelle Weiterbildung umfasst im Rahmen dieses Berichts zwei Förderinstrumente: die vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung geförderten Qualifizierungsschecks und das von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Programm zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU). Bei beiden Programmen handelt es sich um Gutscheinprogramme, die Beschäftigten einen Anreiz zur Teilnahme an Weiterbildungen bieten sollen.

Generell kann festgehalten werden, dass das Ziel, durch eine gezielte Förderung der Teilnehmer/innen mehr Beschäftigte bisher eher unterrepräsentierter Gruppen für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen, durchaus erfüllt wurde. Die oben dargestellten Zahlen belegen, dass in einigen Jahren durch beide beschriebenen Programme zusammen mehr als 10.000 Weiterbildungen gefördert wurden. Das ist sicher nicht zu verachten. Allerdings zeigen die Auswertungen des Qualifizierungsschecks auch, dass nicht zu vernachlässigende Mitnahmeeffekte bestanden. Mehr als 50% der nach der Maßnahme befragten Teilnehmer/innen gaben im Schnitt an, dass sie die Maßnahme auch ohne die Förderung durchgeführt hätten. Weniger als 40% dagegen bestätigten, dass sie ohne die Förderung an der Maßnahme nicht teilgenommen hätten. Für das WeGebAU Programm liegen derartige Zahlen leider nicht vor.

Auch bei der geförderten individuellen Weiterbildung kommt den Betrieben, auch wenn sie die Weiterbildungen weder organisieren noch durchführen, eine wichtige Rolle zu. Dies ist *erstens* mit ihrer Funktion als *Informationsquelle* zu erklären. Die Evaluation der Qualifizierungsschecks zeigt, dass die Teilnehmer/innen am häufigsten von ihren Arbeitgeber/innen von der Möglichkeit der Förderung durch die Qualifizierungsschecks erfahren haben. Aus diesen Angaben geht allerdings nicht hervor, wie die Beschäftigten von den Betrieben informiert wurden und welche Intention dahinter steckte. Denkbar wären von einem bloßen Weiterreichen von Informationsmaterial bis hin zu einem gut geplanten in eine Weiterbildungsstrategie eingebundenen Personalentwicklungsgespräch viele Möglichkeiten. Eine Informationsfunktion erfüllen die Betriebe aber in jedem Fall.

Zudem wurde *zweitens* insbesondere bei Vollzeitkräften vielfach der anfallende *Eigenkostenanteil* von den Arbeitgeber/innen ganz oder anteilig übernommen. Daraus lässt sich schließen, dass viele Betriebe ein Interesse daran haben, dass ihre Beschäftigten auch außerbetriebliche Weiterbildungen besuchen. Allerdings gehen die Betriebe bei ihrer Beteiligung an der individuellen geförderten Weiterbildung selektiv vor. Das heißt, dass verschiedene Beschäftigtengruppen intensiver bei ihren individuellen Weiterbildungsvorhaben unterstützt werden als andere. Hier lassen sich vor allem Unterschiede im Hinblick auf Geschlecht, Arbeitszeit und Qualifikation feststellen. Die Vermutung liegt nahe, dass es hierbei mindestens ein Merkmal gibt, das maßgeblich mitentscheidend für die Beteiligung an Weiterbildungsförderung durch die Betriebe ist. Auf Basis der vorliegenden Daten lässt sich diese Frage leider statistisch nicht klären. Frühere Analysen legen allerdings Qualifikation als das entscheidende Kriterium nahe, mit dem andere Faktoren wie Geschlecht und Arbeitszeit eher strukturell zusammenfallen, als dass sie eine ursächliche Bedeutung hätten.

Über diese Zusammenhänge lassen sich wohl zum Teil auch die unterschiedlichen Teilnehmerzusammensetzungen bei den beiden Förderinstrumenten erklären. Dadurch, dass 2010 das Qualifizierungsscheckprogramm auch für Teilzeitkräfte geöffnet wurde, wurden deutlich mehr Frauen, die anteilig sehr viel häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, erreicht als mit dem WeGebAU-Programm. Nicht

erklärbar auf diesem Weg sind Unterschiede in Bezug auf das Alter der Teilnehmer/innen und der Branche, in der sie tätig sind.

Um den Erfolg eines Instruments zu bewerten, gilt es, einige der Teilergebnisse nebeneinander zu stellen und zu bewerten. Im Fall der Qualifizierungsschecks ist die formale, quantitative Vorgabe deutlich übererfüllt worden, zudem wurde das Instrument von den Teilnehmer/innen als sehr gut bewertet. Insofern kann an dieser Stelle von einem eindeutigen Erfolg gesprochen werden.

Das generelle Ziel, bislang weniger stark an Weiterbildungen beteiligte Gruppen zu motivieren, an Weiterbildungen teilzunehmen, ist teilweise erfüllt worden. Zum einen gab es eine recht große Anzahl von Befragten, die ohnehin eine Weiterbildung besucht hätten, die also explizit nicht von der Förderung motiviert wurden und diese lediglich „mitgenommen“ haben. Zum anderen wurden nicht alle Gruppen gleich gut erreicht und motiviert für die Teilnahme an einer Maßnahme. Ob dies z.B. auf die Informationsstrategien des Instruments oder eher auf diesen Gruppen inhärente Merkmale zurückzuführen ist, ist nicht eindeutig aufklärbar. Zukünftige Vorhaben sollten dies im Blick behalten und über zielgruppenspezifische Ansprache nachdenken, um die Quoten bei den anvisierten Zielgruppen zu erhöhen.

Schließlich gibt es auch regional recht starke Unterschiede bei der Nachfrage des Instruments. In den Städten, sowie tendenziell in den südlichen Landkreisen, waren die Beschäftigten deutlich schwieriger für die Teilnahme an dem Instrument zu gewinnen. Auch hier bleiben die Gründe dafür unklar.

Interessant ist auch der hohe Anteil an nicht-eingelösten Gutscheinen. Wodurch dieser zustande kommt und womit er zuverlässig erklärt werden kann, ist nicht sicher. Unklar ist außerdem, ob diejenigen, die ihren Gutschein nicht einlösten, trotzdem an einer Weiterbildung teilgenommen haben, oder ob sie nach der Beratung keine weiteren Schritte mehr unternommen haben. Für zukünftige Vorhaben dieser Art könnte hier eine Möglichkeit zu Verbesserung bestehen, indem mit den Teilnehmer/innen nach der Beratung noch einmal Kontakt aufgenommen wird, um sie an das Einlösen des Gutscheins zu erinnern.

Nicht Gegenstand des Instruments waren Inhalt und Qualität der letztendlich durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen, sowie die realen Wirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/innen. Im Sinne einer umfassenden Betrachtung der Weiterbildungsförderung und ihrer Effekte wäre eine Untersuchung dieser Aspekte in zukünftigen Vorhaben sicher von Vorteil.

10.4. Individuelle nicht geförderte Weiterbildung in Hessen

Der individuellen nicht geförderten Weiterbildung kommt eine wichtige Bedeutung zu, die im Rahmen der vorgenommenen Gesamtbetrachtung auf dem Feld der beruflichen Weiterbildung durch das Informationssystem nicht ausgeklammert wird. Sie stellt neben der betrieblichen und der individuellen geförderten Weiterbildung den dritten eingängig untersuchten Weiterbildungstypus dar. Sie ist im Normalfall sowohl privat organisiert wie auch finanziert und setzt also ein besonders hohes Maß an Initiative seitens der Teilnehmer/innen voraus.

10.4.1. Befragung der Weiterbildungsanbieter

Das methodische Problem, gezielt Beschäftigte zu erreichen, die sich individuell weiterbilden, wurde damit gelöst, dass Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen untersucht wurden. Die wiederum verfügen mit ihren Teilnehmerdaten über die notwendigen Informationen, um Aussagen über das individuelle Weiterbildungsverhalten der hessischen Beschäftigten machen zu können. So wurde mit dem Ziel, Strukturdaten zu den Teilnehmer/innen an individueller nicht geförderter Weiterbildung zu erhalten, 2008 und 2013 jeweils eine Befragung von Weiterbildungsanbietern in Hessen durchgeführt. Zudem konnte so ein detaillierter Überblick über den hessischen Weiterbildungsmarkt gewonnen werden. Von etwa 1.400 identifizierten Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen nahmen 2008 gut 500, im Jahr 2013 etwa 300 an der telefonisch durchgeführten Umfrage teil.

Im Vergleich der beiden Durchläufe der Befragung und den daraus resultierenden Ergebnissen lassen sich mehrere interessante Entwicklungen beobachten. Einige davon sollen hier herausgegriffen und kurz dargestellt werden.

Knapp die Hälfte der befragten Anbieter war zum Zeitpunkt der ersten Studie privatwirtschaftlich organisiert, also keine öffentlichen Einrichtungen, deren Anteil sank 2013 um einige Prozente. Ein gutes Drittel gab in beiden Jahren an, gemeinnützig zu arbeiten. Ein großer Anteil der Anbieter bestand zum ersten Befragungszeitpunkt aus Kleinstbetrieben: Knapp die Hälfte hatte weniger als 10 Mitarbeiter/innen, nur jeder fünfte 50 oder mehr. 2013 stieg der Anteil der Kleinstbetriebe auf über die Hälfte, während der der größeren Betriebe abnahm. Insgesamt sind diese Veränderungen aber in einem Rahmen, der es eher nicht erlaubt, von einer grundsätzlichen Verschiebung am Weiterbildungsmarkt in Hessen zu sprechen. Anders ausgedrückt ist dieser trotz kleiner Veränderungen recht stabil.

Für die weiteren Betrachtungen kamen jeweils nur Anbieter in Frage, die angegeben hatten, überwiegend mit dem Schwerpunkt der *beruflichen* Weiterbildung (im Gegensatz zu allgemeinen, nicht berufsbezogenen Bildungsangeboten) befasst zu sein. Das entsprach 2008 noch mehr als 90% der ermittelten Weiterbildungsbetriebe, während 2013 dieser Wert auf 86% gefallen war. Der Anteil an allgemeinen, nicht schwerpunktmäßig beruflich orientierten Weiterbildungen ist demnach durchaus etwas angestiegen.

Auf Basis recht unvollständiger Daten der Weiterbildungsanbieter zu ihren Teilnehmer/innen wurde jeweils der Versuch unternommen, die Beteiligungsquote hessischer Arbeitnehmer/innen an individueller Weiterbildung durch Hochrechnung zu ermitteln. Zwar dürfte das Ergebnis nicht exakt sein und einigen Verzerrungen unterliegen, ist aber dennoch nicht wertlos, um eine Größenordnung zu erlangen, in der sich die individuellen Weiterbildungen abspielen. Für das Jahr 2008 wurde so eine Beteiligung von 9% ermittelt, die 2013 mit 12 etwas höher lag.

Die Weiterbildungsquote lag demnach für die individuelle Weiterbildung deutlich unter der für betriebliche Weiterbildung. Nur knapp jede/r zehnte Beschäftigte nahm 2008 an individueller Weiterbildung teil, 2013 war es knapp jede/r achte. Dagegen lag die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung jeweils bei rund einem Viertel der hessischen Beschäftigten.

Nicht einmal eine/r von 15 Teilnehmer/innen an individueller Weiterbildung war 2008 in *Teilzeit* beschäftigt. Hier gab es zum Jahr 2013 einen enormen Anstieg zu verzeichnen. Mehr als jede/r zehnte Teilnehmer/in war 2013 in Teilzeit beschäftigt, was einem Wachstum dieser Gruppe von mehr als die Hälfte entspricht. Damit zusammen fällt ein ebenso klarer Anstieg des Frauenanteils. Gut mehr als die Hälfte waren 2008 Frauen, während diese 2013 fast drei Viertel der Teilnehmer/innen ausmachen.

Bei der Differenzierung nach *Alter* hat sich im Vergleich zum Jahr 2008 im Jahr 2013 nur wenig geändert. Klar am stärksten vertreten sind jeweils die jüngere Altersgruppe unter 45 Jahre, die entsprechend leicht überrepräsentiert im Verhältnis zu ihren Anteilen an den gesamten Beschäftigten in Hessen ist. Je älter die Beschäftigten, desto geringer auch ihr Anteil an den Teilnehmer/innen individueller Weiterbildungen. Die Verteilung entsprach aber jeweils trotz kleinerer Abweichungen im Wesentlichen auch der hessischen Gesamtverteilung von Beschäftigten nach Alter.

Deutlich größere Abweichungen gab es bei der Betrachtung nach *Qualifikation*. Hier fiel bereits 2008 auf, dass hochqualifizierte Beschäftigte stark überrepräsentiert an individueller Weiterbildung teilnehmen, während für Geringqualifizierte das Gegenteil galt. Diese Tendenz hat sich 2013 noch verstärkt, da der Anteil an geringqualifizierten Beschäftigten im Vergleich noch einmal deutlich niedriger geworden ist und der der Hochqualifizierten noch einmal höher geworden ist.

Differenziert nach *Themen und Feldern*, in denen weitergebildet wurde, ergibt sich, dass der am stärksten frequentierte Bereich Weiterbildungen zu Softskills, Führung und Kommunikation waren. Dieser Einzelbereich machte insgesamt ein knappes Viertel aus. Dies ist wenig überraschend, da dies eher universelle, betriebsunabhängige Fähigkeiten betrifft. Außerdem wichtig war der Bereich BWL/Kaufmännisches. Sehr stark zugelegt im Vergleich zu 2008 haben Weiterbildungen zu so stark spezialisierten oder Nischenthemen. Sie machten 2013 mehr als ein Drittel aus.

Etwa 80% der Maßnahmen wurden nach Angaben der Anbieter erfolgreich abgeschlossen. Allerdings war hier klar zu differenzieren, wie der erfolgreiche Abschluss *zertifiziert* wurde. So bekam 2008 nur etwa jede/r sechste ein bundesweit gültiges Zertifikat, fast jede/r Dritte erhielt überhaupt keine Bescheinigung über die erfolgreich abgeschlossene individuelle Weiterbildungsmaßnahme. Dies hat sich im Jahr 2013 deutlich gewandelt. Der Anteil der Weiterbildungen, die ohne irgendein Zertifikat abgeschlossen wurden, lag 2013 bei nur noch 6%. Die Anteile aller Arten von Bescheinigung über die absolvierte Maßnahme erhöhten sich teilweise recht deutlich. Die Anzahl der ausgestellten Zeugnisse über einen staatlich anerkannten Abschluss vervierfachten sich beispielweise. Knapp die Hälfte (46%) der Absolvent/innen erhielt lediglich eine Teilnahmebescheinigung, allerdings sind dies 2008 sogar nur 39% gewesen.

10.4.2. Fazit

Individuell organisierte und finanzierte Weiterbildung nimmt insgesamt einen geringeren Stellenwert ein als betriebliche Weiterbildung, also Maßnahmen, die entweder vom Unternehmen (ko-)finanziert und/oder organisiert wurden. Die Gründe dafür liegen auf der Hand: Für diese Form der Weiterbildung ist die Anfangshürde am höchsten. Das bedeutet, dass die Initiative hier normalerweise von den Beschäftigten selbst ausgeht, die einen Weiterbildungsbedarf eigenständig zu decken versuchen. Das ist mit organisatorischem wie finanziellem Aufwand verbunden, den sicherlich viele scheuen dürften.

Während bei betrieblichen Weiterbildungen die Arbeitnehmer/innen zumeist ganz oder teilweise freigestellt werden und somit die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden kann, ist dies bei individueller nicht geförderter Weiterbildung nicht zwangsläufig der Fall. Betriebliche Weiterbildung bietet für die Beschäftigten zudem den Vorteil, dass sie von einem auf der Seite der Arbeitgeber/innen vorhandenen Interesse an den neu erworbenen Fähigkeiten oder Kenntnissen ihrer weitergebildeten Beschäftigten ausgehen können. Der Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme scheint hier demnach sehr sicher.

Die beiden analysierten Instrumente individueller geförderter Weiterbildung, Qualifizierungsschecks und WeGebAU, haben das Ziel, einen Teil der anfallenden Kosten zu übernehmen und so einen Anreiz zur Teilnahme auf der Seite der Arbeitnehmer/innen zu schaffen. Dieser finanzielle Anreiz fällt bei der nicht geförderten Weiterbildung weg. Zudem beinhalten solche und ähnliche Förderprogramme zu meist eine eingehende Beratung, die bei der Auswahl der Weiterbildungsmaßnahme helfen soll. Die o.g. Analyse hat gezeigt, dass diese Beratung im Fall der Qualifizierungsschecks überaus positiv bewertet wurde und somit als sehr hilfreich angesehen werden darf. Ob bei einer individuellen nicht geförderten Weiterbildung eine solche Beratung stattfindet, hängt sicherlich sehr vom jeweiligen Anbieter ab.

Alle diese Faktoren sind sicher mitentscheidend dafür, dass die Quote bei dieser Form der Weiterbildung deutlich geringer ist als bei betrieblichen und geförderten Formen. Dass beispielsweise Hochqualifizierte und Vollzeitbeschäftigte diese Weiterbildungsvariante verhältnismäßig oft nutzen, ist möglicherweise auf die oftmals bessere finanzielle Ausstattung der höher Qualifizierten zurückzuführen, wie auch auf größere Aussichten auf einen Nutzen für das eigene Vorankommen in der beruflichen Karriere. Während durch bessere finanzielle Ausstattung das Anfangsrisiko der Investition verringert werden kann, kann durch das ohnehin vorhandene gute Qualifizierungsniveau zusätzlich auch der mögliche Ertrag einer Maßnahme vergrößert werden.

Mit Blick auf die Zertifizierung der Weiterbildungen wird vor allem deutlich, dass im Vergleich zu 2008 im Jahr 2013 kaum noch Weiterbildungen ohne irgendeine Art von Zertifikat oder Bescheinigung beendet wurden. Der Anteil nicht bescheinigter Weiterbildungen lag 2013 entsprechend nur noch bei 6%, während 2008 noch 29% der Weiterbildungen nicht bescheinigt worden waren. Die häufigste Art der Bescheinigung ist dabei die Teilnahmebescheinigung, die knapp die Hälfte ausgestellt bekommen. Knapp ein Viertel erhält ein Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit.

10.5. Sonderberichte

Im Informationssystem berufliche Weiterbildung entstanden zwei ausführliche Sonderberichte zu den Themen *betriebliche Weiterbildung von Älteren und Geringqualifizierten*, sowie zur *beruflichen Weiterbildung von Teilzeitkräften*. Die Datenbasis bot jeweils die vom IWAK durchgeführte Weiterbildungsbefragung, die für die jeweiligen Berichte um Fragen zu den spezifischen Themen ergänzt wurde, und das IAB-Betriebspanel mit den Daten für hessische Betriebe. Außerdem wurden in beiden Fällen zusätzlich qualitative Interviews durchgeführt, um die aus der quantitativen Studie gewonnenen Daten zu ergänzen und die so gewonnenen Erkenntnisse zu erweitern. Im Fall der Teilzeitbeschäftigten wurde außerdem eine weitere quantitative Erhebung durchgeführt. Erkenntnisziele der beiden Untersuchungen waren, jeweils mit den Studien die Weiterbildungsteilnahme der anvisierten Beschäftigtengruppen zu analysieren und nach zugrundeliegenden Mechanismen zu forschen, die eine Teilnahme an Weiterbildungen bedingen oder verhindern. So sollten außerdem Ansätze für zukünftige Initiativen zur Förderung dieser Beschäftigtengruppen erarbeitet werden.

10.5.1. Betriebliche Weiterbildung von Älteren und Geringqualifizierten

Ältere und Geringqualifizierte standen deswegen im Fokus dieser Auswertung, weil sie Beschäftigtengruppen darstellen, die durch ihre geringe Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungen ihre ohnehin schwächeren Arbeitsmarktpositionen langfristig sogar noch verschlechtern. Insofern ist es besonders

interessant, für diese Gruppe deren Einstellungen, Motivationen, Hemmnisse und Erfahrungen in Bezug auf betriebliche Weiterbildung zu erfahren und so eine empirische Grundlage für Entscheidungen über zukünftige Maßnahmen in diesem Gebiet zu haben.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung aus der quantitativen Betriebsbefragung zusammenfassend dargestellt.

Eines der Ziele war es zunächst, herauszufinden, wie hoch die jeweiligen Weiterbildungsquoten der thematisierten Gruppen sind. Hier zeigten sich recht eindeutige Tendenzen. Je älter die Beschäftigten waren, desto weniger nahmen sie an Weiterbildungen teil. Das galt für alle Unternehmensgrößen und beinahe alle Branchen. Lediglich in der öffentlichen Verwaltung und in den sonstigen Dienstleistungen stellten die über 55-Jährigen nicht die Gruppe mit der niedrigsten Weiterbildungsquote. Ein ähnliches Bild ergab sich für das Qualifikationsniveau als Differenzierungsmerkmal. Hier galt die grundsätzliche Regel, dass, je geringer qualifiziert die Beschäftigten waren, desto geringer deren Weiterbildungsquote. Zwei Ausnahmen von dieser Regel wurden festgestellt: In Kleinstbetrieben bis 9 Beschäftigte und im Verarbeitenden Gewerbe sind Akademiker/innen nicht die Gruppe mit der höchsten Weiterbildungsquote, sondern die Beschäftigten mit Berufsausbildung.

Zudem sollte herausgefunden werden, welche Hemmnisse dazu führen, dass Ältere und Geringqualifizierte weniger als andere Gruppen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt sind. Dazu wurde in Hemmnisse seitens der Betriebe und Hemmnisse seitens der Beschäftigten unterschieden.

Seitens der Betriebe bestehen drei wesentliche Hemmnisse, die ein größeres Maß an Weiterbildung für Ältere und Geringqualifizierte erschweren. *Erstens* wird vielfach kein Bedarf gesehen. Dies trifft vor allem für die Geringqualifizierten zu, spielt aber auch für die älteren Beschäftigten eine wichtige Rolle. *Zweitens* gaben die Betriebe oftmals an, dass die Beschäftigten keine Weiterbildungsmaßnahme wollten. Dies ist vor allem bei den Älteren der Fall, aber auch bei den Geringqualifizierten wichtig. *Drittens* spielt der finanzielle Aspekt eine wichtige Rolle. Viele Betriebe gaben an, dass eine Weiterbildung schlicht zu teuer sei.

Seitens der Beschäftigten wurden vor allem fünf unterschiedliche Hemmnisse als maßgeblich erachtet. *Erstens* sind das fehlende Informationen. Vor allem Geringqualifizierte gaben an, dass sie nicht genau wüssten, wie sie sich über Weiterbildungen informieren könnten. Sie äußerten außerdem *zweitens*, dass sie befürchteten, dass eine aktive Nachfrage nach Weiterbildungen ihre Beschäftigung gefährden könnte. Ein hoch interessanter Punkt war zudem *drittens*, dass informelle Weiterbildung aus der Sicht der Beschäftigten formelle Weiterbildungsmaßnahmen obsolet mache. Auch der Aspekt der fehlenden Zeit für Weiterbildungen wurde *viertens* genannt. Dieses Problem hatten vor allem Teilzeitkräfte und Beschäftigte in kleinen Abteilungen, in denen das Tagesgeschäft selbst kurze Freistellungen kaum möglich machte. Ältere gaben *fünftens* auch an, dass sie Initiative seitens der Betriebe vermisst hätten. Ihnen würden kaum Angebote für eine sinnvolle Weiterbildung gemacht.

Außerdem wurde versucht, aufzudecken, welche Anreize zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligungen führen könnten. Auch hier wurde zwischen Anreizen für die Beschäftigten und für die Betriebe unterschieden.

Für die Betriebe der größte Anreiz, ihre Weiterbildungsaktivitäten für die beiden Zielgruppen Geringqualifizierte und Ältere auszuweiten, war eindeutig die finanzielle Förderung durch den Staat. Eine Ausweitung könnten sich die Betriebe aber auch bei verbesserten Informationen über Angebote und zielgenaueren Angeboten von Weiterbildungsmaßnahmen vorstellen. Zudem würde das Verlegen der

Weiterbildungen in die Freizeit der Beschäftigten das Intensivieren der Weiterbildungsaktivitäten attraktiver machen.

Insbesondere Ältere wünschen sich durch Weiterbildungen mehr Anerkennung im Beruf. Diese könnte nach deren Angabe bei einem recht großen Teil der Befragten zu mehr Weiterbildungsaktivität bei dieser Gruppe führen. Geringqualifizierte würden sich dagegen vor allem durch finanzielle Anreize motiviert fühlen. Aber auch die Möglichkeit, anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen zu können, idealerweise verbunden mit einem innerbetrieblichen Aufstieg, wäre ein relevanter Anreiz für diese Gruppe.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die untersuchten Zielgruppen tatsächlich unterdurchschnittlich an Weiterbildungen partizipieren. Das liegt vor allem an dem mangelnden Bedarf, der seitens der Betriebe gesehen wird, wie auch an mangelhaften Informationen und Angeboten für beide Seiten. Mögliche Ansätze wären vor allem finanzielle Förderung für die Betriebe und insgesamt eine größere Aufklärung aller Beteiligten durch externe Akteure, um bestehende Hemmnisse abzubauen und Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Interessen beider Seiten vereinbar machen. So könnten die großen Potenziale, die in Bezug auf Weiterbildung für die untersuchten Gruppen bestehen, besser genutzt werden, um sowohl Arbeitgeber/innen als auch Beschäftigte davon profitieren zu lassen.

Für die qualitative Untersuchung wurden Experteninterviews mit Expert/innen aus zwei Gruppen durchgeführt. Zum einen wurden unterschiedliche Akteure aus der Weiterbildungsbranche befragt, zum anderen Beschäftigte der beiden Zielgruppen der Untersuchung.

Die Experteninterviews mit den verschiedenen Akteuren aus der Weiterbildungsbranche hatten auch die Unternehmenskultur im Fokus, da diese als wichtig z.B. für bestehende Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Großbetrieben und KMU angesehen wird. Zudem wurden Anreize für Ältere und Geringqualifizierte sowie mögliche Zugänge zu diesen Zielgruppen thematisiert.

Die vorherrschende Unternehmenskultur ist insofern sehr wichtig für das Weiterbildungsverhalten der Betriebe, als dass sich mit ihr in KMU oftmals Gründe zur Nichtteilnahme an Weiterbildung manifestieren. Besonders prominent sind dabei eine generell fehlende längerfristige Personalentwicklungsstrategie, die über das Decken von ad-hoc Bedarfen hinausgeht, sowie meist durch flache Hierarchien hervorgerufene intensivere informelle Weiterbildungsbeteiligungen. In solchen informellen Arrangements werden oftmals die weniger qualifizierten von den qualifizierteren Mitarbeiter/innen mit dem benötigten Wissen versorgt, was zwar für den konkreten Fall meist ausreicht, für die geringer Qualifizierten allerdings die Folge hat, dass ihr Wissen und ihre Fähigkeiten oftmals nicht zertifiziert und damit in betriebsexternen Kontexten nicht anerkannt ist. Ein Handlungsansatz zur Lösung dieser Probleme liegt in der Vernetzung von Leitungspersonal mit Weiterbildungsakteuren und untereinander, um gemeinsam Weiterbildungsstrategien zu erarbeiten, einzusetzen und sich über Probleme und Lösungen auszutauschen.

Fehlende Anreize seitens der Beschäftigten, wie auch bei den Betrieben, in Weiterbildungen zu investieren, stellen eine wichtige Hürde dar. Bei ungelernten Beschäftigten herrscht aus der Sicht der Weiterbildungsakteure meist die Wahrnehmung vor, dass keine weitere Qualifizierung notwendig sei, um den ohnehin vorhandenen Job zu erhalten. Bei Beschäftigten, die außerhalb ihrer gelernten Tätigkeit arbeiten, sei ein Bewusstsein für die grundsätzliche Notwendigkeit von Weiterbildungen zwar häufiger

vorhanden, die Motivation aber dennoch oft gering. Begründet wird dies mit der nicht selten herrschenden Frustration, die daraus resultiert, nicht im gelernten Beruf tätig zu sein. Besonders kleine Betriebe hätten zum Teil Scheu, diese Beschäftigten in der ausgeübten Tätigkeit auszubilden oder eine entsprechende Ausbildung zu unterstützen, da sie einen Abgang der Beschäftigten im Anschluss an die Ausbildung befürchten.

Aus den Interviews mit den Beschäftigten selber ging dagegen vielmehr hervor, dass ein großes Hemmnis viel weniger die mangelnde Motivation sei, als vielmehr die oftmals nicht passenden Rahmenbedingungen. Würden diese erfüllt, wären die Interviewten durchaus und gerne zu Weiterbildungsmaßnahmen bereit. Vielfach würden diese auch als Bestätigung der eigenen Arbeit angesehen und als Investition des Betriebs in die eigenen Person, was sich als motivationsfördernd erweise. Diese ungleichen Wahrnehmungen zu überwinden, auch mit externer Hilfe, scheint hier besonders zielführend zu sein. Ebenso könnte mit dieser Hilfe das Problem angegangen werden, dass die Beschäftigten oftmals weder über die notwendigen Informationen verfügen, noch das Wissen darüber besitzen, über welche Informationskanäle diese zu beschaffen wären.

Ältere Beschäftigte seien, so die Weiterbildungsakteure, hingegen vor allem deswegen weniger motiviert, an Weiterbildungen teilzunehmen, weil sie das Gefühl haben, dass sich dies ohnehin nicht mehr lohne. Auch sähen gerade diejenigen, die seit vielen Jahren oder Jahrzehnten den gleichen Arbeitsplatz innehaben, kaum Notwendigkeit, sich weiterzubilden. Sie müssten in erster Linie vom Konzept des lebenslangen Lernens überzeugt werden. Eine vermehrte Bildungsberatung wird generell als sehr förderlich für das Überwinden der hier genannten Hürden eingeschätzt.

Aus den Interviews mit den Älteren geht hervor, dass diese Argumentationen von geringqualifizierten Älteren tendenziell bestätigt werden. Für diese Gruppe konnten auch kaum Anreize identifiziert werden, die zu einer gesteigerten Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungen führen könnten. Qualifizierte Ältere dagegen äußern eine durchaus vorhandene Motivation. Diese wird vor allem dann gestärkt, wenn durch die Weiterbildungen ihr Status als Expert/in und Wissensträger/in untermauert wird und sie evtl. in die Lage versetzt werden, ihr Expertenwissen selber weitergeben zu können.

10.5.2. Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften

Teilzeitbeschäftigte wurden deswegen als Zielgruppe für diese Untersuchung ausgewählt, weil Teilzeitarbeit in Deutschland einerseits eine erheblich gestiegene Bedeutung hat, andererseits bislang aber verhältnismäßig wenig gesichertes Wissen über die Spezifika des Weiterbildungsverhaltens dieser Beschäftigten vorliegt. In der Studie zur beruflichen Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten wurden daher drei übergeordnete Ziele verfolgt:

- Erstens wurde ein Überblick über die Entwicklung und den aktuellen Stand der Teilzeitbeschäftigung in Hessen angestrebt. Dazu wurden die hessischen Daten zur Teilzeitbeschäftigung des IAB-Betriebspanels von 2001-2009 ausgewertet. Die Erkenntnisziele waren u.a. das Herausarbeiten von Strukturmerkmalen Teilzeitbeschäftigter in Hessen.
- Zweitens wurde der Weiterbildungsmarkt insbesondere für Teilzeitkräfte analysiert. Dies geschah mittels leitfadengestützter Experteninterviews, die mit Vertreter/innen von fünf hessischen Weiterbildungsanbietern geführt wurden. Ziel war es, zu erarbeiten, welche spezifischen Angebote für Teilzeitkräfte bereits existieren und welcher weiteren Maßnahmen es evtl. bedarf.

- Drittens wurden Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitkräften in Hessen analysiert. Dies geschah einerseits aus der Sicht der Betriebe und andererseits aus der Sicht der Beschäftigten. Dazu wurden zwei telefonische CATI-Befragungen durchgeführt. Um die Sicht der Betriebe abzubilden, wurde 2010 einmalig ein Fragekatalog zu diesem Thema in die Betriebsbefragung des IWAK aufgenommen. Um die Sicht der Beschäftigten abzubilden, wurde eine eigene Befragung konzipiert und durchgeführt, bei der rund 1.000 Teilzeitkräfte befragt wurden. Erkenntnisziele waren die Motive der Betriebe und der Beschäftigten selbst, sich an Weiterbildungen zu beteiligen oder es nicht zu tun, sowie mögliche Anreize und bestehende Hemmnisse herauszuarbeiten.

Während 2009 etwa ein Viertel der Beschäftigten in Hessen Teilzeitkräfte waren, beschäftigten etwa drei Viertel aller Betriebe Arbeitnehmer/innen in Teilzeit. Diese Werte blieben seit 2006 nahezu unverändert. Der Anteil an Teilzeitkräften war in kleinen Betrieben größer als in großen. Zudem waren Frauen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer. Beinahe die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen in Hessen arbeitete in Teilzeit, das machte wiederum fast 80% aller Teilzeitbeschäftigten insgesamt aus.

Bei der Untersuchung des Weiterbildungsmarktes nach spezifischen Weiterbildungsangeboten für Teilzeitkräfte konnten solche nicht identifiziert werden. Die befragten Weiterbildungsanbieter gaben an, dass sie wenn überhaupt dann organisatorisch angepasste Angebote für Teilzeitkräfte, die in erster Linie eine alternative zeitliche Organisation erlaubten, in ihren Angeboten hatten.

Kern der Untersuchung war die Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitbeschäftigten mit den zugrundeliegenden Motiven, Wünschen und Hemmnissen auf Seiten der Betriebe, wie auch der Beschäftigten selbst.

Nur etwa ein Fünftel der Betriebe bildete 2009 seine Teilzeitkräfte nicht weiter, wie die Analyse zur Weiterbildung von Teilzeitkräften aus Sicht der Betriebe ergab. Hier zeigt sich das hohe Potenzial für Weiterbildungen von Teilzeitkräften. Häufigste Gründe für eine nicht stattfindende Weiterbildung waren ökonomische Argumente, sowie die Überzeugung, dass vor allem geringqualifizierte Teilzeitkräfte die Weiterbildung für ihre Tätigkeiten im Betrieb gar nicht benötigten. Zudem gaben die Betriebe vielfach an, dass auf Seiten der Teilzeitbeschäftigten eine geringere Motivation an Fortbildungen bestehe, als das bei den Vollzeitkräften der Fall sei. In der Organisation der stattfindenden Weiterbildungen wurde von den Betrieben meist kein Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften gemacht, was sich für die Teilzeitkräfte insofern eher negativ auswirkte, als dass ihre zeitlichen Bedürfnisse so nicht oder nur kaum berücksichtigt wurden. Um mehr Teilzeitkräfte weiterzubilden, wünschten sich die Betriebe mehrheitlich finanzielle Unterstützung von öffentlicher Seite.

Um die Sicht der Beschäftigten abzubilden, wurden zunächst weitere Informationen über die Gründe, in Teilzeit zu arbeiten, erhoben. Häufigster Grund für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit war die Kinderbetreuung, insbesondere bei den befragten Frauen. Ebenfalls relevant waren der Wunsch, mehr Zeit neben der Arbeit zu haben, sowie die Notwendigkeit, in Teilzeit einem Nebenverdienst nachzugehen.

Für die weitere Betrachtung wurde zwischen den verschiedenen Weiterbildungstypen der individuellen, der betrieblichen und der überbetrieblichen Weiterbildung unterschieden. Betriebliche und individuelle Weiterbildungen wurden 2010 von knapp unter 20% der Teilzeitkräfte besucht, überbetriebliche Weiterbildungen besuchten dagegen nur etwas weniger als jede/r Zehnte. Zudem wurden Einflussfaktoren, die das Weiterbildungsverhalten der Befragten mitbestimmen, identifiziert. Wichtige

Einflussfaktoren auf das Weiterbildungsverhalten von Teilzeitkräften waren demnach vor allem das Alter, das Geschlecht und die berufliche Qualifikation der Befragten.

Frauen, Ältere und höher Qualifizierte sind in betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungen oft vertreten, während Männer und jüngere Beschäftigte häufiger als andere Teilzeitbeschäftigte individuelle Weiterbildungen nutzen.

Ebenfalls ein wichtiger Faktor, der die Teilnahme an Weiterbildungen generell mitbestimmt, ist die Auffassung, dass eine Weiterbildung schlicht nicht notwendig sei. Viele Beschäftigte sehen keinen akuten Bedarf und auch keinen weiteren Nutzen in der Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung und dem Ausbau ihrer beruflichen Qualifikationen. Hier scheint in erster Line Informationsarbeit ein Weg zu sein, wie die Weiterbildungsbeteiligung dieser Beschäftigten erhöht werden könnte. Aufklärung auch auf Seiten der Betriebe über den Nutzen und die Notwendigkeiten könnten so die Motivation, sich weiterzubilden, steigern.

Finanzielle Erwägungen spielten dagegen insgesamt auf der Seite der Beschäftigten eher eine untergeordnete Rolle. Nicht einmal jede/r Zehnte gab an, dass finanzielle Gründe ihn oder sie davon abhalten würden, sich weiterzubilden. Statt stärkerer finanzieller Förderung wünschen sich viele Beschäftigte eher ein breiteres und besseres Angebot an betrieblichen Weiterbildungen und geben vor allem an, dass sie aus zeitlichen und auch aus familiären Gründen nicht an Weiterbildungen teilnehmen. Dies gilt für alle der drei untersuchten Weiterbildungstypen. Hinzu kommt bei der betrieblichen Weiterbildung, dass etwa ein Viertel der Befragten angab, dass ihr Betrieb generell gar keine Weiterbildungsangebote mache. Große Potenziale zur Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten von Teilzeitbeschäftigten scheinen auf Basis dieser Ergebnisse vor allem auch in der Verbesserung der Organisation von Weiterbildungsangeboten für Teilzeitkräften zu bestehen.

Die Effekte der Weiterbildungen wurden von den Befragten durchgehend sehr positiv bewertet, sowohl allgemein, als auch speziell für die berufliche Zukunft. Über 70% der Befragten gaben an, dass sich die absolvierte Weiterbildung positiv auf die berufliche Laufbahn ausgewirkt habe. Ein Drittel war zudem der Meinung, dass die besuchte Maßnahme auch für einen anderen Beruf nützlich wäre. Hier zeigt sich, dass vor allem Frauen und Beschäftigte mittleren Alters den Nutzen der Weiterbildungen als sehr gut einschätzen.

Vor allem diejenigen, die ohnehin bereits ein gewisses Angebot an Weiterbildungen nutzen, planen für die Zukunft die Teilnahme an weiteren Maßnahmen. Insgesamt knapp 40% der Teilzeitkräfte planen zum Zeitpunkt der Befragung eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme in den folgenden sechs Monaten. Dabei sind recht eindeutige Trends auszumachen: Frauen sind hier etwas häufiger vertreten als Männer, Jüngere häufiger als Ältere, höher qualifizierte Beschäftigte häufiger als gering qualifizierte und Beschäftigte, die planen, zu einem späteren Zeitpunkt wieder in Vollzeit zu arbeiten, häufiger als diejenigen, die das nicht vor haben.

11. Fazit

In diesem Abschnitt werden die oben dargestellten Ergebnisse des Informationssystems abschließend kurz zusammengefasst, eingeordnet und diskutiert. Zunächst wird erläutert, was die Ausgangslage war und worin die damit verbundene Problemstellung für das Projekt lag. Dann werden die Ziele des Projekts und der im Einzelnen durchgeführten Maßnahmen dargestellt. Darauf folgt eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse mit besonderer Gewichtung der generellen Trends und Erkenntnisse. Im Anschluss werden diese Erkenntnisse eingeordnet und diskutiert. Den Abschluss bildet ein Ausblick auf mögliche zukünftige Ansätze, wie erfolgreiche Instrumente fortgeführt und neue Projekte gestaltet werden können.

11.1. Ausgangslage und Problemstellung

Zunächst wird an dieser Stelle noch einmal dargestellt, aus welcher Problemstellung heraus das Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen initiiert wurde. Ausgangslage war, dass eine Informationsgrundlage über berufliche Weiterbildung in Hessen geschaffen werden sollte, welche sich eng an den zielgruppenspezifischen Förderprogrammen des Landes orientieren und diese begleitend evaluieren sollte. Eine Notwendigkeit dafür ergab sich aus der Beobachtung, dass der Weiterbildungsbereich in Deutschland und im Speziellen in Hessen statistisch bislang nur bruchstückhaft erfasst wurde. Daten über Art, Umfang und Intensität der Weiterbildungen waren nur unzureichend vorhanden.

11.2. Ziele des Informationssystems und der begleitenden Evaluation

Vor dem Hintergrund eines prognostizierten zukünftigen Fachkräftemangels, sich dynamisch wandelnden Qualifizierungsanforderungen und globalem Wettbewerb, dem sich deutsche und hessische Unternehmen stellen müssen, kommt der beruflichen Weiterbildung eine besonders hohe Bedeutung zu. Um dieser hohen Bedeutung gerecht zu werden, sollten noch bestehende Informationslücken geschlossen werden und kontinuierlich Daten zu den Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe und Beschäftigter erhoben und transparent bereitgestellt werden.

Eine „Nullmessung“ der hessischen Weiterbildungsaktivitäten zur Feststellung der Ausgangslage diente dabei im Jahr 2008 als Grundlage für spätere Messungen von Veränderungen und dem Erfassen von Trends in der Weiterbildung. Die 2008 durchgeführte Ersterhebung wurde 2010 und 2012 mit gleicher Methodik wiederholt. Während ein zusätzlicher Schwerpunkt 2008 auf den Gruppen der gering qualifizierten und älteren Beschäftigten lag, waren 2010 zusätzlich die Teilzeitkräfte im Fokus. Ziel war es jeweils, die Weiterbildungsaktivitäten dieser Gruppen zu analysieren und dabei jeweils die Sicht der Betriebe, wie auch die Sicht der Beschäftigten selbst, zu berücksichtigen.

Zur Verbreiterung der Datenlage und zum Abgleichen der Ergebnisse aus der ersten Welle der eigenen Betriebsbefragung wurden außerdem die bereits bestehenden Daten des IAB-Betriebspanels und des Mikrozensus ausgewertet.

Das 2008 eingeführte Instrument „Qualifizierungsschecks“ wurde begleitend evaluiert und mit jährlichen Datenreports dessen Entwicklung analysiert und dargestellt. Ziel der Evaluation war eine zeitnahe und kontinuierliche Bereitstellung von Daten und Analysen, um einerseits die Wirksamkeit der Förderung beurteilen zu können, und andererseits darüber hinaus Aufschlüsse über evtl. notwendige oder vielversprechende Möglichkeiten für Veränderungen und Modifikationen geben zu können. Zusätzlich wurde das bereits etablierte Gutscheiprogramm WeGebAU in den Jahren 2009 bis 2011 mit dem Ziel des Vergleichs der Teilnehmer/innen und Förderstruktur mit den Qualifizierungsschecks ausgewertet.

Insgesamt konnte auf diese Weise das Ziel, eine kontinuierliche und umfassende Bereitstellung von Daten zur Weiterbildung in Hessen zu leisten, sehr gut erfüllt werden.

11.3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Drei Typen der beruflichen Weiterbildung wurden im Rahmen des Infosystems analysiert:

- Betriebliche Weiterbildung
- Geförderte individuelle (überbetriebliche) Weiterbildung
- Nicht geförderte individuelle Weiterbildung

Jedem Typ wurde mit verschiedenen, zugeschnittenen Instrumenten begegnet:

- Die Betriebsbefragungen der Jahre 2008, 2010 und 2012 zielten auf die betriebliche Weiterbildung. Zusätzlich wurde 2010 eine qualitative Betriebsrätebefragung zu diesem Thema durchgeführt.
- Die jährliche Evaluation der Qualifizierungsschecks und der Vergleich mit dem WeGebAU Programm zielten auf die geförderte individuelle (überbetriebliche) Weiterbildung.
- Die Befragung der Weiterbildungsanbieter aus den Jahren 2008 und 2013 zielte auf die nicht geförderte individuelle Weiterbildung. Über den „Umweg“, die Weiterbildungsanbieter zu befragen, konnten Daten über Weiterbildungsaktivitäten außerhalb von betrieblicher Rahmung und öffentlicher Förderung erhoben werden.

Die Ergebnisse der *Betriebsbefragungen* zeigen, dass es recht deutliche Unterschiede bei den Weiterbildungsaktivitäten der hessischen Betriebe gibt. Diese Unterschiede lassen sich vor allem auf die Faktoren Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit zurückführen. Insgesamt konnte ein Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beobachtet werden. Die Weiterbildungsquoten hessischer Beschäftigter sind ebenfalls recht unterschiedlich, abhängig von verschiedenen Merkmalen der Beschäftigten. Maßgebliche Faktoren sind hier Alter und Arbeitszeit. Das Geschlecht dagegen ist weniger entscheidend und verliert zudem noch an Bedeutung. Auch die Weiterbildungsquote, also der Anteil von Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnehmen, steigt insgesamt an.

Ältere und Geringqualifizierte partizipieren generell unterdurchschnittlich an betrieblichen Weiterbildungen. Dies trifft weniger ausgeprägt auch für die Teilzeitkräfte zu. Allerdings zeigt diese Gruppe sich insgesamt sehr heterogen, sodass weitere Faktoren wie Alter, Qualifikationsniveau und weitere Karrierepläne auch hier eine größere Rolle spielen.

Ein wichtiger Grund, Beschäftigte weiterzubilden, ist für die Betriebe oftmals, auf akut aufkommende Bedarfe zu reagieren. Entsprechend ist wiederum ein besonders häufiger Grund, nicht weiterzubilden, dass aktuell kein Bedarf erkannt wird. Anreize, mehr für die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu unternehmen, sehen die Betriebe vor allem in finanzieller Förderung der Weiterbildungen und in einer Verlegung in die Freizeit der Beschäftigten. So könnte das Problem der mit dem Bewältigen des Tagesgeschäfts verbundenen Freistellungen aus der Sicht der Betriebe gut gelöst werden.

Die Evaluation der *Qualifizierungsschecks* zeigt, dass das Instrument insgesamt sehr gut angenommen wurde und die angestrebten Quoten deutlich übererfüllt werden konnten, obwohl das Instrument zunächst einen eher langsamen Start hatte. Über den gesamten Zeitraum konnte die Teilnehmerzahl schließlich in jedem Jahr gesteigert werden.

Die statistische Auswertung der Teilnehmer/innen zeigt, dass die anvisierten Zielgruppen unterschiedlich gut erreicht werden konnten. Die Zielgruppen waren zunächst in KMU Beschäftigte, die älter als 45 Jahre waren oder die keine Berufsausbildung in ihrer aktuell ausgeübten Tätigkeit hatten, mit besonderem Fokus auf Geringqualifizierte. Später wurde das Instrument auch für Teilzeitkräfte und Inhaber/innen eines Ausbilderscheins geöffnet. Trotz des insgesamt gut angenommenen Instruments wurden insbesondere Geringqualifizierte, also Arbeitnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, nicht in dem Maß erreicht, wie erhofft. Auf der anderen Seite war der Anteil der berufsfremd Tätigen recht hoch, sodass trotzdem ein großer Teil der Teilnehmer/innen im Sinne eines Upskillings ihre eher geringe berufliche Qualifikation für die aktuell ausgeübte Tätigkeit ausbaute. In der regionalen Verteilung der Teilnehmer/innen ergeben sich ebenfalls recht deutliche Unterschiede. Gerade in den Großstädten im Süden Hessens, also Frankfurt, Wiesbaden und Darmstadt, sowie auch in den Taunus-Kreisen, konnte das Instrument bei weitem nicht die gleiche Reichweite entfalten wie in den eher nördlichen und eher ländlichen Landkreisen.

Die Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen zeigt ein durchweg positives Bild. Unterschiede nach Teilnehmer/innengruppen sind dennoch auszumachen, ebenso wie Unterschiede in den Bewertungen der einzelnen Aspekte des Instruments. Die Beratungsqualität wurde mit vier zu bewertenden Aspekten abgedeckt; drei Teilaspekten und einer Gesamtbewertung. Während die Teilaspekte „Wichtige Anregungen“, „Individuelle Situation“ und „Persönliche Bedürfnisse“ zwar alle sehr gut, aber dennoch unterschiedlich, bewertet wurden, war vor allem die Gesamtbewertung ausgesprochen positiv. Im Jahr 2014 z.B. stimmte lediglich 1% der Aussage, eine gute Beratung erhalten zu haben, nicht zu. Die unterschiedlichen Gruppen von Teilnehmer/innen bewerten dabei die Beratung recht unterschiedlich. Wichtige Faktoren sind hierbei v.a. Geschlecht, Alter und Qualifikation.

Bei der Bewertung der zeitlichen Aspekte rund um das Instrument zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Bewertung ist sehr positiv, aber je nach Teilnehmer/innengruppe etwas unterschiedlich. Unterschiede bei den Bewertungen zeigen sich hier vor allem differenziert nach Geschlecht, Alter und Arbeitszeit. Insgesamt kann also bei dem Instrument der Qualifizierungsschecks von einem Erfolg, sowohl quantitativ, was die Teilnahme betrifft, als auch qualitativ, was die Qualität der Beratung und die abgefragten zeitlichen Aspekte angeht, gesprochen werden.

Die *Befragung der Weiterbildungsanbieter* zeigt, dass verschiedene Beschäftigtengruppen in Hessen sehr unterschiedlich an individueller Weiterbildung partizipieren. Klare Unterschiede ergeben sich demnach nach Geschlecht, Alter, Arbeitszeit und Qualifikation differenziert. Frauen, Jüngere, Vollzeitkräfte und höher Qualifizierte nehmen besonders oft an individuellen Weiterbildungen teil. Insgesamt ist die Weiterbildungsquote für hessische Beschäftigte bei diesem Typ der Weiterbildung deutlich geringer als bei der betrieblichen Weiterbildung, allerdings konnte zwischen 2008 und 2013 ein erheblicher Anstieg der individuellen Weiterbildungsaktivitäten verzeichnet werden.

11.4. Einordnung, Diskussion und Ausblick

Das grundlegende Ziel des Informationssystems, eine umfassende Datengrundlage über die Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe und Beschäftigter zu geben, konnte absolut erfüllt werden. Der vorliegende Bericht macht ansatzweise deutlich, welche Fülle von Daten aus den zahlreichen Erhebungen gewonnen werden konnten. Diese und die damit gewonnen Erkenntnisse wurden in den vergangenen Abschnitten knapp umrissen. Im Folgenden werden diese Erkenntnisse eingeordnet und diskutiert.

Das erklärte politische Ziel in Bezug auf berufliche Weiterbildung in Deutschland wie auch in Hessen ist es, die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern. Vor dem Hintergrund von erhöhter Nachfrage nach Fachkräften, demografischem Wandel, globalisierter Märkte, kürzeren Innovationszyklen und zunehmender Technisierung der Arbeitswelt werden kontinuierliches Lernen und Weiterbildung zu Schlüsselfaktoren für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und den Wohlstand des/r Einzelnen und der Gesellschaft. Weiterbildung zu fördern und insbesondere Geringqualifizierte und Ältere partizipieren zu lassen, ist daher Ziel zahlreicher Förderinitiativen und politischer Programme, die u.a. auch im Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen begleitend evaluiert wurden.

Diese Evaluationen zeigen, dass seit Beginn des Projekts im Jahr 2008 insgesamt ein Anstieg an Weiterbildungsaktivitäten in Hessen zu verzeichnen ist. Das gilt sowohl für die Betriebe (Weiterbildungsbeteiligung), als auch für die Beschäftigten (Weiterbildungsquote). Das ist zwar auf der einen Seite erfreulich, kann aber auf der anderen Seite nicht darüber hinwegtäuschen, dass bestimmte Gruppen von Beschäftigten nach wie vor deutlich unterdurchschnittlich an Weiterbildungen partizipieren. Bildungsgrad und Alter sind noch immer entscheidende Merkmale für die Partizipation an Weiterbildungen. Insbesondere Geringqualifizierte und Ältere bilden sich seltener weiter als andere Beschäftigtengruppen. Die Gründe dafür sind zum Teil sowohl bei den Betrieben, als auch bei den Beschäftigten selbst wie auch in den Weiterbildungs- und Förderprogrammen zu finden. Betriebe beziehen diese Gruppen seltener in ihre Weiterbildungsplanung mit ein. Vielfach wird schlicht kein Bedarf gesehen, sie weiterzubilden. Außerdem fehlt oft der Überblick über den Weiterbildungsmarkt und damit die Möglichkeit, passende Angebote für bestimmte Beschäftigtengruppen zu kennen. Aber auch die Beschäftigten selber äußern nicht selten eher unterdurchschnittliches Interesse an der Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen und unterschätzen den Nutzen, den dies bringen könnte. Entsprechende Förderprogramme schwächeln wie z.T. im Fall der Qualifizierungschecks dabei, ihre Zielgruppen gezielt und passend anzusprechen und mit den nötigen Informationen umfassend zu versorgen.

Bestimmte Beschäftigtengruppen zukünftig noch gezielter anzusprechen, stärker in Weiterbildungsaktivitäten einzubinden und ihnen die Möglichkeiten, die durch eine sinnvolle Weiter- und Nachqualifizierung für ihre Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsfähigkeit entstehen, aufzuzeigen, sollte daher ein wichtiger Fokus zukünftiger Maßnahmen in der Weiterbildungsförderung sein.

Den Betrieben sollten die Potenziale, die in der Weiterbildung aller Beschäftigtengruppen liegen, aufgezeigt werden, ebenso wie die Risiken, die der Verzicht darauf beinhaltet. Ebenso bedarf es Beratungsarbeit, die den Betrieben hilft, Weiterbildung im Sinne eines planvollen Personalmanagements in ihre bestehenden Abläufe zu implementieren und so mit dem Tagesgeschäft vereinbar zu machen.

Ziel sollte es sein, dass sich sowohl die Betriebe, als auch die Beschäftigten als aktive Partner bei der Gestaltung von Personal- und Weiterbildungsstrategien betrachten und entsprechend agieren. Dazu müssen allerdings Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es beiden Seiten ermöglichen, diese Rolle anzunehmen.

Diese Rahmenbedingungen betreffen unter anderem zeitliche und finanzielle Aspekte. Zeitliche Aspekte spielen bei der Planung von betrieblichen Weiterbildungen eine entscheidende Rolle. Weiterbildungen während der Arbeitszeit sind gerade kleineren Betrieben nach eigener Aussage kaum möglich, weil das Tagesgeschäft zu sehr darunter leide. Beschäftigte wiederum sind in der Regel weniger bereit, Weiterbildungen außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu besuchen und begründen das vielfach damit, keine Zeit dafür zu haben, oder es nicht mit der Organisation von Familie und Beruf vereinbaren

zu können. Finanzielle Aspekte sind vielfach eng an die zeitlichen gekoppelt. Verdienstauffälle zugunsten einer Weiterbildungsmaßnahme sind weder Betriebe noch Beschäftigte gerne bereit in Kauf zu nehmen, noch sind sie vielfach dazu überhaupt in der Lage. Hier kann öffentliche Förderung ansetzen und auch zukünftig eine kompensatorische Funktion übernehmen. Die Qualifizierungsschecks bspw. haben gezeigt, dass öffentlich geförderte Weiterbildungen generell auf große Resonanz stoßen können. Die Kooperation mit externen Partnern zum Zweck der Beratung und der Strategieentwicklung könnte hier zielführend sein. Dadurch könnte es gelingen, bestehende Interessen, vorhandene Informationen, aber auch Ressourcen und Kompetenzen aller beteiligten Akteure, zusammenzubringen, besser miteinander zu verbinden und so Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Weiterbildungsaktivitäten für Betriebe, Beschäftigte und Weiterbildungsanbieter sinnvoll gestaltet werden können.

Dabei regionale und kommunale Akteure einzubeziehen und miteinander zu vernetzen erscheint als ein besonders wichtiger Schritt bei der Weiterentwicklung von bestehenden Initiativen zur Förderung von Weiterbildung. Das Informationssystem konnte aufzeigen, dass es bei der Partizipation an Weiterbildungsangeboten neben Alter und Qualifikation auch erhebliche regionale Faktoren gibt, die eine entscheidende Rolle spielen. Diese genauer zu erarbeiten und sich schließlich bei der zielgenauen Ansprache und Beratung von verschiedenen lokalen Akteuren im Feld der Weiterbildung sogar zu Nutzen zu machen, erscheint als erfolgsversprechender Weg mit großem Potenzial. Dafür könnten Akteure eingesetzt werden, die in informierender und beratender Funktion Interessen von Betrieben, Beschäftigten und Weiterbildungsanbietern in Verbindung bringen mit dem Ziel einer Steigerung von Weiterbildungsbeteiligung insbesondere bislang schwach vertretener Beschäftigten- und Betriebsgruppen.

12.Literatur

Agentur für Arbeit (2014): *Förderrichtlinien WeGebAU*. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI486063> (25.11.2014)

Baden, C./Schmid, A. (2008): *Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines "Informationssystems Weiterbildung" in Hessen*. Projektbericht (IWAK, Frankfurt am Main).

Baden, C./Schmid, A. (2010): *Zwischenbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung* (IWAK, Frankfurt am Main).

Bellmann, L./Kistler E., Wahse, J. (2007): *Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen*. IAB-Kurzbericht, 21/2007 (IAB, Nürnberg).

BMBF (2008). *Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf* (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn, Berlin).

BMBF (2011). *Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung* (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn).

Dobischat, R./Düsseldorff, K. (2013): *Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Forschungsstand, Problemlagen und Handlungserfordernisse. Eine Bilanz. WSI-Mitteilungen 4/2013:247-254*.

ESF (2014): *Förderrichtlinien Qualifizierungsschecks*.

http://www.esf-hessen.de/Qualifizierung_von_Beschaeftigten_in_KMU___Qualifizierungsschecks.esf (25.11.2014).

Jäger, K./Nüchter, O./Würth, J. (2011): *Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften. IWAK Forschungsberichte 1* (IWAK, Frankfurt am Main).

May-Strobl, E./Haunschild, L. (2013): *Der nachhaltige Beschäftigungsbeitrag von KMU. Eine sektorale Analyse unter besonderer Berücksichtigung der FuE- und wissensintensiven Wirtschaftszweige* (Institut für Mittelstandsforschung, Bonn).

Söllner, R. (2014): *Die wirtschaftliche Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen in Deutschland*. (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden).

13. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eingelöste und verfallene Qualifizierungsschecks 2008 bis 2014*, Angaben in Prozent aller ausgestellten Qualifizierungsschecks	8
Abbildung 2: Ausgestellte und eingelöste Qualifizierungsschecks in Hessen, 2008-2014*	9
Abbildung 3: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks nach Geschlecht, 2008-2014	15
Abbildung 4: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Altersgruppen, 2008-2014	16
Abbildung 5: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Migrationshintergrund, 2008-2014	17
Abbildung 6: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Qualifikation, 2008-2014	18
Abbildung 7: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck mit anerkannter Behinderung, 2008-2014	18
Abbildung 8: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck mit einem anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit, 2008-2014	19
Abbildung 9: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck in Teilzeit, 2011-2014	20
Abbildung 10: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck mit Ausbildungserlaubnis, 2011-2014	20
Abbildung 11: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Branche, 2008-2014	21
Abbildung 12: Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck nach Betriebsgrößenklasse, 2008-2014	22
Abbildung 13: Bereich der durchgeführten Weiterbildung, 2008-2014*	23
Abbildung 14: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Geschlecht, 2014	24
Abbildung 15: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Altersgruppen, 2014	25
Abbildung 16: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Migrationshintergrund, 2014	26
Abbildung 17: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Teilzeit/Vollzeit, 2014	26
Abbildung 18: Vergleich Gesamtteilnehmer/innen und Fragebogensample nach Qualifikation, 2014	27
Abbildung 19: Teilnehmer/innen nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht, 2014	28
Abbildung 20: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über...“, 2010-2014	29
Abbildung 21: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, 2010-2014	34
Abbildung 22: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Geschlecht, 2014	35
Abbildung 23: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Altersgruppen, 2014	36
Abbildung 24: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Migrationshintergrund, 2014	36
Abbildung 25: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Vollzeit/Teilzeit, 2014	37
Abbildung 26: Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks nach Qualifikation, 2014	38
Abbildung 27: „Wichtige Anregungen bekommen“ 2010-2014	40
Abbildung 28: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Geschlecht, 2014	41
Abbildung 29: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Altersgruppen, 2014	41
Abbildung 30: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Migrationshintergrund, 2014	42
Abbildung 31: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014	42
Abbildung 32: „Wichtige Anregungen bekommen“ nach Qualifikation, 2014	43
Abbildung 33: „Individuelle Situation berücksichtigt“ , 2010-2014	44
Abbildung 34: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Geschlecht, 2014	45
Abbildung 35: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Altersgruppen, 2014	46
Abbildung 36: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Migrationshintergrund, 2014	46
Abbildung 37: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014	47
Abbildung 38: „Individuelle Situation berücksichtigt“ nach Qualifikation, 2014	48
Abbildung 39: „Entsprach meinen Bedürfnissen“, 2012-2014	49
Abbildung 40: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Geschlecht, 2014	49
Abbildung 41: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Altersgruppen, 2014	50
Abbildung 42: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Migrationshintergrund, 2014	51
Abbildung 43: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014	51
Abbildung 44: „Entsprach meinen Bedürfnissen“ nach Qualifikation, 2014	52
Abbildung 45: „Gute Beratung erhalten“, 2010-2014	53
Abbildung 46: „Gute Beratung erhalten“ nach Geschlecht, 2014	54
Abbildung 47: „Gute Beratung erhalten“ nach Altersgruppen, 2014	54

Abbildung 48: „Gute Beratung erhalten“ nach Migrationshintergrund, 2014.....	55
Abbildung 49: „Gute Beratung erhalten“ nach Teilzeit/Vollzeit, 2014	56
Abbildung 50: „Gute Beratung erhalten“ nach Qualifikation, 2014.....	56
Abbildung 51: „Termin kurzfristig erhalten“, 2010-2014.....	58
Abbildung 52: „Zeitlicher Aufwand gering“, 2010-2014	59
Abbildung 53: „Zufrieden mit der Umsetzung“, 2010-2014	60
Abbildung 54: „Ko-Finanzierung der Qualifizierungsschecks, Teilnehmer/innen der Telefonbefragung“, 2009-2014	62
Abbildung 55: „Art der Weiterbildungsmaßnahme“, 2009-2014	63
Abbildung 56: „Beurteilung der Weiterbildungsmaßnahme“, 2009-2014.....	64
Abbildung 57: „Änderung des beruflichen Status seit Abschluss der Maßnahme“, 2009-2014	65
Abbildung 58: „Verbesserung der beruflichen Situation durch das Instrument Qualifizierungsscheck, Mehrfachnennungen“, 2009-2014.....	66
Abbildung 59: „Weiterbildungsmaßnahme mittels Qualifizierungsscheck auch im nächsten Jahr geplant?“2009-2014	67
Abbildung 60: „Weiterbildungsmaßnahme auch ohne Qualifizierungsscheck durchgeführt“, 2009-2014	68
Abbildung 61: „Informationen über die Qualifizierungsschecks sollten verbessert werden“, 2014	69
Abbildung 62: „Die Beratung sollte verbessert werden“, 2014	69

14. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnehmer/innen Qualifizierungsschecks 2008-2014	7
Tabelle 2: Monatliche Teilnehmerzahlen Qualifizierungsscheck, 2008-2014	10
Tabelle 3: Regionale Verteilung der Teilnehmer/innen an dem Instrument Qualifizierungsscheck 2014 und 2008-2014, Angaben in Prozent aller Teilnehmer/innen.....	12
Tabelle 4: Abweichung der regionalen Anteile der Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsscheck von den regionalen Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hessens 2008-2014	13
Tabelle 5: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Geschlecht in Prozent, 2014	30
Tabelle 6: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Altersgruppen in Prozent, 2014	31
Tabelle 7: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Migrationshintergrund in Prozent, 2014	31
Tabelle 8: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Teilzeit/Vollzeit in Prozent, 2014 ..	32
Tabelle 9: „Vom Instrument Qualifizierungsschecks erfahren über....“ nach Qualifikation in Prozent, 2014	32
Tabelle 10: „Übersicht über alle projektbezogenen Veröffentlichungen"	110
Tabelle 11: „Übersicht über alle projektbezogenen Forschungsarbeiten"	111

15.Anhänge

Tabelle 10: „Übersicht über alle projektbezogenen Veröffentlichungen“

2008	<i>Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten</i> <ul style="list-style-type: none">• Sonderbericht
2008	<i>Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines "Informationssystems Weiterbildung" in Hessen - Kurzfassung des Projektberichts</i> <ul style="list-style-type: none">• Kurzfassung
2008	<i>Betriebliche Weiterbildung in Hessen - Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines "Informationssystems Weiterbildung" in Hessen – Projektbericht</i> <ul style="list-style-type: none">• Analyse bestehende Datengrundlage• Auswertung IAB-Betriebspanel• Betriebsbefragung Hessen 1. Welle/Nullmessung
2009	<i>Zwischenbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung</i> <ul style="list-style-type: none">• Auswertung Qualifizierungsschecks• Auswertung WeGebAU• Auswertung Mikrozensus• 1. Befragung Weiterbildungsanbieter in Hessen
2010	<i>Zwischenbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung</i> <ul style="list-style-type: none">• Auswertung Qualifizierungsschecks• Auswertung WeGebAU• Auswertung IAB-Betriebspanel• Betriebsbefragung Hessen 2. Welle
2010	<i>Berufliche Weiterbildung von Teilzeitkräften</i> <ul style="list-style-type: none">• Sonderbericht
2011	<i>Zwischenbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung</i> <ul style="list-style-type: none">• Auswertung Qualifizierungsschecks• Auswertung WeGebAU
2012	<i>Zwischenbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung</i> <ul style="list-style-type: none">• Auswertung Qualifizierungsschecks• Betriebsbefragung Hessen 3. Welle
2013	<i>Zwischenbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung</i> <ul style="list-style-type: none">• Auswertung Qualifizierungsschecks• 2. Befragung Weiterbildungsanbieter in Hessen
2014	<i>Abschlussbericht zum Informationssystem Berufliche Weiterbildung</i> <ul style="list-style-type: none">• Auswertung Qualifizierungsschecks• Endbericht

Tabelle 11: „Übersicht über alle projektbezogenen Forschungsarbeiten“

Untersuchung	Gegenstand	Erkenntnisziel	Methode	Instrumente	Zeitraum	Fallzahlen
1 IWAK Betriebsbefragung	Hessische Betriebe	Weiterbildungsverhalten der Betriebe	Eigene Befragung; Standardisierte telefonische Befragung; Inhaber/Geschäftsführer/ Personalverantwortliche	Standardisierter Fragebogen	2008; 2010; 2012;	2008 n=2235; 2010 n=2039; 2012 n=1835;
2 Betriebsrätebefragung	Betriebsräte in hessischen Unternehmen	Betriebliche Weiterbildung in hessischen Unternehmen;	Qualitativ, leitfadengestützte Experteninterviews	Interviewleitfaden	2010;	16 Interviews
3 Qualifizierungsschecks a)	Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks	Quantitative Verteilung der Teilnehmer/innen	Sekundärauswertung Teilnehmerdatenbank		2009 bis 2014	2008 n=426; 2009 n=1383; 2010 n=2321; 2011 n=3981; 2012 n=4254; 2013 n=4583; 2014 n=2639;
4 Qualifizierungsschecks b)	Teilnehmer/innen am Instrument Qualifizierungsschecks	Bewertung des Instruments durch die Teilnehmer/innen	Standardisierte schriftliche Befragung; Pen & Paper	Standardisierter Fragebogen	2009 bis 2014	2009 n=846 2010 n=1091 2011 n=1612 2012 n=1622 2013 n=1529 2014 n=896
5 Qualifizierungsschecks c)	Absolventen einer durch die Qualifizierungsschecks geförderten Weiterbildungsmaßnahme	Wirkungsanalyse der durchgeführten Maßnahme	Standardisierte telefonische Befragung; Telefoninterviews	Standardisierter Fragebogen	2009 bis 2014	2009 n=136 2010 n=326 2011 n=270 2012 n=254 2013 n=402 2014 n=273
6 WeGebAU	Teilnehmer/innen am Instrument WeGebAU in Hessen	Quantitative Verteilung der Teilnehmer/innen	Sekundärauswertung Teilnehmerdatenbank		2008; 2009; 1. Hj. 2010;	2008 n=2111; 2009 n=4456; 1.Hj 2010 n=3374;
7 Befragung Weiterbildungsanbieter	Weiterbildungsanbieter in Hessen	Überblick über Weiterbildungslandschaft in Hessen; Beteiligung hessischer Beschäftigter an individueller Weiterbildung	CATI gestützte, standardisierte Telefonbefragung	Standardisierter Fragebogen	2008; 2013;	2008 n=519; 2013 n=300;
8 Mikrozensus	Hessische Betriebe	Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe und Beschäftigter	Sekundärauswertung, standardisierte Befragung		Daten von 2006 ausgewertet in 2009	
9 IAB-Betriebspanel	Hessische Betriebe	Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe und Beschäftigter	Sekundärauswertung, standardisierte Befragung		Daten der Jahre 2001-2009 wurden 2010 ausgewertet	

10	Teilzeitbeschäftigte a)	Hessische Betriebe	Struktur und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Hessen	Sekundärauswertung IAB-Panel		Daten der Jahre 2001-2009 wurden 2010 ausgewertet	
11	Teilzeitbeschäftigte b)	Vertreter/innen hessischer Weiterbildungsanbieter	Überblick über Weiterbildungsmarkt für Teilzeitbeschäftigte in Hessen	Qualitativ; Leitfadengestützte Experteninterviews; Telefonisch und Face to Face	Interviewleitfaden	2010	Fünf Interviews
12	Teilzeitbeschäftigte c)	Teilzeitbeschäftigte in Hessen	Weiterbildungsbeteiligungen Teilzeitbeschäftigter in Hessen	Eigene Befragung; Standardisierte telefonische Befragung; Inhaber/Geschäftsführer/ Personalverantwortliche		2010;	n=2039
12	Ältere und Geringqualifizierte	Ältere und geringqualifizierte Beschäftigte in Hessen	Weiterbildungsbeteiligungen älterer und geringqualifizierter Beschäftigter in Hessen an betrieblicher Weiterbildung	Eigene Befragung; Standardisierte telefonische Befragung; Leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertretern der Bildungsbranche in Hessen sowie älteren und geringqualifizierten Beschäftigten	Standardisierter Fragebogen; Interviewleitfäden	2007-2008;	